

	<b>PROCESO</b>	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	<b>CÓDIGO</b>	PTPD05
	<b>PROCEDIMIENTO</b>	REPORTE E INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES	<b>VERSIÓN</b>	9

## 1. OBJETIVO

Identificar las causas generadoras de enfermedad laboral al interior de la Organización Electoral (Registraduría Nacional del Estado Civil y Consejo Nacional Electoral), a través de la aplicación del formato de investigación laboral con el fin de establecer estrategias y acciones oportunas para su disminución y control.

## 2. ALCANCE

Inicia con la atención al servidor que reporta una posible enfermedad asociada a las funciones generadas por el trabajo, continua con la consecución y envío de pruebas solicitadas por la EPS para el reconocimiento inicial de la enfermedad, en caso de ser laboral pasa a calificación por la ARL, o junta de calificación de invalidez, investigación de la enfermedad laboral y finaliza con la generación del informe que contenga las acciones preventivas y correctivas y el seguimiento al cumplimiento de dichas acciones.

## 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Aplica para todos los servidores públicos que hacen parte de los procesos del nivel central y nivel desconcentrado de la Organización Electoral.

## 4. BASE DOCUMENTAL

- FUREL Formato único de reporte de enfermedad laboral emitido por ARL o Juntas de Calificación de Invalidez (Regional o Nacional).
- Formato de investigación de enfermedad laboral (PTFT44)
- NTC 3701 15/03/1995 Guía para la Clasificación registro y estadística de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales
- Matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles (PTFT30)
- Informes de inspecciones periódicas para identificación de peligros llevados a cabo por los integrantes del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST.
- Formato seguimiento a recomendaciones médicas (PTFT37)
- Evidencias suministradas por la ARL.

	<b>PROCESO</b>	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	<b>CÓDIGO</b>	PTPD05
	<b>PROCEDIMIENTO</b>	REPORTE E INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES	<b>VERSIÓN</b>	9

## 5. BASE LEGAL

Norma (número y fecha)	Directriz legal
<b>Ley 90 de 1946.</b> “Por la cual se establece el seguro social obligatorio y se crea el instituto colombiano de seguros sociales”.	<b>Artículo 1.</b> Establece el seguro social obligatorio de los trabajadores contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
<b>Ley 1562 del 11 de julio de 2012.</b> “Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”.	<p><b>Artículo 4. Definición de enfermedad laboral.</b> Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.</p> <p><b>Artículo 11. Servicios de Promoción y Prevención.</b> Del total de la cotización las actividades mínimas de promoción y prevención en el Sistema General de Riesgos Laborales por parte de las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales serán las siguientes:</p> <p><b>1.</b> Actividades básicas programadas y evaluadas conforme a los indicadores de Riesgos Laborales para las empresas correspondiente al cinco por ciento (5 %) del total de la cotización, como mínimo serán las siguientes:</p> <p><b>G)</b> Investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que presenten los trabajadores de sus empresas afiliadas.</p>
<b>Decreto 1477 del 2014.</b> “Por el cual se decreta la tabla de enfermedades laborales”.	<p>Tabla de enfermedades laborales:</p> <p><b>Sesión 1:</b> Agentes etiológicos, factores de riesgo ocupacional que se deben tener en cuenta para la prevención de enfermedades laborales. (Químicos, físicos, biológicos psicosociales y ergonómicos).</p>

 <b>REGISTRADURÍA</b> <b>NACIONAL DEL ESTADO CIVIL</b>	<b>PROCESO</b>	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	<b>CÓDIGO</b>	PTPD05
	<b>PROCEDIMIENTO</b>	REPORTE E INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES	<b>VERSIÓN</b>	9

	<p><b>Sesión 2:</b> Grupo de enfermedades para identificar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados. (Enfermedades laborales directas, enfermedades clasificadas por grupos o categorías).</p>
<p><b>Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015.</b> “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.</p>	<p><b>Capítulo I:</b> Disposiciones generales en riesgos laborales:</p> <p><b>Artículo 2.2.4.1.6.</b> Accidente de trabajo y enfermedad laboral con muerte del trabajador.</p> <p><b>Artículo 2.2.4.6.32.</b> La investigación de las causas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, debe adelantarse acorde con lo establecido en el presente Decreto, la Resolución número 1401 de 2007 expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo, y las disposiciones que los modifiquen, adicionen o sustituyan. El resultado de esta investigación debe permitir entre otras, las siguientes acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar y documentar las deficiencias del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) lo cual debe ser el soporte para la implementación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias;</li> <li>2. Informar de sus resultados a los trabajadores directamente relacionados con sus causas o con sus controles, para que participen activamente en el desarrollo de las acciones preventivas, correctivas y de mejora;</li> <li>3. Informar a la alta dirección sobre el ausentismo laboral por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales; y</li> <li>4. Alimentar el proceso de revisión que haga la alta dirección de la gestión en seguridad y salud en el trabajo y que se consideren también en las acciones de mejora continua.</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>PARÁGRAFO 1.</b> Los resultados de actuaciones administrativas desarrolladas por el Ministerio del Trabajo y las recomendaciones por parte</li> </ul>

	<b>PROCESO</b>	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	<b>CÓDIGO</b>	PTPD05
	<b>PROCEDIMIENTO</b>	REPORTE E INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES	<b>VERSIÓN</b>	9

	<p>de las Administradoras de Riesgos Laborales deben ser considerados como insumo para plantear acciones correctivas, preventivas o de mejora en materia de seguridad y salud en el trabajo, respetando los requisitos de confidencialidad que apliquen de acuerdo con la legislación vigente.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Parágrafo 2.</b> Para las investigaciones de que trata el presente artículo, el empleador debe conformar un equipo investigador que integre como mínimo al jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el evento, a un representante del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Cuando el empleador no cuente con la estructura anterior, deberá conformar un equipo investigador por trabajadores capacitados para tal fin.</li> </ul> <p><b>Capítulo 6.</b> Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en su planificación y organización del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>
<p><b>Resolución 2013 de 1986.</b> “Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo””</p>	<p><b>Artículo 11.</b> Son funcionarios del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, además de las señaladas por el Artículo 26 de Decreto 614 de 1984, las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>A. Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado.</li> <li>B. Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la presente resolución.</li> </ul>

 <b>REGISTRADURÍA</b> <b>NACIONAL DEL ESTADO CIVIL</b>	<b>PROCESO</b>	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	<b>CÓDIGO</b>	PTPD05
	<b>PROCEDIMIENTO</b>	REPORTE E INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES	<b>VERSIÓN</b>	9

**Resolución 0156 de 2005.** “por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones”.

**Artículo 1.** La presente resolución tiene por objeto, adoptar los formatos del informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional de que trata el artículo 62 del decreto ley 1295 de 1994, que constan en los anexos técnicos que forman parte integral de la presente resolución.

**Artículo 3.** De conformidad con el literal del artículo 21 y el artículo 62 del decreto ley 1295 de 1994 y artículo 11 del decreto 2800 de 2003, el empleador contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador y a la correspondiente administradora de riesgos profesionales, sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional. copia del informe deberá suministrarse al trabajador y cuando sea el caso, a la institución prestadora de servicios de salud que atienda dichos eventos.

Para tal efecto, el empleador o el contratante deberá diligenciar completamente el informe, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad profesional; cualquier modificación en su contenido, deberá darla a conocer a la administradora de riesgos profesionales, a la entidad promotora de salud, a la institución prestadora de servicios de salud y al trabajador, anexando los correspondientes soportes.

- **Parágrafo 1:** el informe de accidente de trabajo o enfermedad profesional deberá ser diligenciado por el empleador o contratante, o por sus delegados o representantes y no requiere autorización alguna por parte de las entidades administradoras del sistema de seguridad social integral para su diligenciamiento.
- **Parágrafo 2:** el informe de accidente de trabajo o enfermedad profesional se considera una prueba, entre otras, para la determinación del origen por parte de las instancias establecidas por ley. en ningún caso reemplaza el procedimiento establecido para tal determinación ni es requisito para el pago de prestaciones asistenciales o económicas al trabajador, pero una vez radicado en la administradora de riesgos profesionales da inicio la asignación de la reserva correspondiente.

	<b>PROCESO</b>	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	<b>CÓDIGO</b>	PTPD05
	<b>PROCEDIMIENTO</b>	REPORTE E INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES	<b>VERSIÓN</b>	9

	<p><b>Artículo 4.</b> Es obligación de las entidades administradoras de riesgos profesionales la asesoría permanente y capacitación periódica programada a los empleadores y contratantes para el diligenciamiento completo del informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional que les ocurran a sus afiliados.</p> <p><b>Artículo 5.</b> Los informes de que trata la presente resolución tienen los siguientes objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dar aviso del evento ocurrido al trabajador ante las entidades competentes (administradora de riesgos profesionales, entidad promotora de salud, institución prestadora de servicios de salud) del sistema de seguridad social.</li> <li>• Servir como prueba en el inicio del proceso de la determinación del origen del evento por las instancias competentes.</li> <li>• Aportar elementos para iniciar la investigación que debe adelantar la entidad administradora de riesgos profesionales sobre la ocurrencia del accidente de trabajo y/o de la enfermedad profesional que haya causado la muerte del trabajador.</li> <li>• Facilitar el conocimiento de las causas, elementos y circunstancias del accidente de trabajo y/o de la enfermedad profesional.</li> <li>• Determinar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.</li> <li>• Obtener las estadísticas del sistema de información que deben llevar las entidades administradoras de riesgos profesionales y los empleadores, en cuanto a la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.</li> </ul> <p>Servir como fundamento para la asignación de la reserva correspondiente por parte de la entidad administradora de riesgos profesionales.</p> <p><b>Artículo 6.</b> En ningún caso las instituciones prestadoras de servicios de salud podrán obstaculizar la atención inicial de urgencias ni podrán negar la prestación de los demás servicios de salud a los trabajadores que hayan sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.</p>
--	--

	<b>PROCESO</b>	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	<b>CÓDIGO</b>	PTPD05
	<b>PROCEDIMIENTO</b>	REPORTE E INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES	<b>VERSIÓN</b>	9

	<p>Las administradoras de riesgos profesionales no podrán supeditar el pago de prestaciones asistenciales y económicas a la existencia del informe de accidente de trabajo o de enfermedad profesional. En ausencia de tal informe, se podrá dar inicio al procedimiento pertinente y al reconocimiento de las prestaciones asistenciales o económicas a las que hubiere lugar, siempre que exista cualquier otro medio de prueba o reclamación, presentadas por cualquiera de los interesados ante dicha administradora.</p>
<p><b>Resolución 2844 de 2007.</b> “Por la cual se adoptan las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional Basadas en la Evidencia”.</p>	<p><b>Artículo 1.</b> La presente resolución tiene por objeto adoptar las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional Basadas en la Evidencia para:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>A. Dolor lumbar inespecífico y enfermedad discal relacionados con la manipulación manual de cargas y otros factores de riesgo en el lugar de trabajo.</li> <li>B. Desórdenes músculo-esqueléticos relacionados con movimientos repetitivos de miembros superiores (Síndrome de Túnel Carpiano, Epicondilitis y Enfermedad de Quervain).</li> </ul>
<p><b>Resolución 1401 de 2007.</b> “Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo”.</p>	<p>Se utiliza porque no existe una norma específica para la investigación de enfermedades laborales se tiene en cuenta el diseño del presente procedimiento:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Generalidades.</li> <li>2. Informe de investigación.</li> <li>3. Disposiciones finales.</li> </ol>

	<b>PROCESO</b>	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	<b>CÓDIGO</b>	PTPD05
	<b>PROCEDIMIENTO</b>	REPORTE E INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES	<b>VERSIÓN</b>	9

<p><b>Resolución 2851 2015.</b> “Por la cual se modifica el artículo 3° de la Resolución número 156 de 2005”.</p>	<p><b>Artículo 3.</b> Obligación de los empleadores y contratantes. De conformidad con el literal e) del artículo 21 y el artículo 62 del Decreto- ley 1295 de 1994, los artículos 2.2.4.2.2.1, 2.2.4.1.6 y 2.2.4.1.7. Del Decreto número 1072 de 2015, el empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador, a la correspondiente administradora de riesgos laborales y a la respectiva Dirección Territorial u Oficina Especial del Ministerio del Trabajo donde hayan sucedido los hechos sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad laboral. Copia del informe deberá suministrarse al trabajador y cuando sea el caso, a la institución prestadora de servicios de salud que atienda dichos eventos.</p> <p>Para tal efecto, el empleador o el contratante deberá diligenciar completamente el informe, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad laboral; cualquier modificación en su contenido, deberá darla a conocer a la administradora de riesgos laborales, a la entidad promotora de salud, a la institución prestadora de servicios de salud y al trabajador, anexando los correspondientes soportes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Parágrafo 1:</b> El informe de accidente de trabajo o enfermedad laboral deberá ser diligenciado por el empleador o contratante, o por sus delegados o representantes y no requiere autorización alguna por parte de las entidades administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral para su diligenciamiento.</li> <li>• <b>Parágrafo 2:</b> El informe de accidente de trabajo o enfermedad laboral se considera una prueba, entre otras, para la determinación del origen por parte de las instancias establecidas por ley. En ningún caso reemplaza el procedimiento establecido para tal determinación ni es requisito para el pago de prestaciones asistenciales o económicas al trabajador, pero una vez radicado en la administradora de riesgos laborales da inicio la asignación de la reserva correspondiente.</li> </ul>
---	---

	<b>PROCESO</b>	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	<b>CÓDIGO</b>	PTPD05
	<b>PROCEDIMIENTO</b>	REPORTE E INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES	<b>VERSIÓN</b>	9

<p><b>Resolución 0312 del 13 febrero de 2019.</b> “Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”.</p>	<p><b>Artículo 29. Planes de mejora a solicitud del Ministerio del Trabajo.</b> Cuando los funcionarios de las Direcciones Territoriales detecten en cualquier momento un incumplimiento de las obligaciones, normas y requisitos legales establecidos en los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se podrá ordenar planes de mejoramiento, con el fin de que se efectúen las acciones correctivas tendientes a la superación de las situaciones irregulares detectadas.</p> <p>El plan debe contener como mínimo las actividades concretas que desarrollar, la persona responsable de cada una de ellas, el plazo determinado para su cumplimiento y la ejecución del plan, los diferentes recursos administrativos y financieros, el cual debe estar orientado a subsanar definitivamente las situaciones detectadas, así como prevenir que se presenten en el futuro casos similares o relacionados.</p>
<p><b>Resolución 9587 del 22 de agosto de 2019.</b> “Por la cual se adopta la Política del Desarrollo de Talento Humano”.</p>	<p>Aplica toda la Resolución.</p>
<p><b>Resolución 4667 de 2020.</b> “Por la cual se adopta la política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la Registraduría Nacional del Estado Civil y el Consejo Nacional Electoral y se deroga la resolución 847 del 09 de febrero de 2016.”</p>	<p>Aplica toda la Resolución.</p>

	<b>PROCESO</b>	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	<b>CÓDIGO</b>	PTPD05
	<b>PROCEDIMIENTO</b>	REPORTE E INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES	<b>VERSIÓN</b>	9

## 6. DEFINICIONES

- **Acción correctiva.** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
- **Acción de mejora.** Acción de optimización del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) para lograr mejorar en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.
- **Oportunidades.** Circunstancia o conjunto de circunstancias que pueden conducir a la mejora del desempeño de la seguridad y salud en el trabajo
- **Administradoras de Riesgos Laborales (ARL).** Son las entidades encargadas de organizar la afiliación, el recaudo de las cotizaciones, el pago de las prestaciones económicas y asistenciales, en los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- **Análisis de puesto de trabajo.** Es aquel procedimiento encargado de establecer las obligaciones, competencias, habilidades y requisitos que requiere un determinado puesto de trabajo, así como el tipo de personas que se deben de contratar para ocupar dicho puesto.
- **Causas básicas o causa raíz.** Causas reales que se manifiestan detrás de los síntomas; razones por las cuales ocurren los actos y condiciones subestándares o inseguros; factores que una vez identificados permiten un control administrativo significativo. Las causas básicas ayudan a determinar por qué se cometen actos subestándares y porque existen condiciones subestándares o actos inseguros.
- **Causas inmediatas.** Circunstancias que se presentan justo antes del contacto; por lo general son observadas o se hacen sentir. Se clasifican en actos subestándares o actos inseguros (comportamientos que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente) y condiciones subestándares o condiciones inseguras (circunstancias que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente).
- **Condiciones subestándares.** Toda circunstancia física que presente una desviación de lo estándar o establecido y que facilite la ocurrencia de un accidente o la aparición de una enfermedad.

 <b>REGISTRADURÍA</b> <b>NACIONAL DEL ESTADO CIVIL</b>	<b>PROCESO</b>	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	<b>CÓDIGO</b>	PTPD05
	<b>PROCEDIMIENTO</b>	REPORTE E INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES	<b>VERSIÓN</b>	9

- **Enfermedad laboral.** Artículo 4°. Ley 1562 de 2012. “Es la enfermedad laboral contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará en forma periódica las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que la enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales, será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las formas legales vigentes”.
- **Equipo investigador de enfermedad laboral.** este equipo se conformará en el momento de realizar la investigación de la enfermedad laboral y estará integrado por (el jefe inmediato del servidor afectado, un representante del Copasst, el servidor afectado y un representante del SGSST)
- **Indicadores biológicos.** Son aquellas pruebas que se realizan para evaluar el efecto de un determinado factor de riesgo en el ser humano.
- **Juntas Regionales y Nacionales de Calificación de Invalidez.** son organismos del Sistema de la Seguridad Social Integral del orden nacional, de creación legal, adscritas al Ministerio del Trabajo con personería jurídica, de derecho privado, sin ánimo de lucro, de carácter interdisciplinario, sujetas a revisoría fiscal, con autonomía técnica y científica en los dictámenes periciales, cuyas decisiones son de carácter obligatorio, se rigen por el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, Decreto 1072 de 2015, Título 5, Capítulo 1, En el proceso de calificación las Juntas Regionales califican en primera instancia la pérdida de capacidad laboral, el estado de invalidez y determinan su origen y la Junta de Calificación Nacional le compete la resolución de las controversias que presentan las entidades de seguridad social, trabajadores y empleadores sobre el origen y la pérdida de la capacidad laboral en caso de accidentes y enfermedades de origen común o profesional y determinan si un trabajador es pensionado por invalidez o no es pensionado.
- **Lugar de trabajo.** cualquier espacio físico en el que se realizan actividades relacionadas con el trabajo, bajo el control de la organización.
- **Mediciones ambientales.** permiten determinar las concentraciones ambientales de contaminación en sitios previamente determinados, mediante la utilización de equipos diseñados para tal fin, determinando el grado de riesgo para cada sitio evaluado e identificando a los trabajadores expuestos.
- **Reporte.** es un informe o una noticia. Este tipo de documento (que puede ser impreso, digital, audiovisual, etc.) pretende transmitir una información, aunque puede tener diversos objetivos. Existen reportes divulgativos, persuasivos y de otros tipos. El reporte puede ser la conclusión de una investigación previa o adoptar una estructura de problema-solución en base a una serie de preguntas. En el caso de los informes impresos, el texto suele ir acompañado por gráficos, diagramas, tablas de contenido y notas al pie de página.
- **SGSST.** Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

	<b>PROCESO</b>	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	<b>CÓDIGO</b>	PTPD05
	<b>PROCEDIMIENTO</b>	REPORTE E INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES	<b>VERSIÓN</b>	9

## 7. POLÍTICAS DE OPERACIÓN

- 7.1. La investigación de enfermedad laboral es calificada en primera instancia por la EPS.
- 7.2. Si alguna de las partes involucradas (ARL, el Fondo de Pensiones y/o el colaborador) no está de acuerdo con el dictamen de la EPS, deben manifestar su inconformidad ante la EPS dentro del plazo estipulado (10 días siguientes, según artículo 142 del Decreto-Ley 019 de 2012). La EPS remite el caso a la Junta Regional de Calificación de Invalidez (primera instancia) dentro de los 5 días siguientes, donde se resolverá la controversia y dictaminará el origen de la enfermedad.
- 7.3. La responsabilidad de realizar el proceso de investigación de enfermedad laboral en la Organización Electoral está delegada en un representante del Comité Paritario de Seguridad y Salud COPASST, el jefe inmediato del servidor y un representante del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en nivel nacional y nivel desconcentrado.
- 7.4. De acuerdo con la Resolución 2772 del 26 de marzo de 2021 y la Resolución 12966 del 9 de noviembre de 2021, el reporte de las actividades cuyos responsables de la ejecución corresponde a los Registradores del Distrito Capital y Delegados Departamentales, deberá ser incorporada en el sistema de información determinado, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la culminación de cada bimestre del año.
- 7.5. La Coordinación de Desarrollo Integral del Talento Humano para el nivel central, a su vez los líderes del sistema de gestión serán los encargados a nivel desconcentrado, deberán tener en cuenta los controles y las acciones asociadas a estos, con el fin de evitar que se materialicen los riesgos identificados: público, biomecánico, biológico, psicosocial y condiciones inseguras.
- 7.6. Los responsables encargados del SGSST para el nivel central y desconcentrado realizarán el seguimiento permanente y las actualizaciones que sean necesarias para su utilización y aplicación de lo determinado en las matrices PTFT30-Matriz de identificación de peligros, evaluación, valoración de riesgos y determinación de controles y PTFT31-Matriz legal en SST, de tal manera de mitigar (reducir) la probable materialización del riesgo de los procesos para el SGSST denominado; "Posibilidad de afectación reputacional, por inoportunidad en la determinación y aplicación de los requisitos legales de Seguridad y Salud en el Trabajo y en la determinación en la identificación de peligros, valoración y evaluación de riesgos y sus controles, debido a la inexactitud y desactualización de la reglamentación aplicable respecto a los peligros y riesgos del sistema, que le permitan a la Organización Electoral establecer, implementar y mantener la gestión de los procesos".  
Ver documento [https://intranet.registraduria.gov.co/?-Sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo\\_677-](https://intranet.registraduria.gov.co/?-Sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo_677-),

	<b>PROCESO</b>	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	<b>CÓDIGO</b>	PTPD05
	<b>PROCEDIMIENTO</b>	REPORTE E INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES	<b>VERSIÓN</b>	9

## 8. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

N.º	ACTIVIDAD	TIEMPO	RESPONSABLE	PUNTO DE CONTROL	REGISTRO
1	<p><b>Recepcionar documentos con calificación de enfermedad de origen laboral emitidos por la ARL o juntas de calificación de invalidez</b></p> <p>Se recibe el documento de calificación de origen laboral de enfermedad emitido por ARL o Juntas de Calificación de Invalidez.</p>	N.A	El Servidor responsable del SGSST del nivel concentrado o desconcentrado	Recepción del documento y/o dictamen definitivo	Base de datos de condiciones de salud de los servidores calificados con enfermedad de origen laboral, bases de datos que debe manejar cada líder del sistema de las Registraduría distrital y departamental.
2	<p><b>Reunir al equipo investigador de enfermedad laboral</b></p> <p>El responsable de Seguridad y Salud en el trabajo en el momento en el que sea notificado citará a reunión al equipo investigador de enfermedad laboral para iniciar la investigación.</p>	A partir del momento que llegue el documento con calificación de enfermedad de origen laboral	Equipo investigador del SGSST conformado por (El jefe inmediato del servidor afectado, un representante del COPASST, el servidor afectado y un representante el SGSST)	Concepto de integrantes de la mesa laboral	Acta de mesa laboral elaborada por la ARL y documentos de confirmación de calificación por ARL.

 <b>REGISTRADURÍA</b> <b>NACIONAL DEL ESTADO CIVIL</b>	<b>PROCESO</b>	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	<b>CÓDIGO</b>	PTPD05
	<b>PROCEDIMIENTO</b>	REPORTE E INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES	<b>VERSIÓN</b>	9

<b>N.º</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>PUNTO DE CONTROL</b>	<b>REGISTRO</b>
<b>3</b>	<p><b>Aplicar el formato (PTFT44) investigación de enfermedad laboral por parte del equipo investigador</b></p> <p>Se inicia por la entrevista al servidor calificado con enfermedad de origen laboral, se realiza la aplicación de metodologías de investigación (tales como espina de pescado, causa o efecto, árbol de causas, los cinco porqués).</p> <p>Adicionalmente se llevará a cabo la revisión de los siguientes documentos a fin de complementar la investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de puesto de trabajo del riesgo a evaluar.</li> <li>• Reportes de ausentismo.</li> <li>• Matriz de identificación de peligros, evaluación, valoración de riesgos y determinación de controles (PTFT30)</li> </ul>	15 días hábiles contados a partir de la fecha de recepción del documento con la calificación de origen laboral, para investigación y emisión de informe con las respectivas acciones (preventivas y correctivas)	Equipo investigador, servidor responsable del SGSST del nivel central o nivel desconcentrado	Informe de investigación de accidentes a cargo del comité de investigación	Formato de investigación de enfermedad laboral (PTFT44).

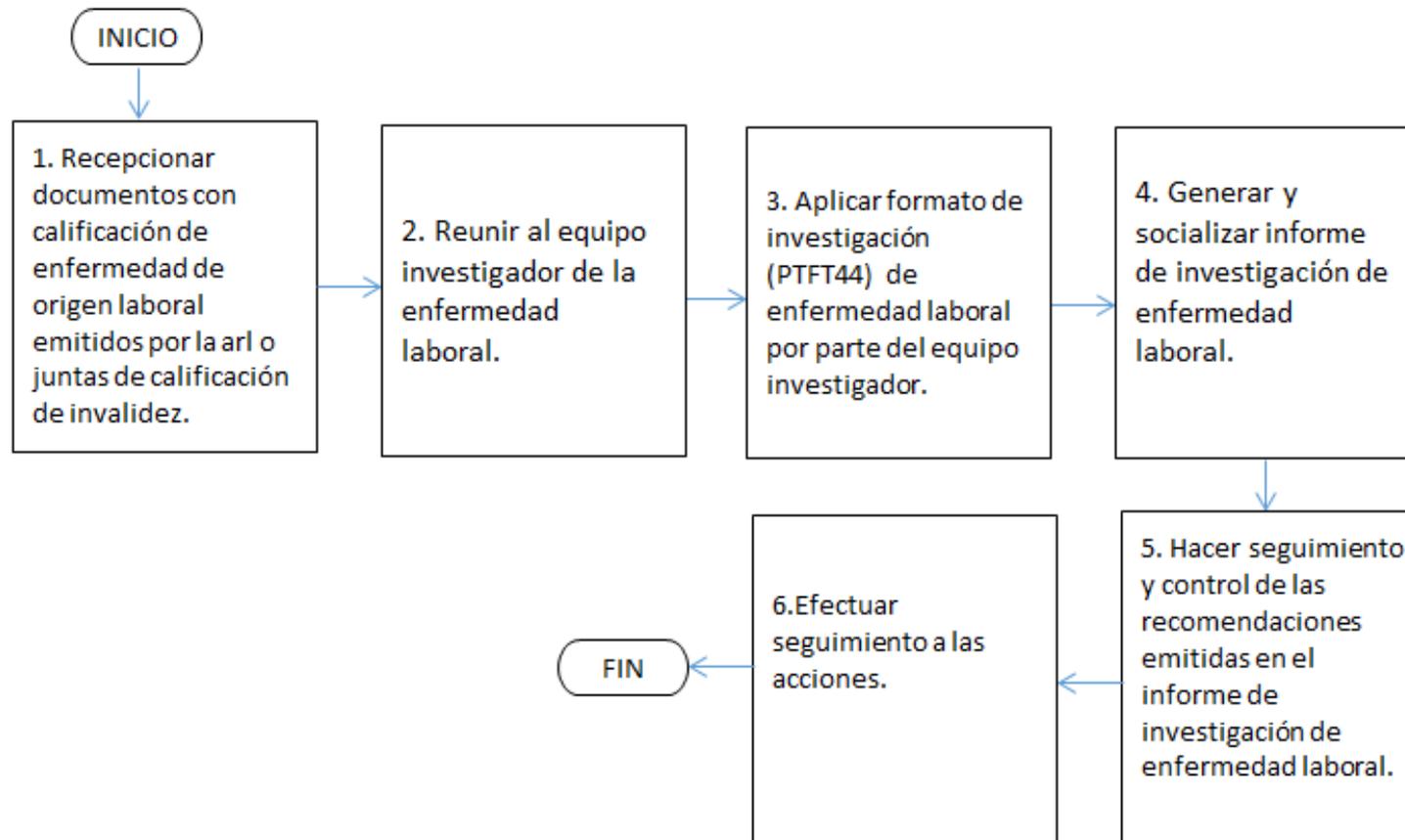
	<b>PROCESO</b>	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	<b>CÓDIGO</b>	PTPD05
	<b>PROCEDIMIENTO</b>	REPORTE E INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES	<b>VERSIÓN</b>	9

N.º	ACTIVIDAD	TIEMPO	RESPONSABLE	PUNTO DE CONTROL	REGISTRO
4	<p><b>Generar y socializar informe de investigación de enfermedad laboral</b></p> <p>El informe de investigación se realizará con base en los planes de acción contenidos en el formato diseñado para tal fin, los cual son medida de intervención a cargo de los planes de acción establecidos en el formato de investigación de enfermedad laboral.</p> <p>Para la socialización del informe, el equipo investigador presenta en el COPASST los resultados de las investigaciones, para que sean tenidos en cuenta de forma prioritaria y se pueda llevar a cabo el seguimiento respectivo.</p>	15 días hábiles contados a partir de la fecha de recepción del documento con la calificación de origen laboral, para investigación y emisión de informe con las respectivas acciones preventivas y correctivas.	Equipo investigador del SGSST conformado por (El jefe inmediato del servidor afectado, un representante del COPASST, el servidor afectado y un representante del SGSST)	Informe de investigación emitido por comité investigador	<p>Formato de investigación de enfermedad laboral-PTFT44</p> <p>Cuadro de seguimiento y control de los casos calificados.</p> <p>Actas de cumplimiento de la reunión del equipo investigador.</p> <p>Formato de seguimiento a recomendaciones médicas. PTFT37.</p>

 <b>REGISTRADURÍA</b> <b>NACIONAL DEL ESTADO CIVIL</b>	<b>PROCESO</b>	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO			<b>CÓDIGO</b>	PTPD05
	<b>PROCEDIMIENTO</b>	REPORTE E INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES			<b>VERSIÓN</b>	9
<b>N.º</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>PUNTO DE CONTROL</b>	<b>REGISTRO</b>	
5	<p><b>Hacer seguimiento y control de las recomendaciones emitidas en el informe de investigación de enfermedad laboral</b></p> <p>Realizar seguimiento a recomendaciones con el formato PTFT44 (investigación enfermedad laboral) a las medidas de control establecidas en el informe de investigación y tener los soportes disponibles cuando el Ministerio del Trabajo lo solicite.</p>	Según fechas establecidas en el informe para cumplimiento de acciones	Equipo investigador de enfermedades conformado por el jefe inmediato, director y coordinador de recursos humanos, líder del sistema de SGSST, servidor implicado y COPASST	Informe de verificación y seguimiento al cumplimiento	<p>Actas COPASST en las que se presenta el cumplimiento a las acciones establecidas en el informe de investigación</p> <p>Formato de seguimiento a recomendaciones médicas PTFT37</p>	
6	<p><b>Efectuar seguimiento a las acciones</b></p> <p>Realizar el seguimiento a las investigaciones de enfermedad laboral.</p> <p>La información debe estar organizada y de fácil consulta que contenga las investigaciones y demás documentos. Medición de los indicadores de gestión consultables en la intranet de la entidad: PT28, PT29,</p>	Mensual	Servidor responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo a nivel central y nivel desconcentrado	Diligenciamiento de indicador de gestión. PT28, PT29,	<p>Formato de seguimiento a recomendaciones médicas PTFT37</p>	

 <b>REGISTRADURÍA</b> NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	<b>PROCESO</b>	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	<b>CÓDIGO</b>	PTPD05
	<b>PROCEDIMIENTO</b>	REPORTE E INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES	<b>VERSIÓN</b>	9

## 10FLUJOGRAMA



 <b>REGISTRADURÍA</b> <b>NACIONAL DEL ESTADO CIVIL</b>	<b>PROCESO</b>	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	<b>CÓDIGO</b>	PTPD05
	<b>PROCEDIMIENTO</b>	REPORTE E INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES	<b>VERSIÓN</b>	9

## 11 ANÁLISIS DE GESTIÓN

<b>Etapas del procedimiento</b>	<b>Tiempos</b>
1. Recepción de documentos con calificación de enfermedad de origen laboral emitidos por la ARL o Juntas de Calificación de Invalidez.	N.A
2. Reunión equipo investigador de enfermedad laboral.	A partir del momento que llegue el documento a la Gerencia del Talento Humano con calificación de enfermedad de origen laboral.
3. Ejecución de procedimiento de investigación de enfermedad laboral por parte del equipo investigador.	15 días hábiles contados a partir de la fecha de recepción del documento con la calificación de origen laboral.
4. Generación y socialización de informe de investigación de Enfermedad laboral.	15 días hábiles contados a partir de la fecha de recepción del documento con la calificación de origen laboral.
5. Seguimiento y control de las recomendaciones emitidas en el informe de investigación de enfermedad laboral.	Según fechas establecidas en el informe para cumplimiento de acciones.
6. Efectuar seguimiento a las acciones	Mensual

## 12 ANEXOS

N.A.

## 13 CONTROL DE CAMBIOS

<b>ASPECTOS QUE CAMBIARON EL DOCUMENTO</b>	<b>RESPONSABLE DE LA SOLICITUD DEL CAMBIO</b>	<b>FECHA DEL CAMBIO DD/MM/AAA A</b>	<b>VERSIÓN</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Adopción del procedimiento.</li> </ul>	Gerente del Talento Humano	26/12/2011	0
<ul style="list-style-type: none"> <li>Actualización.</li> </ul>	Gerente del Talento Humano	16/12/2014	1

 <b>REGISTRADURÍA</b> <b>NACIONAL DEL ESTADO CIVIL</b>	<b>PROCESO</b>	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	<b>CÓDIGO</b>	PTPD05
	<b>PROCEDIMIENTO</b>	REPORTE E INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES	<b>VERSIÓN</b>	9

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modificación del procedimiento acorde a la nueva metodología implementada por la Oficina de Planeación (Guía práctica de aprendizaje para el fortalecimiento de procesos y procedimientos).</li> </ul>	Gerente del Talento Humano	09/08/2016	2
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cambio en el objetivo.</li> <li>• Cambio en el ámbito de aplicación.</li> <li>• Actualización de la base documental.</li> <li>• Actualización de la base y la directriz legales.</li> <li>• Actualización de la política de operación.</li> <li>• Actualización en las actividades de los tiempos, responsables y registros.</li> </ul>	Gerente del Talento Humano	15/11/2017	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualización base y directriz legales.</li> <li>• Actualización de la política de operación.</li> </ul>	Gerente del Talento Humano	14/11/2018	4
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cambio del objetivo.</li> <li>• Modificación del alcance.</li> <li>• Actualización base documental.</li> <li>• Actualización base y directriz legales.</li> <li>• Actualización definiciones.</li> <li>• Actualización de la política de operación.</li> <li>• Modificación de la descripción del procedimiento.</li> <li>• Cambio total del flujograma.</li> <li>• Cambio del análisis de gestión.</li> </ul>	Gerente del Talento Humano	28/08/2019	5
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualización base legal.</li> <li>• Actualización política de operación.</li> <li>• Actualización de procedimientos.</li> <li>• Registro y puntos de control.</li> </ul>	Gerente del Talento Humano	12/08/2020	6
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualización del alcance</li> <li>• Actualización base documental</li> <li>• Actualizaciones políticas de operación</li> </ul>	Gerente del Talento Humano	07/10/2021	7

 <b>REGISTRADURÍA</b> <b>NACIONAL DEL ESTADO CIVIL</b>	<b>PROCESO</b>	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	<b>CÓDIGO</b>	PTPD05
	<b>PROCEDIMIENTO</b>	REPORTE E INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES	<b>VERSIÓN</b>	9

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inclusión de la actividad 6 de la descripción del procedimiento.</li> <li>• Actualización del diagrama de flujo con la inclusión de la actividad 6.</li> <li>• Actualización del análisis de gestión, con la inclusión de la etapa 6.</li> </ul>	Gerente del Talento Humano	20/04/2022	8
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualización actividad 6 de la descripción del procedimiento, incluyendo los indicadores de gestión PT28 y PT29.</li> <li>• Actualización del texto del numeral 7.2 de las políticas de operación</li> <li>• Actualización de numeral 7.4 se retira la Resolución 3722 del 27 de abril de 2021, se incluyen la Resolución 2772 del 26 de marzo de 2021 y la Resolución 12966 del 9 de noviembre de 2021</li> <li>• Inclusión de numeral 7.6 en la política de operación</li> </ul>	Gerente del Talento Humano	22/06/2022	9

<b>ELABORÓ:</b>  Milena Vela Cruz Técnico Administrativo  Nadia Rubiela Cano Sánchez Técnico Administrativo	<b>REVISÓ:</b>  Adriana Guevara Aladino Profesional Especializado – GTH  Nelson Alfonso Campo Valencia Profesional Especializado – GTH  Diana María Motta Hernández Coordinadora Desarrollo Integral del Talento Humano	<b>APROBÓ:</b>  José Darío Castro Uribe Gerente del Talento Humano
	<b>REVISIÓN TÉCNICA:</b>  Sandra Liliana Sánchez Olarte Profesional Especializado Oficina de Planeación	<b>APROBACIÓN TÉCNICA:</b>  José Fernando Flórez Ruiz Jefe de la Oficina de Planeación
<b>FECHA:</b> 11/06/2022	<b>FECHA:</b> 17/06/2022	<b>FECHA:</b> 22/06/2022