	<b>PROCEDIMIENTO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA CARDIOVASCULAR</b>	<b>PR-GTH-032</b>
	<b>PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 1</b>
		<b>Fecha de Aprobación: 24/07/23</b> <b>Página: 1 de 22</b>
<b>Elaboró: Profesional Universitario</b>	<b>Revisó: Director de Gestión de Talento Humano</b>	<b>Aprobó: Comité técnico de calidad</b>

## INTRODUCCIÓN

Desde hace años la Organización Mundial de la Salud (OMS) viene trabajando en un derecho fundamental que es el crecer en ambientes saludables, como por ejemplo: vivir, estudiar y jugar en lugares sanos, con el fin de minimizar el riesgo y proteger el entorno de los niños, salvando vidas y reduciendo las enfermedades, creando un mundo más seguro y saludable para el futuro de nuestros hijos. Dentro de los lugares más seguros se encuentran: el hogar, la escuela y la comunidad; los peligros son el agua contaminada, el aire contaminado, la falta de saneamiento básico, los insectos vectores de enfermedades y diversos productos químicos.


La OMS está colaborando con diversos actores en todo el mundo para establecer una alianza mundial que frente a las amenazas ambientales para la salud de los niños. Esta iniciativa fue lanzada en 2002 en la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible.

En el país se viene impulsando hace más de una década la Estrategia de Entornos Saludables, EES, que se define como el conjunto de actividades e intervenciones intersectoriales de carácter básicamente promocional, preventivo y participativo que se desarrollan para ofrecer a las personas protección frente a las amenazas para su salud, y a su vez, permitirles ampliar sus conocimientos y capacidades para identificar los riesgos y actuar oportunamente frente a ellos. Los Entornos Saludables comprenden aquellos lugares donde viven las personas (hogar, barrio, localidad, entre otros), los sitios de estudio, su lugar de trabajo y esparcimiento, entre otros.

Colombia enmarco la Estrategia de Entornos Saludables en dos entornos principalmente: Estrategia de Escuela Saludable y de Vivienda Saludables, en los cuales viene trabajando para disminuir las enfermedades que amenazan la salud de la población.

El Ministerio de Salud y Protección Social, en el Plan Decenal de Salud Pública 2012-2021, en la dimensión vida saludable y condiciones no transmisibles incluye los componentes de modos, condiciones y estilos de vida saludables y las condiciones crónicas prevalentes.

El Instituto Nacional de Salud (INS), en su boletín No. 1 de 2013, describe que la principal causa de enfermedad en Colombia corresponde a la enfermedad cardiovascular.

	<b>PROCEDIMIENTO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA CARDIOVASCULAR</b>	<b>PR-GTH-032</b>
	<b>PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 1</b>
		<b>Fecha de Aprobación: 24/07/23</b> <b>Página: 2 de 22</b>
<b>Elaboró: Profesional Universitario</b>	<b>Revisó: Director de Gestión de Talento Humano</b>	<b>Aprobó: Comité técnico de calidad</b>

Dentro de los Eventos Cardiovasculares, el mayor número de muertes es por afecciones cardiacas isquémicas.

La tasa cruda de mortalidad se ha incrementado levemente, sin embargo esto se debe al envejecimiento poblacional, pues la tasa de mortalidad ajustada por edad muestra un descenso.

La mortalidad por los eventos cardiovasculares predomina en la población masculina, en los grupos de edad de 75 y más años.

Las enfermedades cardiovasculares son atribuibles a factores de riesgo como:


consumo de tabaco, falta de actividad física, la dieta poco saludable, los cuales pueden ser modificados, se deben enfocar los programas de promoción y prevención dirigidos al control de estas patologías.

Para el control de los principales factores de riesgo, desde el nivel político se ha dispuesto de acciones contenidas en normas:

- La política nacional de seguridad alimentaria y nutricional que incluye la promoción y protección de la salud y la nutrición, y fomento de estilos de vida saludable.
- Ley 1335 de 2009 que dicto disposiciones por medio de las cuales se previenen daños a la salud de los menores de edad, la población no fumadora y se estipulan políticas públicas para la prevención del consumo del tabaco y el abandono de la dependencia del tabaco del fumador y sus derivados en la población colombiana.
- Ley 1355 de 2009 en la cual se define la obesidad y las enfermedades crónicas no transmisibles asociadas a esta como una prioridad de salud pública y se adoptan medidas para su control, atención y prevención.

Si realmente se quiere impactar sobre la mortalidad debida a estas causas, se deben orientar las distintas actividades para que se detecten y controlen los factores de riesgo modificables, tarea en la que se requiere el esfuerzo mancomunado del sector salud y de otros sectores.

## 1. JUSTIFICACIÓN


	<b>PROCEDIMIENTO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA CARDIOVASCULAR</b>	<b>PR-GTH-032</b>
	<b>PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 1</b>
		<b>Fecha de Aprobación: 24/07/23</b> <b>Página: 3 de 22</b>
<b>Elaboró: Profesional Universitario</b>	<b>Revisó: Director de Gestión de Talento Humano</b>	<b>Aprobó: Comité técnico de calidad</b>

La salud en contextos internacionales, es un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades, según lo estipulado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) (1948); de acuerdo a los cambios en salud relacionados con el incrementos de enfermedades no trasmisibles, cáncer y otros que se han generado a nivel mundial, en la Conferencia Internacional sobre Atención Primaria en Salud la Declaración de Alma Ata (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 1978), identifica la necesidad de generar una acción para proteger y promover la salud de todos los seres humanos, donde es menester aclarar que ésta, es un derecho humano fundamental y el logro en alto grado, es un objetivo social importante en el mundo.

Una vez aclarado el concepto, es necesario destacar que la participación en la planificación y aplicación de la atención, son derechos y deberes de cada persona y de la población en general, por lo cual, es necesario que los gobiernos creen políticas o acciones que alcancen un nivel de salud en la comunidad importante para que el desarrollo social y económico impacte la productividad del individuo. La atención primaria entonces, es la puerta de entrada de los usuarios y sus familias al sistema de salud, la cual está orientada a los principales problemas sanitarios y por ende presta servicios de promoción, prevención, tratamiento y rehabilitación necesarios para resolverlos.

Con la creciente demanda de una nueva concepción de la salud publica en el mundo, en 1986 (OMS) se realiza la Primera Conferencia Internacional sobre la Promoción de la Salud en Ottawa, como respuesta a los múltiples problemas y los cambios tan rápidos e irreversibles que se dieron en esa época y para lo cual se realizó una proyección hacia el futuro para el mejoramiento de los sistemas sanitarios, sin embargo, no se ha logrado avanzar con respecto a las necesidades sentidas de las poblaciones. Por lo anterior, las estrategias y programas de promoción de la salud deben adaptarse a las necesidades sanitarias de cada país e institución; se debe generar una política en la cual no existan obstáculos que impidan la adopción de medidas que favorezcan la salud en la población y ejercer un mayor control sobre la misma.

El cambio en las formas de vida, de trabajo y de ocio afecta significativamente la salud, por lo cual, la manera como las organizaciones crean los trabajos debe contribuir para una sociedad saludable. Lo anterior exige que las instituciones fortalezcan la promoción de la salud para que las condiciones de trabajo y de vida se tornen gratificantes, agradables, seguras y estimulantes.

	<b>PROCEDIMIENTO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA CARDIOVASCULAR</b>	<b>PR-GTH-032</b>
	<b>PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 1</b>
		<b>Fecha de Aprobación: 24/07/23</b> <b>Página: 4 de 22</b>
<b>Elaboró: Profesional Universitario</b>	<b>Revisó: Director de Gestión de Talento Humano</b>	<b>Aprobó: Comité técnico de calidad</b>

En la empresa **MUNICIPIO DE FUSAGASUGA** la actividad económica está encaminada a Direccionar y formular políticas institucionales y adoptar planes, programas y proyectos a través del Plan de Desarrollo, que garanticen el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población del Municipio de Fusagasugá. se identifica que los factores de riesgo como el sedentarismo, la mala alimentación, alcohol y fumar son determinantes para la generación de enfermedades no transmisibles como son las patologías cardiovasculares. Motivo por el cual la importancia de generar buenos hábitos saludables para minimizar estas patologías es fundamental. Por lo anterior, la intervención integral es primordial para la prevención de enfermedades cardiovasculares.

## 2. LÍNEA DE BASE


**Los resultados obtenidos son los siguientes:**

Después de revisado el informe de diagnóstico de salud realizado del periodo de Enero a Diciembre de 2020, en el cual se evaluaron 377 funcionarios en Fusagasugá, dentro de los cuales 81% en cargos administrativos y el 19 % en cargos operativos, consumo de Tabaco en el 10%, consumo de alcohol en el 45%, se evidencia alteración en la cifras tensionales en un 12%, Sedentarismo en un 54%, alteración en el índice de masa corporal por encima de 25 en un 63%. Así mismo alteración en los paraclínicos : Colesterol : 22%, Triglicéridos 18%, Glucosa 4%, alteraciones en las lecturas de los electrocardiogramas en un 5%. Los antecedentes familiares son datos relevantes, donde se identificaron 14 enfermedades no transmisibles que pueden ser un factor desencadenante en la aparición de patologías y para lo cual es necesario realizar el seguimiento necesario para evitarlas.

## 3. OBJETIVO GENERAL

Identificar y prevenir las enfermedades cardiovasculares, controlando los factores de riesgos, orientados al bienestar integral de los trabajadores.

### 3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

	<b>PROCEDIMIENTO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA CARDIOVASCULAR</b>	<b>PR-GTH-032</b>
	<b>PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 1</b>
		<b>Fecha de Aprobación: 24/07/23</b> <b>Página: 5 de 22</b>
<b>Elaboró: Profesional Universitario</b>	<b>Revisó: Director de Gestión de Talento Humano</b>	<b>Aprobó: Comité técnico de calidad</b>

- Caracterizar la problemática sobre enfermedades cardiovasculares a través de análisis de los trabajadores identificado en el informe de auto reporte o el de condiciones de salud.
- Diseñar e implementar estrategias de intervención grupal e individual que permita motivar y educar a la población trabajadora y a la alta gerencia, con lo cual minimice la exposición a los factores de riesgo que generen patología o sus complicaciones sobre enfermedades no transmisibles.
- Diseñar un plan de seguimiento, retroalimentación y auditoría permanente del sistema de vigilancia que prevenga las patologías o sus complicaciones y se garantice su vigencia y permanencia en el tiempo

#### 4. ALCANCE


Prevenir y controlar las enfermedades cardiovasculares en el trabajador. Este plan de prevención y mejoramiento laboral aplicará para todas las áreas de la empresa.

- Durante la primera evaluación, la implementación del programa se realizará en las diferentes áreas, donde se encuentran CASOS IDENTIFICADOS por enfermedades cardiovasculares.
- Luego se intervendrán los trabajadores, buscando lograr el 80% de cobertura, lo cual se desarrollará a partir de la actualización del programa anualmente.
- Además se continuará con los procesos de capacitación hasta completar el 100% de los expuestos a riesgo cardiovascular enfocado a los factores de riesgos y hábitos saludables.

#### 5. MARCO CONCEPTUAL

Debido a la cantidad de riesgos a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores en la realización de sus tareas, es indispensable la intervención por parte del área de seguridad y salud en el trabajo, así como el desarrollo de actividades que diagnostiquen de manera temprana las condiciones laborales a las que se encuentran expuestos los trabajadores.

**Accidente de Trabajo:** Según el artículo 3 de la Ley 1562 de 2012, es todo suceso

	<b>PROCEDIMIENTO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA CARDIOVASCULAR</b>	<b>PR-GTH-032</b>
	<b>PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 1</b>
		<b>Fecha de Aprobación: 24/07/23</b> <b>Página: 6 de 22</b>
<b>Elaboró: Profesional Universitario</b>	<b>Revisó: Director de Gestión de Talento Humano</b>	<b>Aprobó: Comité técnico de calidad</b>

repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

**Enfermedad Laboral:** Según el artículo 4 de la Ley 1562 de 2012, es 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.

**Enfermedad Común:** Son aquellas que no tienen su origen en un accidente de trabajo o una **enfermedad** profesional.

**Enfermedad Cardiovascular:** Afección cardíaca que se manifiesta mediante vasos sanguíneos enfermos, problemas estructurales y coágulos sanguíneos.

**Enfermedades no transmisibles:** Son enfermedades de larga duración cuya evolución es generalmente lenta. Estas enfermedades representan una verdadera epidemia que va en aumento debido al envejecimiento de la población y los modos de vida actuales que acentúan el sedentarismo y la mala alimentación.

**Factor de Riesgo:** Cualquier objeto, instrumento o circunstancia que tenga la capacidad potencial de provocar algún daño a la salud.

**Intervención:** Es una acción entendida como una práctica reflexiva, que a su vez es pensada como una actividad de diagnóstico que es desplegada sobre un proceso y que está fundamentada en reglas de acción y evaluación. (Castillo. J. 2010).


**Peligro:** Es una fuente o situación con potencial de daño en términos de lesión o enfermedad, daño a la propiedad, al ambiente de trabajo o una combinación de éstos (NTC OHSAS 18001:2001).

**Riesgo:** La probabilidad que tiene el factor, de provocar un daño. Este término entonces hace referencia a un dato estadístico que oscila entre 0 y 1.

**Vigilancia en Salud (Vigilancia Médica):** El examen de cada trabajador para determinar su estado de salud, en relación con la exposición específicos en el trabajo.

**Vigilancia Epidemiológica Ocupacional:** Proceso sistemático de recolección, análisis e interpretación de información generada por actividades de observación de los factores de riesgo, de los efectos en la salud, de modo que permita identificar anticipadamente los daños a la salud producto de los ambientes de trabajo y realizar las acciones más apropiadas de protección de la salud humana



	<b>PROCEDIMIENTO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA CARDIOVASCULAR</b>	<b>PR-GTH-032</b>
	<b>PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 1</b>
		<b>Fecha de Aprobación: 24/07/23</b> <b>Página: 7 de 22</b>
<b>Elaboró: Profesional Universitario</b>	<b>Revisó: Director de Gestión de Talento Humano</b>	<b>Aprobó: Comité técnico de calidad</b>

## SIGLAS

**EL: Enfermedad Laboral**

**ILO:** Sigla en inglés de organización internacional del trabajo (International Labor Organization).

**ISO:** Sigla en inglés de la organización de estándares internacionales (International Organization for Standardization).

**NIOSH:** Sigla en inglés del Instituto de seguridad y salud ocupacional (National Institute of Occupational Safety and Health).

**OSHA:** Sigla en inglés de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (Occupational Safety and Health Administration).

**OIT.** Organización internacional del trabajo. La sigla del inglés es ILO.

**PVE: Programa de Vigilancia Epidemiológica.**


## 6. POBLACIÓN OBJETO

En la empresa **MUNICIPIO DE FUSAGASUGA**, se identifica que el sedentarismo y la mala alimentación pueden generar enfermedades cardiovasculares, así como el consumo de tabaco y alcohol, lo cual es necesario intervenir ya que es un problema de salud pública a nivel nacional como internacional y afecta la producción institucional, además de la calidad de vida del trabajador, este documento está destinado para aplicarse a toda la población inherente a la institución.

En la evaluación para diagnóstico de salud en el mes de diciembre, se identificó que las exposiciones a factores de riesgo por las posiciones estáticas pueden ocasionar molestias cardiovasculares, se priorizará la población operativa, en especial en el área de apoyo misional para la implementación del programa.

## 7. RESPONSABLES

Para el desarrollo del Programa es indispensable contar con el apoyo de la gerencia, responsable del área, coordinador del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, funcionarios y de un equipo de trabajo que brinde apoyo en la

	<b>PROCEDIMIENTO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA CARDIOVASCULAR</b>	<b>PR-GTH-032</b>
	<b>PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 1</b>
		<b>Fecha de Aprobación: 24/07/23</b> <b>Página: 8 de 22</b>
<b>Elaboró: Profesional Universitario</b>	<b>Revisó: Director de Gestión de Talento Humano</b>	<b>Aprobó: Comité técnico de calidad</b>

implementación del programa de vigilancia epidemiológica

### **Gerencia**

- Adoptar el sistema.
- Facilitar los recursos técnicos necesarios para la ejecución del sistema.
- Fomentar en los jefes de área la participación en el sistema.
- Evaluar las posibles mejoras de los puestos de trabajo.

### **Medico SO**

- Asesorar el desarrollo del sistema y seguimiento del mismo.
- Identificar la población objeto.
- Realizar exámenes médicos y para clínicos requeridos (proveedor).
- Seguimiento de casos.
- Manejo de recomendaciones laborales.
- Mantener actualizadas las fichas de ingreso.

### **Supervisores de área**

- Facilitar al personal requerido, para los exámenes médicos.
- Facilitar los espacios de capacitación.
- Liderar las Pausas Activas. Gimnasia laboral
- Seguir las recomendaciones de la restricción laboral.

### **Coordinador de Salud Ocupacional**

- Apoyar las actividades del sistema.
- Liderar las pausas activas.
- Coordinar y ejecutar las capacitaciones.
- Coordinar las visitas de puestos de trabajo.

### **Empleados**

- Participar en todas las actividades del sistema.
- Realizar las pausas activas.



	<b>PROCEDIMIENTO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA CARDIOVASCULAR</b>	<b>PR-GTH-032</b>
	<b>PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 1</b>
		<b>Fecha de Aprobación: 24/07/23</b> <b>Página: 9 de 22</b>
<b>Elaboró: Profesional Universitario</b>	<b>Revisó: Director de Gestión de Talento Humano</b>	<b>Aprobó: Comité técnico de calidad</b>

- Seguir recomendaciones médicas.
- Asistir a las capacitaciones programadas

## 8. ACTIVIDADES A DESARROLLAR

### 8.1 Identificación de las Condiciones de Salud y Trabajo

El método se interesa no solamente en la evaluación de los factores de riesgo sino también los estilos de vida saludables que favorecen el desarrollo de las patologías cardiovasculares como son:

- Los factores individuales: características personales, patologías asociadas, la capacidad funcional del individuo, hábitos, actividades extra laborales.
- Los factores organizacionales de la empresa como horarios, pausas, rotaciones, diseño de los puestos de trabajo.


Es esencial contar con la participación del trabajador y definir la condición o entorno laboral mediante la identificación de tiempos prolongados en la misma posición.

#### 8.1.1. Identificación de factores de riesgo del Individuo

Se hace mediante la aplicación de la Encuesta Tamiz (Autoreporte) del Programa de Vigilancia Epidemiológica Cardiovascular al 100% de los trabajadores del **MUNICIPIO DE FUSAGASUGA**, cuyo objetivo es el de identificar si el trabajador tiene algún antecedente que favorezca la aparición de lesiones cardiovasculares y/o la presencia de alguna condición patológica que genere una posible patología a largo plazo. Este cuestionario no tiene por objeto cuantificar el riesgo, sino identificar la falta de estilos de vida que desfavorecen al trabajador.

### 8.2. Evaluación médica de entrada al sistema

- Morbilidad: son los casos detectados por consulta médica realizada con el médico de la compañía (proveedor).

	<b>PROCEDIMIENTO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA CARDIOVASCULAR</b>	<b>PR-GTH-032</b>
	<b>PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 1</b>
		<b>Fecha de Aprobación: 24/07/23</b> <b>Página: 10 de 22</b>
<b>Elaboró: Profesional Universitario</b>	<b>Revisó: Director de Gestión de Talento Humano</b>	<b>Aprobó: Comité técnico de calidad</b>

- Examen médico ocupacional de ingreso: El 100% de los trabajadores que ingresen a la empresa deben pasar al examen médico.
- Examen médico periódico ocupacional: Examen de seguimiento a intervalos regulares (anualmente) para todos los trabajadores.

### 8.3. Clasificación del Riesgo Individual

#### **Caso**

Todo trabajador objeto del sistema de vigilancia epidemiológica con diagnóstico positivo de enfermedad cardiovascular.

#### **Sospechoso de daño**

Todo trabajador objeto del sistema de vigilancia epidemiológica que manifieste síntomas o signos de afección cardiovascular que pudiera estar relacionada con el trabajo que desempeña y que tenga antecedentes de:

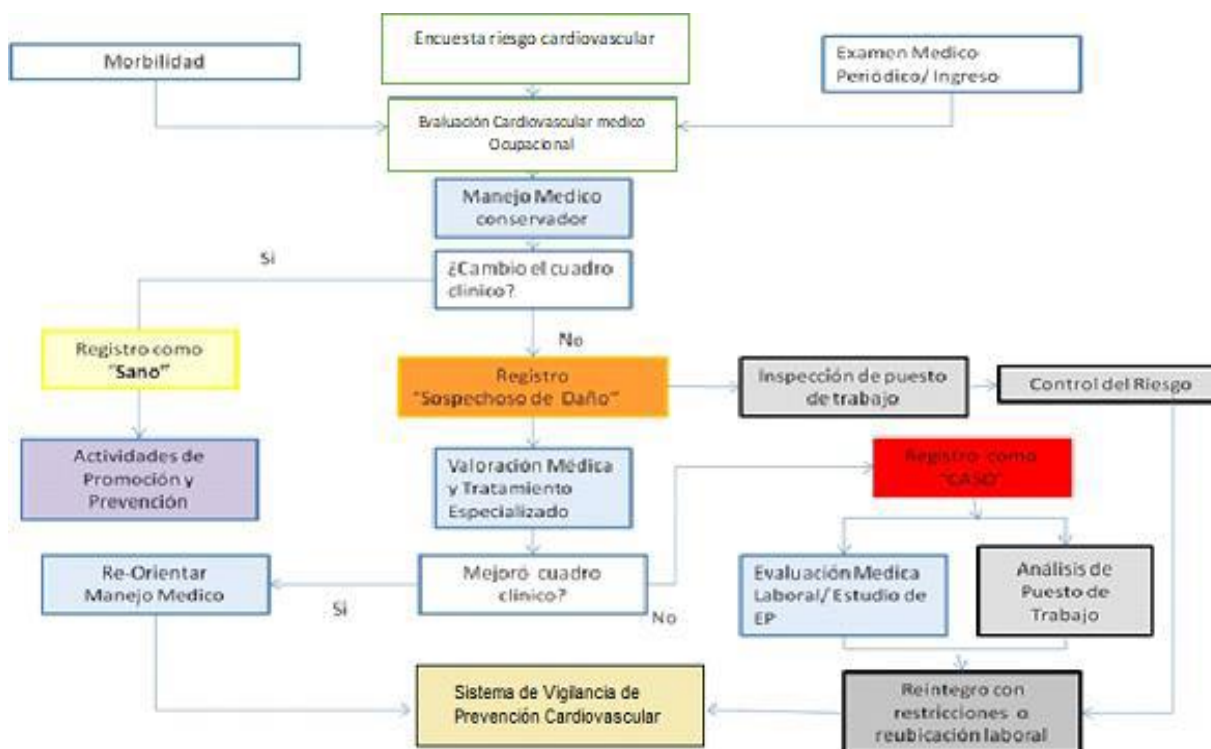
- Enfermedad sistémica relacionada con susceptibilidad de adquirir lesión a nivel músculo esquelético (hipertensión, obesidad, diabetes, hipotiroidismo, artritis etc.).
- Antecedente de consumo de alcohol, cigarrillo y/o sustancias psicoactivas.
- Antecedentes de traumas, fracturas, cirugías a nivel músculo esquelético.
- Antecedente de pasatiempos con riesgo biomecánico (tejer, bordar, pintura, cerámica, tocar instrumentos de música, bricolaje).

#### **Sin daño o Sano**

Es todo trabajador objeto del sistema de vigilancia epidemiológica sin antecedentes de riesgo y examen clínico normal.

### 8.4. Manejo Médico y de Intervención de los Casos

	<b>PROCEDIMIENTO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA CARDIOVASCULAR</b>	<b>PR-GTH-032</b>
	<b>PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 1</b>
		<b>Fecha de Aprobación: 24/07/23</b>
<b>Elaboró: Profesional Universitario</b>		<b>Aprobó: Comité técnico de calidad</b>



## Trabajador Sano

A todo trabajador que sea registrado como **sano**, se le hará evaluación médica periódica (anual) y se programará para capacitación con énfasis en la prevención de enfermedades cardiovasculares y auto cuidado.

## Trabajador sospechoso de daño

- Se revisan y actualizan las evaluaciones médicas y del grado de riesgo, con el fin de conocer todos los antecedentes y todas las posibles exposiciones y factores laborales y extra laborales que puedan estar influyendo en el resultado.
- Su valoración y tratamiento médico será realizado por médico especialista en medicina interna y/o cardiología de acuerdo a la patología identificada o condición médica que amerite.


	<b>PROCEDIMIENTO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA CARDIOVASCULAR</b>		<b>PR-GTH-032</b>
	<b>PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		<b>Versión: 1</b>
			<b>Fecha de Aprobación: 24/07/23</b>
			<b>Página: 12 de 22</b>
<b>Elaboró: Profesional Universitario</b>	<b>Revisó: Director de Gestión de Talento Humano</b>	<b>Aprobó: Comité técnico de calidad</b>	

- Si con los resultados de los pasos anteriores y el cuadro clínico del trabajador no mejora, se continuará su tratamiento y seguimiento por medio de Médico Laboral y será registrado como **“Caso”**.
  - Si se considera que el tratamiento médico y las intervenciones realizadas en su puesto de trabajo son suficientes, se programa la realización de una nueva evaluación médica al cabo de tres meses. Si esta última vuelve a
  - mostrar un daño a la salud igual o mayor, se determinarán las recomendaciones o restricciones del trabajador en su puesto de trabajo y se realiza evaluación médica de seguimiento.
  - Igualmente se brindarán todas las actividades de educación sobre prevención y auto cuidado establecidas por el sistema de vigilancia.
  - Si después de analizada toda la información se llega a la conclusión de que el daño a la salud no está relacionado con la exposición a los factores de riesgo biomecánico presentes en el lugar de trabajo, se continuará el tratamiento por el médico de su EPS y continuará en el sistema para la vigilancia de su condición de salud.
- 
- Si la evaluación de la información permite clasificar al trabajador como **“Sano”** se sigue el procedimiento para éste

### **Caso**

- Se revisan y actualizan las evaluaciones médicas y el grado de riesgo, con el fin de conocer todos los antecedentes y todas las posibles exposiciones y factores laborales y extra laborales que puedan estar influyendo en el resultado.
- Remisión al especialista correspondiente en EPS (Medicina Interna/ cardiología) a que de lugar.
- Seguimiento por parte de Nutrición Ocupacional para intervención oportuna de los factores alimentarios de riesgo, así como seguimiento con paraclínicos de riesgo cardiovascular a que dé lugar (proveedor)

Si con los resultados de los pasos anteriores se ratifica el diagnóstico de caso , se aplica el procedimiento que sigue (dependiendo del dx por parte de EPS o Proveedor):

	<b>PROCEDIMIENTO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA CARDIOVASCULAR</b>	<b>PR-GTH-032</b>
	<b>PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 1</b>
		<b>Fecha de Aprobación: 24/07/23</b> <b>Página: 13 de 22</b>
<b>Elaboró: Profesional Universitario</b>	<b>Revisó: Director de Gestión de Talento Humano</b>	<b>Aprobó: Comité técnico de calidad</b>


- Revisar detenidamente con respecto a su efectividad todos los estudios del riesgo cardiovascular y las medidas de control que se hayan puesto en práctica.
- Se revisa en campo la posibilidad de que haya otros trabajadores afectados.
- En caso de haberlos, se siguen los procedimientos establecidos en estos casos.
- Seguimiento por parte de Nutrición Ocupacional para intervención oportuna de los factores alimentarios de riesgo, así como seguimiento con paraclínicos de riesgo cardiovascular a que dé lugar (proveedor)

## 8.5. Capacitación y Entrenamiento – Programa de Líderes

Se iniciará con entrenamiento y sensibilización estilos de vida saludables y factores de riesgo a los líderes de área a quienes se les preparará a su vez como capacitadores para que ellos transmitan la información y conocimiento a los demás trabajadores. Se programarán para las diferentes áreas, dirigido por una Fisioterapeuta, quien implementará la realización de las pausas una vez al día, hará rotación por las áreas donde se implementarán para dirigir su ejecución y crear una rutina, y posteriormente una visita de inspección del cumplimiento de estas actividades. Así mismo Se realizará Capacitaciones por parte de Nutrición Ocupacional para intervención en alimentación saludable, horarios dependiente de cada caso, Se tendrán en cuenta los siguientes temas de capacitación: causas, promoción y prevención de enfermedades cardiovasculares, estilos de vida saludable, consumo de sustancias psicoactivas, tanto a los administrativos como facilitadores.

### Programa Educativo

El éxito del programa depende en gran medida de la conducta del trabajador y de su actitud hacia la prevención y el auto cuidado. Se ha sugerido que las bases de un programa exitoso son: el respaldo de la alta gerencia, el cumplimiento de normas, la motivación de los trabajadores y el uso de estrategias que generen autocuidado.

	<b>PROCEDIMIENTO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA CARDIOVASCULAR</b>	<b>PR-GTH-032</b>
	<b>PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 1</b>
		<b>Fecha de Aprobación: 24/07/23</b> <b>Página: 14 de 22</b>
<b>Elaboró: Profesional Universitario</b>	<b>Revisó: Director de Gestión de Talento Humano</b>	<b>Aprobó: Comité técnico de calidad</b>

Todos estos componentes dependen en mayor o menor medida de un plan educativo bien desarrollado que cubra a todos los niveles de la organización.

Los programas educativos buscan estimular a los trabajadores para mantener su bienestar y hacen parte principalmente de las acciones de promoción de la salud. Por lo que se requiere que se manejen como sesiones informativas rutinarias que produzcan cambios favorables de la conducta. De tal forma que los contenidos y la metodología deben adaptarse a la realidad diaria del trabajador y a las condiciones de su tarea.

De acuerdo con las necesidades específicas del **MUNICIPIO DE FUSAGASUGA**, el plan educativo para los trabajadores expuestos incluye:


1. Políticas de la empresa para la implementación de Entornos Saludables Laborales.
2. Políticas de la empresa para la eliminación o reducción sustancias psicoactivas.
3. Aplicación de la encuesta de Autoreporte que nos actualiza los antecedentes de los trabajadores de la empresa.
4. Exámenes médicos de ingreso, periódico donde se identifican posibles enfermedades no transmisibles.
5. Seguimiento por parte de Nutrición ocupacional, y seguimiento de paraclínicos de riesgo cardiovascular de acuerdo a cada caso.
6. Responsabilidad del trabajador en la prevención y mejoramiento de su propia salud; el auto cuidado como cultura.

### **Programa de Pausas Activas**

Dentro de las actividades de promoción y prevención desarrolladas por el **MUNICIPIO DE FUSAGASUGA** se encuentra el programa de pausas activas cuyo objetivo es “Contribuir al fomento del auto cuidado en los trabajadores mediante la realización de ejercicios específicos durante la jornada laboral con el fin de disminuir el estrés, la fatiga y el cansancio en los puestos de trabajo”.

El programa de pausas activas debe ser realizado todos los días. Está dirigido para todos los empleados de la compañía incluyendo a los contratistas que se encuentren en las instalaciones.

Las pausas activas se desarrollarán liderado por la persona entrenada por oficinas y está orientada a la realización de ejercicios de movilidad y estiramientos de los diferentes grupos musculares.

	<b>PROCEDIMIENTO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA CARDIOVASCULAR</b>	<b>PR-GTH-032</b>
	<b>PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 1</b>
		<b>Fecha de Aprobación: 24/07/23</b> <b>Página: 15 de 22</b>
<b>Elaboró: Profesional Universitario</b>	<b>Revisó: Director de Gestión de Talento Humano</b>	<b>Aprobó: Comité técnico de calidad</b>

## 8.6. Evaluación Médica de Salida del Sistema

Cuando por cualquier motivo el trabajador deje de ser objeto del sistema de vigilancia epidemiológica (traslado, reubicación, jubilación, otras enfermedades, terminación de contrato, etc.) se le debe practicar su evaluación médica de retiro, en las mismas condiciones en las que se realizó la de entrada al sistema.

Los resultados de esta evaluación deben ser utilizados por los responsables de la empresa y la ARL para evaluar el impacto de las medidas de intervención.

## 8.7. Actualización del Diagnóstico

Con los resultados de las actividades contempladas en los numerales anteriores se actualizará el diagnóstico previamente realizado.

## 9. MEDICIÓN, ANÁLISIS Y MEJORA


Los siguientes son aspectos a monitorear dentro del sistema además del seguimiento periódico a los indicadores de gestión establecidos.

- Identificación de los empleados expuestos a los factores de riesgo que sean posibles candidatos para generar enfermedades cardiovasculares e incluirlos en el Sistema de vigilancia epidemiológica.
- Identificación de los riesgos que presente la empresa para los trabajadores con enfermedades no transmisibles como la diabetes, para su respectivo seguimiento.
- Identificar el área o puestos de trabajo donde hay mayor ausentismo por patologías del sistema cardiovascular.

### 9.1. Indicadores de Gestión:

**= No. casos nuevos detectados en los EMO Ingreso.-Periodico**  
**No. Total de trabajadores con EMO**



	<b>PROCEDIMIENTO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA CARDIOVASCULAR</b>	<b>PR-GTH-032</b>
	<b>PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 1</b>
		<b>Fecha de Aprobación: 24/07/23</b> <b>Página: 16 de 22</b>
<b>Elaboró: Profesional Universitario</b>	<b>Revisó: Director de Gestión de Talento Humano</b>	<b>Aprobó: Comité técnico de calidad</b>

## 9.2. Indicadores de Eficiencia

- Porcentaje de cumplimiento a la programación de las capacitaciones en Prevención de enfermedades cardiovasculares

$$= \frac{\text{No. capacitaciones realizadas}}{\text{No. capacitaciones programadas}} \times K$$

## 10. MARCO LEGAL


En Colombia el desarrollo de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo cuenta con un extenso soporte legal. Las normas dictadas insisten en la necesidad de proveer y mantener un medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad:

**Decreto 614/84**, por el que se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país, **Título III. Capítulo IX**. Artículo 157, menciona específicamente la obligación de las empresas de desarrollar Programas de Vigilancia Epidemiológica para enfermedades profesionales y patologías relacionadas con el trabajo y ausentismo por tales causas. **Capítulo I. Artículo 2**. Objeto de la Salud Ocupacional. Las actividades de Salud Ocupacional tienen por objeto: Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes psicosociales derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.

**Resolución 1016/89**, determina la obligatoriedad legal y ejecución permanente de los programas, reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional. De nuevo menciona la responsabilidad de las empresas de desarrollar programas multidisciplinarios de vigilancia epidemiológica a fin de lograr la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo presentes en el medio ambiente laboral.

**Ley 9 de 1979**. Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones la presente Ley establece normas tendientes a:

a. Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo;

	<b>PROCEDIMIENTO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA CARDIOVASCULAR</b>	<b>PR-GTH-032</b>
	<b>PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 1</b>
		<b>Fecha de Aprobación: 24/07/23</b> <b>Página: 17 de 22</b>
<b>Elaboró: Profesional Universitario</b>	<b>Revisó: Director de Gestión de Talento Humano</b>	<b>Aprobó: Comité técnico de calidad</b>

- b. Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo;
- c. Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud en los lugares de trabajo.

**Resolución 1075 de 1992.** Por la cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional, dentro del Subprograma de medicina preventiva, adelantar campañas específicas, tendientes a fomentar la prevención y el control del fármaco dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo.


**El Decreto 1295 de 1994.** Dentro de sus objetivos menciona la necesidad de establecer actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora; así como fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de las enfermedades profesionales para el control de los agentes de riesgo ocupacionales.

**Circular unificada 2004.** Título III. Capítulo IX. Artículo 161. Establece la obligación de las empresas en la implementación de los sistemas de vigilancia epidemiológica. Determina las acciones que integran dichos sistemas para el control tanto de los factores de riesgos como de los riesgos asociados. Define el alcance de las asesorías que deben brindar las ARL para los sistemas de vigilancia epidemiológica, sin reemplazar la responsabilidad del empleador.

**Ley 1010 del 2006.** Por la cual se dictan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, fomentar actividades de prevención y sanciones de las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana en el contexto de la relación laboral. Que en los términos del numeral 12 del artículo 10, una de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y ejecutar programas para la prevención y el control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales.

**Resolución 2844 de 2007:** Por la cual se adoptan las guías de atención integral, de seguridad y salud en el trabajo basadas en la evidencia.

**Resolución 2646 de 2008.** Esta Resolución tiene por objeto dar los parámetros que ayuden a establecer o identificar las responsabilidades en cuanto a la exposición que pueden tener los trabajadores a factores de riesgo psicosocial como producto del estrés ocupacional, dando parámetros para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de

	<b>PROCEDIMIENTO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA CARDIOVASCULAR</b>	<b>PR-GTH-032</b>
	<b>PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 1</b>
		<b>Fecha de Aprobación: 24/07/23</b> <b>Página: 18 de 22</b>
<b>Elaboró: Profesional Universitario</b>	<b>Revisó: Director de Gestión de Talento Humano</b>	<b>Aprobó: Comité técnico de calidad</b>

riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional.

**Ley 1562 del 2012.** Modifica el actual Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

**Decreto 723 del 15 de abril del 2013.** Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades e instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo.

**Decreto 1443 del 31 de julio del 2014.** Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el Trabajo (SG-SST).

**Decreto 1477 de 5 de agosto del 2014.** Por la cual se expide la tabla de enfermedades laborales, dejando sin efectos la anterior tabla contenida en el **Decreto 2566 del 2009.** El cual queda derogado por mandato del artículo 5 del nuevo Decreto.

**Decreto 1507 del 12 de agosto del 2014.** Por el cual se expide el manual único para la calificación de pérdida de la capacidad laboral y ocupacional.


**Decreto 1072 del 26 de mayo del 2015.** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

**Resolución 1111 de 27 de marzo de 2017.** Por medio del cual se establece los estándares mínimos del SG-SST.

## 11. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Organización Mundial de la Salud [OMS] (1948). Carta de Ottawa para la promoción de la salud. Recuperado de: <http://www.fmed.uba.ar/depto/toxico1/carta.pdf>

- Organización Panamericana de la Salud [OPS] (1978). Conferencia Internacional sobre Atención Primaria en Salud la Declaración de Alma Ata. Recuperado de:

	<b>PROCEDIMIENTO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA CARDIOVASCULAR</b>	<b>PR-GTH-032</b>
	<b>PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 1</b>
		<b>Fecha de Aprobación: 24/07/23</b> <b>Página: 19 de 22</b>
<b>Elaboró: Profesional Universitario</b>	<b>Revisó: Director de Gestión de Talento Humano</b>	<b>Aprobó: Comité técnico de calidad</b>

[http://www.paho.org/hq/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_view&gid=19004&Itemid=270&lang=en](http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=19004&Itemid=270&lang=en)

- Organización Mundial de la Salud [OMS] (2010). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Recuperado de: [http://www.who.int/occupational\\_health/evelyn\\_hwp\\_spanish.pdf](http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf)

- Ministerio de Salud y Protección Social [MSPS] (2013). Plan Decenal de Salud Pública. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/Plan%20Decenal%20-%20Documento%20en%20consulta%20para%20aprobaci%C3%B3n.pdf>

- Universidad Nacional Abierta y a Distancia (2017). Acerca de la UNAD. Bogotá, Colombia. Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Recuperado de: <https://informacion.unad.edu.co/>

- Universidad Nacional Abierta y a Distancia (2017). Acerca de la UNAD. Bogotá, Colombia. Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Recuperado de: <https://informacion.unad.edu.co/>

- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2017). Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 28 de abril Recuperado de: <http://www.un.org/es/events/safeworkday/>

#### **CONTROL DE CAMBIOS:**

<b>VERSIÓN</b>	<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>	<b>DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO REALIZADO</b>
1	24/07/23	CREACION DEL DOCUMENTO