

	INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPT - 02
	Documento:	Procedimiento de Notificación e Investigación de Enfermedad Laboral	Versión:	1.0
Fecha de aprobación:	08/03/2022	Página	Página 1 de 14	

INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN - IDER

PROCEDIMIENTO DE NOTIFICACION E INVESTIGACION DE ENFERMEDAD LABORAL

  	INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPT - 02
	Documento:	Procedimiento de Notificación e Investigación de Enfermedad Laboral	Versión:	1.0
	Fecha de aprobación:	08/03/2022	Página	Página 2 de 14

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE	3
3. MARCO LEGAL	3
4. DEFINICIONES	4
5. ACTIVIDADES PARA LA NOTIFICACIÓN O REPORTE E INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDAD DIAGNOSTICADA COMO LABORAL O MUERTE POR ENFERMEDAD LABORAL	5
6. ACTIVIDADES INVESTIGACIONES DE MUERTES POR LABORALES	10
7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	10
8. ANEXOS	13
9. CONTROL DE DOCUMENTO.....	14
10. CONTROL DE CAMBIOS	14

	INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPT - 02
	Documento:	Procedimiento de Notificación e Investigación de Enfermedad Laboral	Versión:	1.0
	Fecha de aprobación:	08/03/2022	Página	Página 3 de 14

1. OBJETIVO

Evitar casos nuevos de enfermedad laboral o muertes secundarias a éstas, mediante la identificación de las causas que las originaron e implementación de las acciones de control, a través de la aplicación del procedimiento que oriente su investigación, dentro del mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y de la vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo, con el fin de mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores, preservar la imagen social del Instituto Distrital de Deporte y Recreación y cumplir la normatividad vigente.

2. ALCANCE

Todos trabajadores sobre los cuales se notifiquen o reporten o se hayan calificado enfermedades laborales o hayan muerto por enfermedad laboral.

3. MARCO LEGAL

- Ley 23 de 1991 del Congreso de Colombia. Por el cual se dictan las normas en materia de ética médica.
- Código Deontológico y Ético Del Psicólogo Colombiano
- Comisión Internacional de Salud Ocupacional (ICOH). Código Internacional De Ética Para Los Profesionales De La Salud Ocupacional. Actualización 2002.
- Ley 528 de 1999. Poder Público - Rama Legislativa. Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de fisioterapia, se dictan normas en materia de ética profesional y otras disposiciones.
- Decreto 1530 de 1996 de la Presidencia de la República de Colombia compilado en el Decreto 1072 de 2015, Por el cual se reglamentan parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto-ley 1295 de 1994.
- Resolución 0156 de 2005 del Ministerio de Protección Social. Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones. Modificada en su artículo 3 por la Resolución 2851 del 18 de julio de 2015 del Ministerio de Trabajo.
- Resolución 2346 de 2007 del Ministerio de la Protección Social. Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
- Ley 1562 de 2012 de la Presidencia de la República. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

	INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPT - 02
	Documento:	Procedimiento de Notificación e Investigación de Enfermedad Laboral	Versión:	1.0
	Fecha de aprobación:	08/03/2022	Página	Página 4 de 14

- Resolución 4502 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social. Por la cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional.
- Decreto 1477 de 2014 del Ministerio de Trabajo. Por el cual se establece la Tabla de Enfermedades Laborales.
- Decreto 472 del 17 de marzo de 2015 del Ministerio de Trabajo compilado por el Decreto 1072 de 2015. Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 del Ministerio de Trabajo. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

4. 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 mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.
- **Acción preventiva:** acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad u otra situación potencial no deseable.
- **Centro de trabajo:** se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.
- **Causas básicas o raizales:** 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 explicar por qué se cometen actos subestándares o inseguros y por qué existen condiciones subestándares o inseguras.
- **Causas inmediatas:** circunstancias que se presentan justamente antes del contacto; por lo general son observables o se hacen sentir. Se clasifican en actos subestándares o actos inseguros (comportamientos que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente, enfermedad o incidente) y condiciones subestándares o condiciones inseguras (circunstancias que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente de trabajo, enfermedad laboral o incidente).

  	INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPT - 02
	Documento:	Procedimiento de Notificación e Investigación de Enfermedad Laboral	Versión:	1.0
	Fecha de aprobación:	08/03/2022	Página	Página 5 de 14

- **Investigación de enfermedad laboral:** proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia enfermedades laborales, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los agentes riesgos o peligros que la produjeron.
- **Peligro:** propiedad que tienen los equipos, herramientas, métodos, prácticas laborales, entre otras, para ocasionar lesiones o daños. Todo peligro tiene un grado de riesgo.
- **Riesgo:** probabilidad de que la capacidad de ocasionar daños se actualice en las condiciones de utilización o de exposición. Es una combinación de la probabilidad de que ocurra un evento peligroso específico y la(s) consecuencia(s) que origine.

5. ACTIVIDADES PARA LA NOTIFICACIÓN O REPORTE E INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDAD DIAGNOSTICADA COMO LABORAL O MUERTE POR ENFERMEDAD LABORAL

Nro.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
1	Reporte al Ministerio de Trabajo de la Presunta Enfermedad Laboral	Cuando la empresa es notificada del proceso de calificación de presunta enfermedad laboral por la EPS o ARL deberá dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a esa notificación diligenciar el FUREL y reportar como presunta enfermedad laboral directamente al Ministerio de Trabajo, a la ARL y a la EPS.	Empleador	FUREL Ver Anexo 1
2	Reporte al Ministerio de Trabajo de la Presunta Enfermedad Laboral	<p>2.1. Cuando la empresa no tuvo conocimiento del proceso de calificación de presunta enfermedad laboral y se le notifica una enfermedad como laboral, debe dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la notificación, reportar al Ministerio de Trabajo donde se haya diagnosticado la enfermedad laboral.</p> <p>2.2. Cuando la empresa aun conociendo el inicio del proceso de calificación de una presunta enfermedad laboral, decide reportar al Ministerio cuando la enfermedad sea calificada como de origen laboral y notificada por la entidad de seguridad social correspondiente, debe dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la notificación reportar al Ministerio de Trabajo donde se haya diagnosticado la enfermedad laboral.</p>	Empleador,	<p>2.1. y 2.2.</p> <p>Formato de comunicado al Ministerio de Trabajo Ver Anexo 2</p> <p>2.3. Formato de comunicado al</p>

  	INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPT - 02
	Documento:	Procedimiento de Notificación e Investigación de Enfermedad Laboral	Versión:	1.0
	Fecha de aprobación:	08/03/2022	Página	Página 6 de 14

		<p>2.3. Cuando la empresa reportó la presunta enfermedad a través de FUREL al Ministerio de Trabajo y posteriormente le es notificada la enfermedad como de origen COMÚN, se recomienda enviar una comunicación al ente de control, mediante la cual le notifique que la enfermedad reportada fue calificada como de origen común.</p>		<p>Ministerio de Trabajo de enfermedad de origen COMÚN Ver Anexo 3</p>
3	Remita la información adicional	<p>Cuando la ARL, EPS o IPS solicite información adicional, dé respuesta dentro de los 2 días hábiles al recibo de la solicitud, copia de esta solicitud deberá enviar a ARL, EPS, IPS al Ministerio de Trabajo y al Trabajador.</p>	Empleador	<p>Formato comunicación con documentación Adicional Ver Anexo 4</p>
4	Revise la Tabla de Enfermedades Laborales	<p>En la Tabla, ubique el diagnóstico específico de la enfermedad y revise los agentes etiológicos o factores de riesgos, esto le facilita la investigación del evento.</p>	Responsable de la SST	<p>Decreto 1477 2014.Tabla de Enfermedades Laborales Ver Anexo 5</p>
5	Revise la competencia y conforme el equipo investigador, programe la fecha de la investigación	<p>De acuerdo con el diagnóstico de la enfermedad, revise la competencia de los integrantes del equipo investigador, el cual debe estar integrado como mínimo por el jefe inmediato o supervisor del trabajador o del área donde ocurrió el evento, un representante del COPASST, el responsable del SG-SST y el trabajador enfermo. Cuando el empleador no cuente con la estructura anterior, deberá conformar un equipo investigador por trabajadores capacitados para tal fin, que cuando no sea posible la asistencia del trabajador enfermo durante la investigación puedan participar de la investigación un compañero(s) de trabajo que tenga(n) similar historia laboral o que sean parte del mismo Grupo de Exposición Similar (GES) histórico. Teniendo en cuenta que la investigación de E.L. requiere revisar información confidencial sobre el estado de salud del trabajador y ésta hace parte de la historia clínica ocupacional, es</p>	Responsable de la SST	<p>Debe verificar la licencia vigente de salud ocupacional de los profesionales que acompañen la investigación.</p>

  	INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPT - 02
	Documento:	Procedimiento de Notificación e Investigación de Enfermedad Laboral	Versión:	1.0
	Fecha de aprobación:	08/03/2022	Página	Página 7 de 14

5		recomendable que un Médico Especialista en Salud Ocupacional o Médico del Trabajo o Médico Laboral con licencia vigente haga parte del equipo investigador Igualmente, que de acuerdo a la complejidad del caso en investigación se cuente con la asesoría de un experto en controles para el agente de riesgo específico asociado a la enfermedad en investigación (ergónomo, higienista, químico, entre otros). Si el trabajador afectado es un Contratista, el Contratante debe delegar una persona para realizar la investigación y esta debe firmar la investigación.		
6	Programe la investigación	Informe al equipo investigador inmediatamente, se recomienda que ésta se realice dentro de los quince (15) días calendario posteriores a la fecha en que se reporta/notifica o sucedido el evento o recibido el diagnóstico de enfermedad laboral.	Responsable de la SST	Comunicado escrito o correo electrónico al equipo investigador
7	Aliste documentos	<p>7.1. Haga firmar el consentimiento informado por el trabajador enfermo para acceder a la información contenida en su Historia Clínico Ocupacional (HCO). En caso de muerte del trabajador, la historia clínica se la deben solicitar al grupo familiar del trabajador.</p> <p>7.2. Documentación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST): autoevaluación, documentación de la vigilancia epidemiológica específica.</p> <p>7.3. Formato para investigación.</p> <p>7.4. Autorización de la empresa para toma de fotografías a los lugares, procesos, maquinarias, entre otros; asociados con el caso.</p>	Responsable de la SST	<p>7.1 Formato de consentimiento acceso HCO Ver Anexo 6</p> <p>7.3 Formato para investigación de enfermedad laboral. Ver Anexo 7</p> <p>7.4 Formato autorización de la empresa registro filmico Ver Anexo 8</p>
	Revise la historia clínica	Con el fin de determinar el diagnóstico clínico específico, el (s) agente(s) de riesgo	Médico de Salud Ocupacional o	Historia Clínica Ocupacional

  	INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPT - 02
	Documento:	Procedimiento de Notificación e Investigación de Enfermedad Laboral	Versión:	1.0
	Fecha de aprobación:	08/03/2022	Página	Página 8 de 14

8	ocupacional	asociados, las características específicas de la exposición, las variables individuales y familiares contribuyentes, la información clínica, paraclínica, epidemiológica que sea importante para la investigación del caso.	Médico del Trabajo o Médico Laboral con licencia vigente,	
9	Revise el perfil epidemiológico del agente de riesgo asociado a la enfermedad calificada como laboral	<p>Revisar la documentación del agente de riesgo y su comportamiento en el proceso, para esto será posible determinar tres escenarios:</p> <p>Primer escenario: el agente de riesgo permanece igual, se sugiere revisar la documentación desde el contexto actual, hacia atrás y hasta donde sea posible.</p> <p>Segundo escenario: fue reducido o controlado, desde su reducción hasta el contexto actual.</p> <p>Tercer escenario: fue eliminado, desde que fue eliminado hasta el contexto actual.</p> <p>Los documentos que se deberá revisar, son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Matriz de identificación de peligros: reconocer las áreas donde el agente de riesgo este o estuvo presente, su valoración, el número expuestos y los controles establecidos. 2. Mediciones ambientales, ergonómicas o psicosociales, según el agente de riesgo. 3. La gestión del peligro(s) realizada: acciones preventivas, correctivas y de mejoramiento (verificar fecha de su implementación y su eficiencia actual) 4. Perfil sociodemográfico: las variables asociadas al factor o agente de riesgo. 5. Diagnóstico de condiciones de salud: revisar comportamiento de enfermedades iguales o similares. 6. Las estadísticas de enfermedades laborales y accidentes de trabajo. 7. Ausentismo: de eventos similares o 	Equipo investigador	<p>Documentación del SG-SST y de la vigilancia epidemiológica</p> <p>Formato de reporte de condiciones de salud Ver Anexo 10</p> <p>Formato de reporte de condiciones inseguras Ver Anexo 11</p> <p>Documentación del SG-SST y de la vigilancia epidemiológica</p> <p>Formato de reporte de condiciones de salud Ver Anexo 10</p> <p>Formato de reporte de condiciones inseguras Ver Anexo 11</p>

  	INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPT - 02
	Documento:	Procedimiento de Notificación e Investigación de Enfermedad Laboral	Versión:	1.0
	Fecha de aprobación:	08/03/2022	Página	Página 9 de 14

		iguales. 8. Seguimiento al comportamiento de los trabajadores frente al agente de riesgo. 9. El auto reporte de condiciones de trabajo y salud realizado por los trabajadores y asociados al agente de riesgo. 10. Estado del avance de la vigilancia epidemiológica específica.		
10	Reconozca el proceso de trabajo	Con base al certificado de cargos y labores que soportó (rá) el proceso de calificación de origen, se realizará el reconocimiento del proceso desde el último cargo o labor en el cual está o estuvo expuesto hacia atrás y hasta donde sea posible, identificando la exposición y sus circunstancias.	Equipo investigador	Notas de campo del Equipo Investigador
11	Realice entrevistas	Entreviste individualmente al trabajador enfermo, a los trabajadores que hayan estado expuestos a similares condiciones de riesgo (GES) ojalá en el mismo oficio y a jefes o supervisores.	Equipo investigador	Notas de campo del Equipo Investigador
12	Revise el estudio de trabajo que soportó (rá) la calificación del origen	Identifique las condiciones específicas que se asociaron al desarrollo de la enfermedad en el trabajador y sus circunstancias de exposición. Si es necesario profundizar en la documentación de la exposición, se recomienda se apliquen criterios contenidos en Guía Técnica para el Análisis de Exposición a Factores de Riesgo Ocupacional del Ministerio de Protección Social de Colombia ahora Ministerio del Trabajo.	Equipo investigador	Documento del estudio del puesto de trabajo Guía Técnica para el Análisis de Exposición a Factores de Riesgo Ocupacional del Ministerio de Protección Social de Colombia, que podrá ser consultada en: www.mintrabajo.gov.co/.../566-1-guia-tecnica-para-el-analisis-de-exposicion-a-factor .
13	Analice e interprete y concluya	Teniendo en cuenta la información anterior, se deben identificar las causas inmediatas y las básicas o raizales que están asociadas a la enfermedad laboral. Se recomienda se realice a través de la metodología de espina de pescado o análisis causa efecto, se interpreta de acuerdo con el contexto de la empresa y se	Equipo investigador	Formato de investigación de enfermedad laboral. Ver Anexo 7 Metodología análisis EL Ver Anexo 9

	INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPT - 02
	Documento:	Procedimiento de Notificación e Investigación de Enfermedad Laboral	Versión:	1.0
	Fecha de aprobación:	08/03/2022	Página	Página 10 de 14

		determinan las conclusiones.		
14	Elabore el plan de trabajo	Orientado a evitar nuevos casos de enfermedad laboral que integre acciones de control en el ambiente de trabajo y en la salud de las personas expuestas al agente de riesgo, debe contener el cronograma y responsables de su cumplimiento, integrado al formato de investigación y al plan de trabajo anual del SG-SST.	Equipo investigador	Formato de investigación de enfermedad laboral. Ver Anexo 7
15	Realice seguimiento al cumplimiento del plan de acción	Los resultados de la presente investigación deben traducirse en acciones correctivas, preventivas o de mejoramiento para la vigilancia epidemiológica específica y por tanto debe realizarse seguimiento a su implementación y al mantenimiento de su eficiencia en el tiempo. Igualmente, la empresa podrá integrar las acciones de prevención o promoción al formato de matriz de mejoras para seguimiento general.	Equipo investigador	Formato de investigación de enfermedad laboral. Ver Anexo 7 Formato Matriz de mejoras y control de acciones Ver Anexo 12 Formato seguimiento casos médicos Ver Anexo 13
16	Revise la matriz de peligros	Después de realizada la investigación y posterior a la ejecución del plan de acción revise y ajuste la matriz de peligros (deje trazabilidad)	Equipo investigador	Matriz de peligros revisada.

6. ACTIVIDADES INVESTIGACIONES DE MUERTES POR LABORALES

Aplique lo descrito en el artículo 4 del Decreto 1530 de 1996 compilado en el artículo 2.2.4.1.6. del Decreto 1072 de 2015.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Código Deontológico Y Ético Del Psicólogo Colombiano
- Congreso de Colombia: Ley 23 de 1991. Por el cual se dictan las normas en materia de ética médica.

	INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPT – 02
	Documento:	Procedimiento de Notificación e Investigación de Enfermedad Laboral	Versión:	1.0
	Fecha de aprobación:	08/03/2022	Página	Página 11 de 14

- Comisión Internacional De Salud Ocupacional (ICOH). Código Internacional De Ética Para Los Profesionales De La Salud Ocupacional. Actualización 2002.
- Fasecolda. La enfermedad laboral en Colombia. Abril de 2013 Juan Carlos Aristizábal Gómez Médico ESO MSC Administración en Salud. http://www.fasecolda.com/files/2214/4909/2246/Aristizabal_2013_La_enfermedad_laboral_en_Colombia.pdf.
- Fasecolda el sistema general de riesgos profesionales avances y perspectivas. López PV: directora Cámara Técnica de riesgos profesionales Fasecolda “primer congreso internacional de riesgos profesionales” hotel Tequendama, junio 7 de 2001 Bogotá D.C. Colombia http://www.fasecolda.com/files/6313/8670/9649/01-sistema_general_de_riesgos_profesionales.pdf.
- Guía Técnica del Ministerio del Trabajo para la implementación del SG_SST en los trabajadores en Misión de las Empresas de Servicios Temporales (EST) y sus Usuarias. www.mintrabajo.gov.co/.../6713-guia-tecnica-para-la-implementacion-del-sg-sst-frent.
- Ministerio de Informe de la Enfermedad Profesional en Colombia 2001-2002. <http://www.istas.net/upload/Enf%20profesional%20Colombia.pdf>.
- Ministerio de la Protección Social. Resolución 2346 de 2007. Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
- Ministerio de la Protección Nacional. 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.
- Ministerio de Salud y protección Social. Resolución 4502 de 2012, por la cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional,
- Ministerio del Trabajo. Decreto 1477 de 2014. Por el cual se establece la Tabla de Enfermedades Laborales.
- Ministerio de Trabajo. Decreto 472 del 17 de marzo de 2015 del Ministerio de Trabajo compilado en el Decreto 1072 de 2015. Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas

	INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPT - 02
	Documento:	Procedimiento de Notificación e Investigación de Enfermedad Laboral	Versión:	1.0
	Fecha de aprobación:	08/03/2022	Página	Página 12 de 14

para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones.

- Ministerio de Trabajo. Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Ministerio del Trabajo. Resolución 2851 del 18 de julio de 2015. Por el cual se modifica el artículo 3 de la Resolución 00156 de 2005.
- Presidencia de la República de Colombia, Decreto 1530 de 1996 compilado en el Decreto 1072 de 2015. "Por el cual se reglamentan parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto-ley 1295 de 1994.
- Poder Público - Rama Legislativa. Ley 528 de 1999. Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de fisioterapia, se dictan normas en materia de ética profesional y otras disposiciones.
- Malchaire, J. (2009). La Estrategia SOBANE. Guía de Diálogo Déparis. Las guías de observación y análisis relativas a los problemas músculo-esqueléticos y los aspectos psicosociales. Bogotá: Edición Alvi Impresores LTDA.
- Martínez, PC. El método de estudio de caso. Estrategia metodológica de la investigación científica. pmartincarazo@hotmail.com, pensamiento & gestión, 20.
- Universidad del Norte, 165-193, 2006. Organización Internacional del Trabajo. (2002a). Sistema Músculo-Esquelético. En Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Tomo 1. Capítulo 6.1. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2002b). Lista de enfermedades profesionales propuesta por la OIT. En Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Tomo 1. Capítulo 26-5. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2002c). Epidemiología y Estadísticas. Herramientas y Enfoques. En Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Tomo 1. Capítulo 28-1. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2009). Identificación y reconocimiento de las enfermedades profesionales. Recomendación 194. Ginebra, 27-30 de octubre de 2009. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@afework/documents/meetingdocument/wcms_116913.pdf

	INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPT - 02
	Documento:	Procedimiento de Notificación e Investigación de Enfermedad Laboral	Versión:	1.0
	Fecha de aprobación:	08/03/2022	Página	Página 13 de 14

- Organización Internacional del Trabajo. (2002a). Sistema Músculo-Esquelético. En Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Tomo 1. Capítulo 6.1. Ginebra: OIT.
- Presidencia de la República de Colombia. Ley 1562 se 11 de julio de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

8. ANEXOS

- Anexo 1. Formato FUREL
- Anexo 2. Formato de comunicado a Dirección Territorial u Oficinas Especial
- Anexo 3. Formato de notificación a ARL, EPS, IPS
- Anexo 4. Formato comunicación desde la empresa con documentación solicitada
- Anexo 5. Formato de consentimiento informado
- Anexo 6. Formato de investigación de enfermedad calificada como laboral.
- Anexo 7. Formato autorización de la empresa registro fílmico
- Anexo 8. Metodologías para la investigación laboral
- Anexo 9. Flujograma de investigación
- Anexo 10. Formato de reporte de condiciones de salud
- Anexo 11. Formato de reporte de condiciones inseguras.
- Anexo 12. Formato matriz de mejoras y control de acciones
- Anexo 13. Formato seguimiento casos médicos

	INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPT - 02
	Documento:	Procedimiento de Notificación e Investigación de Enfermedad Laboral	Versión:	1.0
	Fecha de aprobación:	08/03/2022	Página	Página 14 de 14

9. CONTROL DE DOCUMENTO

CONTROL DE DOCUMENTOS			
Elaborado por: Glena Torres Julio	Cargo: Responsable SG-SST	Fecha: 01/03/2023	Firma:
Revisado técnicamente en OAP: Olga Nieves Oyola	Cargo: Jefe Talento Humano	Fecha: 03/03/2023	Firma:
Aprobado Mediante: N/A	Acta: N/A	Acto Administrativo: N/A	Fecha: 08/03/2022

10. CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	Fecha y acto administrativo de aprobación	Descripción del cambio	Nombre del solicitante