



UNIVERSIDAD PERUANA  
**CAYETANO HEREDIA**

# “EVALUACIÓN MÉDICA OCUPACIONAL”

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA  
OPTAR EL GRADO DE MAESTRA EN  
MEDICINA OCUPACIONAL Y DEL MEDIO  
AMBIENTE

KATIA PAMELA BENITES ZEVALLOS  
SANDRA ROSA SANTA CRUZ PEREDA

LIMA - PERÚ

2023



ASESOR

Mg. Jonh Maximiliano Astete Cornejo

JURADO DE TESIS

MG. ISELLE LYNN SABASTIZAGAL VELA

PRESIDENTE

MG. KARINA PEÑA PRADO

VOCAL

MG. CRYSTHIAN IVÁN CORAL JAIMES

SECRETARIO (A)

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo a la persona más sublime y buena que me cuidó y estuvo conmigo en todo momento, madre desde hace unos meses que partiste y parte de mí se fue contigo, ya nada es igual sin ti. Te amo y te extrañaré siempre, gracias por todo.

A mi padre por su ejemplo de amor y perseverancia. A mis hijos y a mi compañero por su apoyo y comprensión.

Dedico este trabajo a quienes dan luz a mi vida, Cata, Adri y Estrella, su amor incondicional me da fortaleza día a día.

A mis padres, hermanas y esposo, por todo su apoyo.

## AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por las bendiciones que me da en la vida, a mi familia por ser el motor y motivo para seguir creciendo, a mi compañera de trabajo Katia porque juntas hemos logrado este objetivo y de manera especial al Dr. Jonh Astete Cornejo por ser nuestro guía y ejemplo en todo nuestro aprendizaje.

A Dios, por acompañarnos y permitirnos culminar esta etapa junto a Sandra, mi compañera de trabajo.

A mi familia, por siempre estar presentes.

Al Dr. Astete, por su apoyo y consejo durante todo este proceso.

## FUENTES DE FINANCIAMIENTO

Trabajo de Investigación Autofinanciado

## EVALUACIÓN MÉDICA OCUPACIONAL

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>17%</b>	<b>16%</b>	<b>3%</b>	<b>7%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>cdn.www.gob.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>2</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Peruana Cayetano Heredia</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>sedici.unlp.edu.ar</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>gruposoc.es</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Universidad de Las Palmas de Gran Canaria</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>www.laseguridad.ws</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>www.minsalud.gov.co</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>

## **TABLA DE CONTENIDOS**

RESUMEN/ABSTRACT

I. INTRODUCCIÓN	1
II. OBJETIVOS	4
III. DESARROLLO DEL ESTUDIO	
Evaluación Médica Ocupacional	5
Perfil de la Evaluación Médica Ocupacional	9
Objetivos e importancia de la Evaluación Médica Ocupacional	26
Historia clínica para la Evaluación Médica Ocupacional	29
Los antecedentes ocupacionales (historia ocupacional)	37
El examen clínico del trabajador	41
Evaluación Médica Ocupacional de ingreso	47
Evaluación Médica Ocupacional periódica	53
Evaluación Médica Ocupacional de retiro	58
IV. CONCLUSIONES	64
V. RECOMENDACIONES	67
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69
VII. ANEXOS	

## **Resumen**

Antiguamente los programas que resguardan la salud de los trabajadores iniciaban con el proceso de las evaluaciones médicos ocupacionales. Posteriormente estas evaluaciones se fueron delimitando con el puesto de trabajo y específicamente a ciertas exposiciones que se puedan presentar durante la jornada laboral. Las evaluaciones médico ocupacionales podían ser realizadas por todos los médicos y en algunos países sólo por aquellos que contaban con alguna autorización.

Seguidamente se fueron instalando servicios de salud en los lugares de trabajo los cuales tenían como finalidad realizar estas evaluaciones, cuidar al trabajador de problemas cuyo origen sea laboral y velar por el estado general de salud. Las evaluaciones de la salud de los trabajadores son la base de cualquier programa de prevención en salud y tienen como objetivo determinar anomalías permitiendo una intervención oportuna; evaluar las medidas de control; afianzar los métodos seguros y de mantenimiento y vigilancia de la salud. Las evaluaciones médico ocupacionales deben ser confiables, confidenciales y deben ser informados a los trabajadores tanto los resultados como los riesgos potenciales.

Estas evaluaciones se deben realizar en los establecimientos de salud ocupacional categorizados y acreditados. Las cuales deben contar con los servicios de consulta externa de medicina ocupacional, pruebas funcionales y exámenes complementarios. Siendo el médico ocupacional del establecimiento el responsable de elaborar la historia clínica ocupacional, realizar el examen clínico y dar la



interpretación a pruebas funcionales según requerimiento; para lo cual emitirá un informe que será entregado al médico ocupacional que realice la vigilancia de salud en las empresas o instituciones con previo consentimiento del trabajador.

Las evaluaciones médico ocupacionales se pueden clasificar en: examen médico de ingreso o preocupacional, examen médico periódico, examen médico de retiro o egreso y otras evaluaciones médicas.

### **Palabras Claves**

Evaluación Médica Ocupacional, médico ocupacional, vigilancia médica ocupacional.

## **Abstract**

In the past, programs that protect workers' health began with the process of occupational medical evaluations. Subsequently, these evaluations were limited to the job position and specifically to certain exposures that may occur during the work day. Occupational medical evaluations could be carried out by all doctors and in some countries only by those who had some authorization.

Subsequently, health services were installed in the workplace, the purpose of which was to carry out these evaluations, take care of the worker for problems whose origin is work-related, and ensure the general state of health. Workers' health evaluations are the basis of any health prevention program and aim to determine anomalies allowing timely intervention; evaluate control measures; strengthen safe methods of health maintenance and monitoring. Occupational medical evaluations must be reliable, confidential, and workers must be informed of both the results and potential risks.

These evaluations must be carried out in categorized and accredited occupational health establishments. Which must have outpatient services of occupational medicine, functional tests and complementary examinations. The occupational doctor of the establishment is responsible for preparing the occupational medical history, performing the clinical examination and interpreting functional tests as required; for which it will issue a report that will be delivered to the occupational doctor who carries out health surveillance in companies or institutions with prior consent of the worker.

Occupational medical evaluations can be classified into: entry or preoccupational medical examination, periodic medical examination, retirement or discharge medical examination and other medical evaluations.

**Key Words**

Occupational medical evaluation, occupational medical, occupational medical surveillance

## **I. Introducción**

El presente trabajo de investigación tiene como tema las evaluaciones médico ocupacionales, las cuales se definen como el acto médico realizado por el profesional de salud capacitado para evaluar al trabajador (1). Se define salud como "estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades". OMS (2).

Lo que se conoce de las evaluaciones médicas ocupacionales actualmente en el Perú, está dado por la ley 29783, ley de SST, la cual regula todo lo relacionado a estos campos asimismo algunos sectores cuentan con normativa propia, con la finalidad de "promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país" mencionando que los contratantes tienen la obligación de brindar un lugar donde se realice las labores con seguridad y no se dañe la salud de los trabajadores, así como realizar los EMO según los riesgos expuestos en sus labores. MINTRA (3). Para ello se cuenta con los «Protocolos de Exámenes Médico Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos Obligatorios por Actividad», en la RM 312-2011- MINSA, donde se detalla el contenido de las evaluaciones médico ocupacionales, tales como la historia ocupacional, antecedentes ocupacionales, la evaluación psicológica y evaluaciones auxiliares; de igual manera, refiere que el médico ocupacional deberá establecer la aptitud en relación con el puesto laboral. MINSA (1).

Una de las características de las evaluaciones médico ocupacionales es que se aplican en diferentes momentos mientras exista el vínculo laboral con los trabajadores (ya sea pre ocupacional, periódicas, de retiro y otras) y nos permiten evaluar las condiciones médicas por medio de la medicina del trabajo y de

prevención, de igual forma se cumple con los requerimientos del sistema de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Siendo los hallazgos encontrados en las evaluaciones médico ocupacionales multifactoriales; tales como el contexto social, económico, personales, culturales y el alcance a la atención de salud. Peralta et al. (4).

Las evaluaciones médico ocupacionales son importantes porque nos aseguran que el trabajador cuente con las aptitudes necesarias para un trabajo específico, considerando siempre sus riesgos particulares. También nos permiten vigilar el estado de salud del trabajador ante la presencia de un determinado riesgo a la salud en el trabajo. Asimismo, facilitarán el seguimiento, el hallazgo de alteraciones en las funciones del organismo y la detección de padecimientos ocasionados por la exposición durante sus labores, lo cual llevará a buscar las medidas necesarias de corrección, protección o prevención para disminuir o eliminar estos riesgos. (5). De igual forma las EMO orientan a conseguir escenarios laborales más apropiados para el trabajador teniendo en cuenta las condiciones psicológicas, orgánicas y funcionales. (6)

Los antecedentes conceptuales sobre las evaluaciones médicos ocupacionales datan de un aproximado de 10 años atrás, por lo cual resulta de suma importancia la necesidad de una revisión periódica y la actualización de los protocolos y documentos que nos permitan determinar y definir los exámenes y las evaluaciones complementarias lo cual debe ser efectuado por el MINSA, y a su vez debería integrarse con las reglamentaciones y documentos del MTPE. De igual manera, es de interés para que los empleadores, se concienticen en los temas de SST y cuenten

con ambientes laborales seguros con un sistema de análisis de riesgos y vigilancia de la salud, lo cual tendrá como resultado la reducción de enfermedades laborales y los accidentes e incidentes en el trabajo, protegiendo a los trabajadores y beneficiándose ambas partes, ya que también generará menos costos a las empresas de los diferentes rubros con las que se cuentan en el país. Gomero y Ccahuana (7).

En el presente trabajo se desarrollará los siguientes subtemas: concepto, perfil de la evaluación médico ocupacional, objetivos e importancia, la historia clínica ocupacional la cual está compuesta por los antecedentes ocupacionales, el examen clínico, etc. y los tipos de evaluaciones médico ocupacionales tales como los EMO de ingreso, periódico, retiro y otros. Formando todo esto parte de la evaluación médico ocupacional.

Por lo tanto, mediante la siguiente investigación se quiere determinar ¿Cuál es la finalidad de las evaluaciones médico ocupacionales? Teniendo como objetivo general conocer el propósito de las evaluaciones médico ocupacionales y como objetivos específicos: conocer que es una evaluación médico ocupacional y su importancia; determinar los perfiles de la evaluación médico ocupacional; desarrollar la historia clínica ocupacional (antecedentes ocupacionales, examen clínico, exámenes complementarios, etc.) y conocer la clasificación de las evaluaciones médico ocupacionales.

## **II. Objetivos**

Objetivo General. -

- Conocer que es una evaluación médica ocupacional

Objetivos Específicos. -

- Conocer la finalidad de la evaluación médico ocupacional.
- Conocer la importancia de la evaluación médico ocupacional.
- Identificar la historia clínica ocupacional y sus partes (antecedentes ocupacionales, examen clínico, exámenes complementarios, etc.).

### **III. Desarrollo del estudio**

#### **1. Evaluación Médica Ocupacional**

La OMS señala que los servicios de salud ocupacional a nivel global, encargados de orientar a los empleadores acerca de mejoras en las condiciones de trabajo y seguimiento de salud de los trabajadores, comprenden especialmente a las empresas formales, mientras que las empresas pequeñas, empresas informales y sector agrícola, sus trabajadores, aproximadamente en el 85 % a nivel global, no cuentan con ningún servicio de salud ocupacional, considerando dentro de estos servicios a las evaluaciones médicas ocupacionales.

Se sabe, que las personas económicamente activas, pasan cerca de una tercera parte de su vida trabajando, por lo que las condiciones de trabajo tienen efectos importantes en su salud, debido a esto, resulta de importancia contar con los servicios de salud ocupacional, que en conjunto con la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo de acuerdo con la exposición nos permitirán brindar las recomendaciones necesarias para prevenir enfermedades ocupacionales y relacionadas al trabajo. (8)

Esto requiere de una colaboración entre el gobierno, las empresas y los trabajadores para crear conciencia y promover la implementación de políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la salud ocupacional como una disciplina que se preocupa por la promoción y el mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, mediante la prevención de los daños a la salud, la vigilancia de la salud y la identificación y el control de los riesgos laborales.



La salud ocupacional se centra en la prevención de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y en promover un entorno laboral seguro y saludable para los trabajadores. Para lograr este objetivo, enfatiza la importancia de la colaboración y cooperación entre empleadores, trabajadores y gobierno.

También implica la promoción de prácticas de trabajo seguras y saludables, la evaluación y el control de los riesgos laborales, el desarrollo de programas de salud ocupacional, la educación y capacitación de los trabajadores, y la colaboración y participación activa de los trabajadores y sus representantes en los procesos de salud ocupacional y seguridad laboral. (9)

La principal herramienta con la que cuenta el Servicio de Salud Ocupacional es la evaluación médica ocupacional, la cual tiene como objetivo prevenir las enfermedades ocupacionales o relacionadas con el trabajo.

La evaluación médica ocupacional es un acto médico, la cual debe ser realizada por el especialista en medicina ocupacional y los especialistas en salud preparados, capacitados y con las competencias necesarias para poder identificar cualquier alteración funcional en los trabajadores. Esta es la base para la vigilancia de la salud.

Las evaluaciones médicas permiten conocer el estado de salud del trabajador, tanto físico como mental, que le permita desarrollar tareas específicas sin que estas puedan generar un peligro a su salud o a los demás. (1)

Según el sector laboral se presentan diversos factores de riesgo, por lo que la evaluación clínica debe complementarse con exámenes auxiliares y evaluaciones específicas, acorde a la actividad económica.

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo es una normativa que busca proteger la vida, la integridad y la salud de los trabajadores. Es importante que los trabajadores conozcan esta ley y sus derechos para poder exigir su cumplimiento y protegerse de los riesgos ocupacionales. Además, la implementación adecuada de esta ley por parte de las empresas contribuye a crear ambientes laborales más seguros y saludables, lo que a su vez puede mejorar la productividad y el bienestar de los trabajadores. (3)

Es importante destacar que las evaluaciones médicas ocupacionales no son un sustitutivo de las medidas preventivas o de control a exposiciones peligrosas en el ambiente laboral.

Además, todos los datos recopilados en las evaluaciones médicas ocupacionales son confidenciales y deben ser resguardados por el servicio de salud ocupacional. Los datos personales relacionados con la evaluación de la salud sólo pueden ser comunicados a otras personas con el consentimiento del trabajador evaluado.

La evaluación médica ocupacional es un proceso que tiene como objetivo evaluar la salud de los trabajadores y su capacidad para desempeñar las tareas requeridas en su trabajo de manera segura y efectiva. Esta evaluación se realiza con el fin de prevenir lesiones y enfermedades laborales y promover la salud y el bienestar de los trabajadores. Ayudando a las empresas y organizaciones a cumplir con sus responsabilidades legales de proteger la salud y seguridad de los trabajadores y a mejorar su desempeño y productividad. (11)

Es importante señalar que, el incumplimiento de las regulaciones de evaluación médica ocupacional puede resultar en sanciones y multas para las empresas, y también puede poner en riesgo la salud y seguridad de los trabajadores. Por lo tanto,

es importante que las empresas cumplan con estas regulaciones para proteger a sus trabajadores.

Es primordial que las evaluaciones médicas ocupacionales se lleven a cabo de manera respetuosa, digna y confidencial. Toda la información que se recolecta durante estas evaluaciones debe ser tratada de manera confidencial y solo compartida con las personas necesarias para el proceso de selección o para garantizar la seguridad y salud del trabajador en el desempeño de sus funciones. La privacidad y la confidencialidad son derechos fundamentales que deben ser protegidos en todo momento respetando la normatividad nacional. El médico ocupacional, la autoridad en salud y el trabajador deben trabajar juntos para garantizar que se respeten estos derechos y se maneje la información de manera responsable y ética.

Asimismo, se cuenta con la normatividad nacional sobre trabajo infantil y adolescente, en la cual indica que solo se podrán realizar evaluaciones médicas ocupacionales a los mayores de 14 años, protegiendo la salud y el bienestar de esta población trabajadora, considerando las condiciones en las que los menores de edad pueden desempeñar ciertas actividades laborales, estas deben realizarse siempre con el consentimiento de los padres o tutores y en un ambiente seguro y adecuado para su edad. (1)

## **2. Perfil de Evaluación Médica Ocupacional**

Entendemos por perfil de evaluación médica ocupacional, al documento que es elaborado por el médico ocupacional responsable de la vigilancia de salud de los trabajadores, basándose en los factores de riesgo ocupacional al que se encuentra o encontrará expuesto el trabajador en cada puesto específico de la empresa u organización donde labora, considerando las condiciones ambientales, las condiciones de trabajo, entre otras características propias del puesto laboral. (1)

La evaluación médica ocupacional tiene como objetivo principal detectar cualquier condición de salud preexistente que pueda poner en riesgo la salud y seguridad del trabajador, así como de sus compañeros de trabajo y del entorno laboral en general. Esto permite tomar medidas preventivas y realizar ajustes, mejoras o modificaciones en las condiciones de trabajo para evitar la exposición a riesgos innecesarios y garantizar la salud y bienestar de los trabajadores. Además, estas evaluaciones también pueden servir para detectar enfermedades relacionadas con el trabajo y establecer medidas para prevenirlas o tratarlas adecuadamente. Es importante destacar que la evaluación médica no debe ser utilizada como un medio para discriminar a los trabajadores, sino como una herramienta para proteger su salud y seguridad.

Asimismo, debemos considerar, que el objeto de clasificar a los trabajadores de acuerdo con sus condiciones físicas y/o psíquicas debería ajustarse para tratar de “adecuar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo”. (12)

Una evaluación médica ocupacional adecuada puede proporcionar una serie de beneficios para todas las partes involucradas en la relación laboral.

Por ejemplo:

Para el trabajador: permite conocer su estado de salud actual y prevenir posibles enfermedades relacionadas con el trabajo, así como obtener recomendaciones para mejorar su salud y bienestar en el ambiente laboral.

Para el empleador: le permite identificar los riesgos laborales a los que están o estarán expuestos sus trabajadores y tomar medidas preventivas para proteger su salud y seguridad además de cumplir con las normas y disposiciones legales relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.

Para el Estado: contribuye a garantizar el cumplimiento de las regulaciones y normas en materia de seguridad y salud ocupacional y prevenir las enfermedades relacionadas con el trabajo, lo que a su vez se traduce en una reducción de costos en el sistema de salud.

Para la sociedad en conjunto: la salud de los trabajadores es un factor importante para la productividad y el desarrollo económico de todos los países, por lo que se entiende, que una evaluación médica ocupacional adecuada contribuye a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y fomenta a su vez, un entorno laboral más seguro y saludable. (13)

El médico responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores debería elaborar de acuerdo a los resultados de: los monitoreos, la evaluación de riesgo, características medio ambientales y las condiciones de trabajo, el perfil de la evaluación médico ocupacional en el cual se determina las características que debe contener el examen médico ocupacional, derivando a los trabajadores a un establecimiento de salud ocupacional debidamente acreditado para la realización de los EMO en base al perfil descrito. Asimismo, deberá informar sobre la importancia

y el objetivo de estas evaluaciones, los exámenes y procedimientos a los cuales serán sometidos los trabajadores, las recomendaciones e indicaciones que deberán tener antes o para la preparación ante un determinado examen específico, por lo tanto, toda la información concerniente a la evaluación médica debe ser comprendida por los trabajadores.

Es fundamental que los trabajadores comprendan la importancia de las evaluaciones médicas ocupacionales y la necesidad de someterse a ellas. Además, deben ser informados sobre los resultados de las evaluaciones y las recomendaciones del médico responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores, para prevenir posibles enfermedades ocupacionales y las relacionadas con el trabajo.

El Médico Ocupacional Responsable de la evaluación ocupacional es quien se encarga de la ejecución de este examen a los trabajadores, de acuerdo con los perfiles de evaluación médico ocupacional elaborados e indicados por el médico responsable de la vigilancia de salud de los trabajadores, este debe revisar y verificar que los exámenes clínicos y pruebas funcionales que se realicen a los trabajadores cumplan con los estándares técnicos, éticos y legales necesarios para la ejecución adecuada de estos. Es importante que el médico evaluador cuente con formación de segunda especialidad en Medicina Ocupacional y Medio Ambiente o Medicina del Trabajo, debidamente titulado, colegiado y habilitado por el Colegio Médico del Perú o médico cirujano con grado de Maestría en Medicina Ocupacional o Salud Ocupacional. Además, es importante que cumpla con los requisitos éticos y legales necesarios para garantizar la confidencialidad y privacidad de la información del trabajador evaluado. (14)

Es significativo mencionar que los procedimientos invasivos en la evaluación médica ocupacional deben ser realizados únicamente cuando sean necesarios para el diagnóstico de una enfermedad relacionada con el trabajo y cuando estén respaldados por la evidencia médica correspondiente. Además, el trabajador debe ser informado y dar su consentimiento previo para la realización de cualquier procedimiento invasivo.

Es responsabilidad del médico ocupacional asegurarse de que todos los procedimientos médicos realizados durante la evaluación médica ocupacional sean seguros, estén respaldados por la evidencia médica correspondiente y se realicen de acuerdo con las mejores prácticas clínicas y éticas. También es importante que los resultados de la evaluación médica ocupacional sean interpretados por el médico ocupacional responsable y se comuniquen de manera clara y comprensible al trabajador.

Es importante tener en cuenta que los exámenes complementarios pre ocupacionales deben ser utilizados de manera selectiva y enfocados en aquellos casos donde se ha demostrado su eficacia y relevancia clínica para la detección temprana de enfermedades o condiciones relacionadas con el trabajo. Además, estos exámenes deben ser realizados por profesionales capacitados y en lugares adecuados, con el fin de evitar posibles riesgos para la salud del trabajador. (7)

Debemos destacar que el perfil de la evaluación médica ocupacional puede variar según el tipo de trabajo, la exposición laboral y la normativa aplicable en cada país.

En general comprende la siguiente información:

Anamnesis: El médico evaluador realiza una entrevista con el trabajador para obtener información sobre su historial médico, antecedentes familiares, hábitos de vida, exposición laboral, entre otros aspectos relevantes.

Examen físico: El médico evaluador realiza un examen físico completo del trabajador para evaluar su estado de salud general, así como su capacidad para realizar las tareas requeridas en su trabajo.

Exámenes complementarios: El médico evaluador puede solicitar pruebas de laboratorio, estudios de imágenes, pruebas de audición y visión, entre otros exámenes, para evaluar la salud del trabajador en mayor profundidad.

Evaluación de riesgos laborales: El médico evaluador valora los riesgos laborales a los que está expuesto el trabajador, como, por ejemplo, la exposición a sustancias tóxicas, el ruido, las vibraciones, los movimientos repetitivos, entre otros.

Análisis de los resultados: El médico evaluador analiza todos los resultados de la evaluación médica y de los exámenes complementarios, y elabora un informe que incluye las conclusiones y recomendaciones enfocados en proteger la salud del trabajador.

Es importante tener en cuenta que la decisión de solicitar exámenes complementarios adicionales debe ser tomada por el médico ocupacional basándose en la evaluación clínica del trabajador y en los riesgos específicos asociados al puesto de trabajo. La empresa empleadora que solicita las evaluaciones médicas ocupacionales puede hacer recomendaciones y proporcionar información sobre las tareas y riesgos asociados al puesto de trabajo, pero no debe presionar al médico ocupacional para que ordene pruebas o exámenes innecesarios o inapropiados. Es



fundamental que los exámenes complementarios se soliciten con criterio médico y se realicen respetando la dignidad y privacidad del trabajador. (15)

Se debe tener en cuenta que a través de los años nuestro organismo experimenta diversos cambios físicos considerables, todo esto debido al deterioro de células y de los diferentes órganos de nuestro cuerpo, por lo que algunas pruebas auxiliares dentro del examen médico, disminuyen la posibilidad de ser aprobadas en una persona que esté en una edad promedio por encima de los 50 años, considerándose que “ Uno de los problemas más importantes que surgen en la vejez es el mal funcionamiento de los sistemas sensoriales, en especial de la vista y el oído. Estos problemas generan deficiencias de comunicación y limitación en la percepción que inciden desfavorablemente en el procesamiento de la información”. (Ballesteros Jiménez, 2014), ante lo cual la aptitud médica no siempre es favorable, sobre todo en algunos puestos laborales operativos.

Es importante que los criterios de evaluación médica se basen en la capacidad funcional del trabajador y no en su edad cronológica para evitar cualquier tipo de discriminación debido a este detalle. Además, se puede considerar que en algunos casos de acuerdo con el puesto en que se desempeñan, las personas mayores pueden tener una mayor experiencia y conocimiento en su trabajo, lo que puede ser beneficioso para el empleador. (16)

Actualmente, a nivel mundial, uno de los aspectos más importantes para todas las empresas y organizaciones, es tomar en cuenta la salud de sus trabajadores, lo cual, gestionado correctamente, podría evitar y/o disminuir los diagnósticos de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo. Los diferentes organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la

Organización Mundial de la Salud (OMS), la Administración de Seguridad y Salud Laboral (OSHA), la Organización Panamericana de la Salud (OPS), entre muchas otras, han indicado la importancia de la interacción entre la salud y el trabajo, para encaminar hacia una población laboral que se muestre motivada y productiva, ya que es el elemento principal en el desarrollo socioeconómico mundial. (17)

Evaluaciones específicas: Si un trabajador está expuesto a factores de riesgo específicos en su entorno laboral, pueden ser necesarias evaluaciones adicionales para evaluar su capacidad para realizar tareas relacionadas con esos factores de riesgo. Por ejemplo, si un trabajador va a operar maquinaria pesada, puede ser necesario realizar una evaluación específica para evaluar su aptitud física y cognitiva para realizar esa tarea de manera segura. Estas evaluaciones médicas ocupacionales adicionales o complementarias pueden ser necesarias en función de las circunstancias individuales y los riesgos laborales.

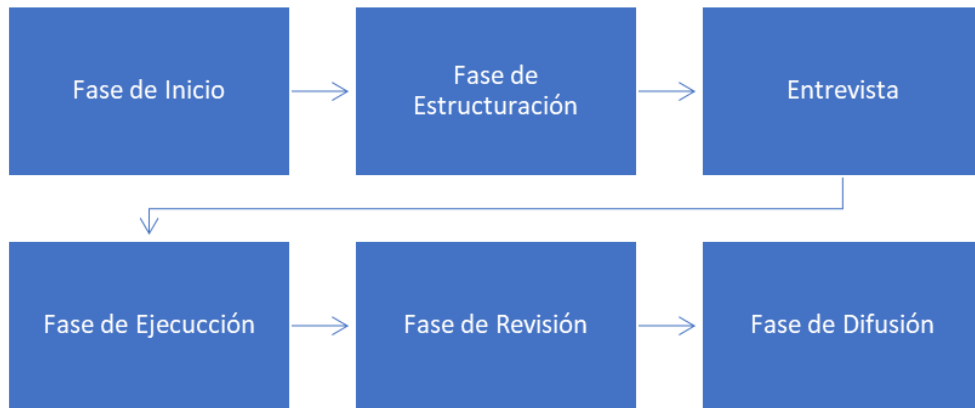
Algunos ejemplos que podemos considerar:

- Industria química y manufacturera: Exposición a sustancias químicas tóxicas, como productos químicos industriales, solventes, metales pesados, polvos y gases. Esto puede dar lugar a enfermedades respiratorias, dermatitis, toxicidad hepática, daño renal, entre otros.
- Construcción: Riesgos asociados a la manipulación de maquinaria pesada, caídas desde alturas, exposición a polvos y sustancias peligrosas, lesiones musculoesqueléticas debido a movimientos repetitivos, vibraciones y posturas inadecuadas.

- Agricultura: Exposición a pesticidas, fertilizantes y productos químicos agrícolas, lo que puede causar problemas respiratorios, dermatitis, intoxicación por pesticidas, enfermedades transmitidas por vectores, entre otros.
- Sector sanitario: Riesgos biológicos, exposición a enfermedades infecciosas, sustancias químicas utilizadas en la atención médica, riesgos ergonómicos debido a levantamiento de pacientes y movimientos repetitivos.
- Minería: Exposición a polvos de sílice, asbesto, productos químicos utilizados en la minería, ruido intenso, vibraciones, riesgos de colapso de túneles, lo que puede resultar en enfermedades respiratorias, cáncer de pulmón, lesiones auditivas, etc.

Es en base a estos riesgos que se elabora el perfil de evaluación médico ocupacional de acuerdo con el puesto al que postula o tiene el trabajador.

Los perfiles de puesto o profesiogramas son documentos técnicos que deben ser elaborado por el área de Recursos Humanos o quien haga de sus veces, el área de Seguridad Ocupacional y Salud laboral u ocupacional en el cual se describen los requisitos, las responsabilidades, aptitudes y capacidades que deben tener los trabajadores para un puesto de trabajo. Todo esto con el objetivo de definir criterios para contratar, clasificar los puestos, actualizar la gestión, obtener índices o indicadores, prevenir los riesgos, dar inducciones y capacitaciones en cumplimiento con la normativa legal.



**Figura 1:** Fases para elaborar los profesiogramas. Fue adaptado de: López Ivan y elaborado por Santa Cruz Pereda, Sandra (44)

¿Quiénes están involucrados en la elaboración del profesiograma?

Están involucrados el jefe de Recursos Humanos o con quien haga de sus veces, el Jefe de Seguridad en el Trabajo y el Médico Ocupacional quienes actuarán en conjunto con el encargado o dueño del proceso del cual se hará el profesiograma.

El Profesiograma comprende tres partes:

Parte N°1

Gestión Humana, Recursos Humanos etc. (Definir los tipos de puestos que se tiene)

Determina cual es la necesidad o que va hacer en la empresa (*funciones del puesto*)

Educación que se requiere para este tipo de puesto, formación, experiencia, habilidades y destrezas (*perfil del puesto*)

Responsabilidad y el tipo de responsabilidad (confidencial, legal, humana monetaria)

Toma de decisiones (sin consultar al superior o consultadas)

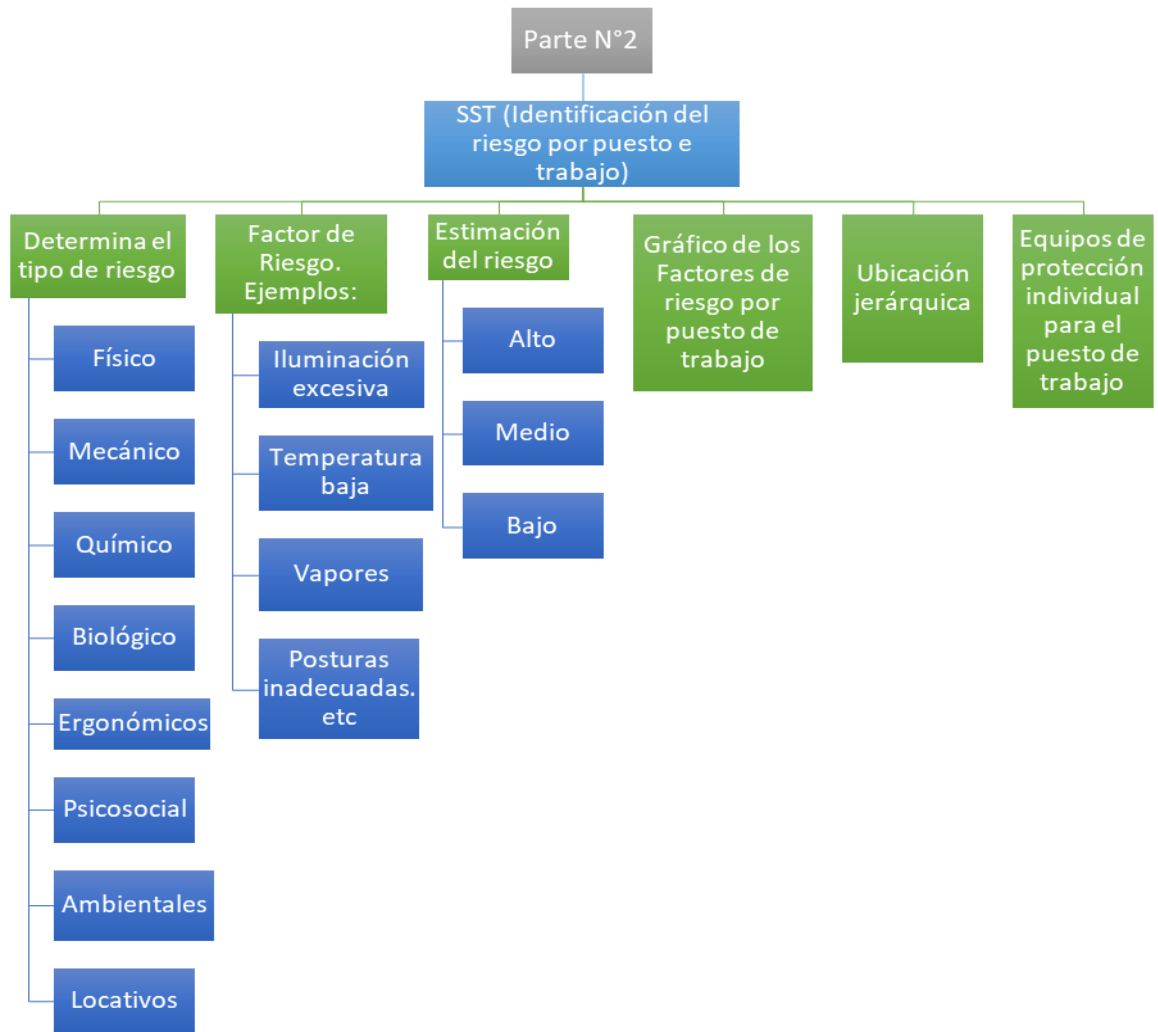
Proyección de la sucesión (temporal definitiva)

Evaluación del desempeño, capacitaciones, equipos, herramientas y materiales a utilizar

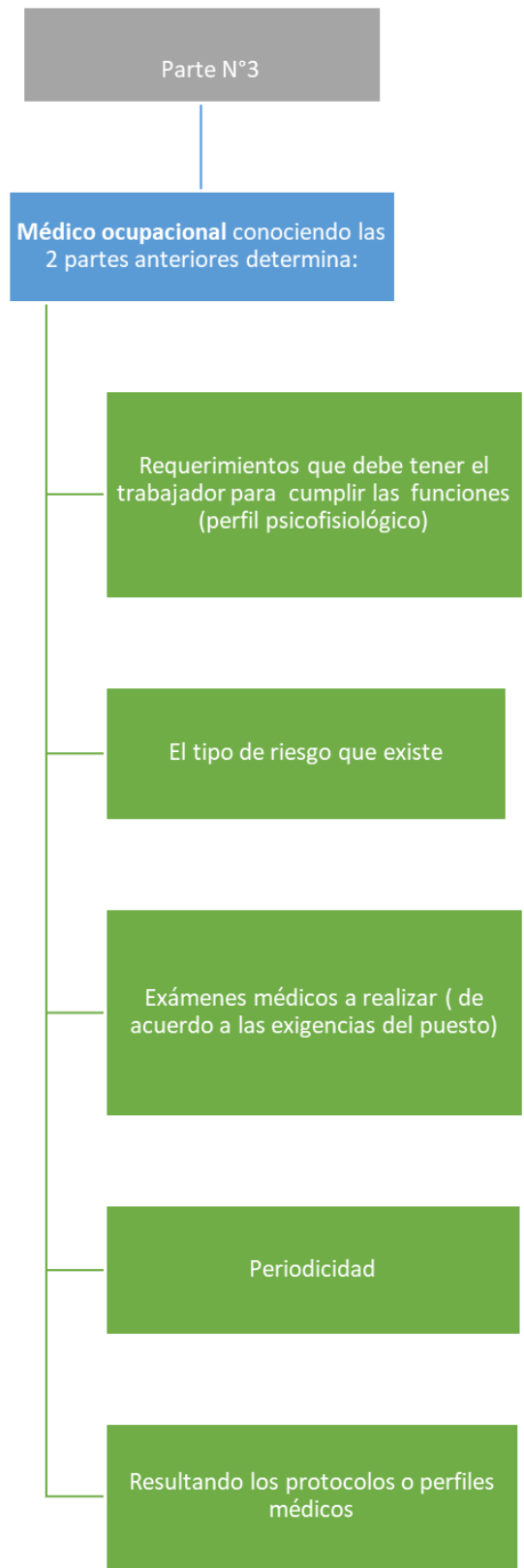
Relaciones ya sean internas o externas en la organización

Problemas típicos del cargo

**Figura 2:** Profesiograma Parte N°1. Fue adaptado de: López Ivan y elaborado por Santa Cruz Pereda, Sandra (44)



**Figura 3:** Profesiograma Parte N°1. Fue adaptado de: López Ivan y elaborado por Santa Cruz Pereda, Sandra (44)



**Figura 4:** Profesiograma Parte N°3. Fue adaptado de: López Iván y elaborado por Santa Cruz Pereda, Sandra (44)

Los exámenes médico ocupacionales, junto con los exámenes complementarios específicos, son herramientas importantes para evaluar la salud de los trabajadores y detectar cualquier enfermedad o lesión relacionada con el trabajo. Las Guías Técnicas aprobadas por la Autoridad Nacional de Salud de cada país brindan pautas y recomendaciones para realizar estos exámenes de manera adecuada y garantizar la salud y seguridad de los trabajadores en cada sector. (1)

Los aspectos por considerar para los exámenes complementarios dependen del agente o agentes de riesgo a los que están expuestos los colaboradores, considerando lo siguiente:

**Tabla 1: Riesgos Ergonómicos**

Riesgo	Exámenes complementarios
Levantamiento de carga	Evaluación músculo esquelética (métodos: RULA, REBA, signo de Tinel, Prueba de Phalen, Prueba diferencial según
Postura inadecuada	Lasègue, entre otras)
Movimientos repetitivos	Evaluación neurológica (reflejos, praxia, sensibilidad, entre otras)
Diseño del puesto	

\*Nota: la tabla representa la lista de riesgos ergonómicos. Tomado de Gutiérrez Strauss, Ana María y elaborado por Benites Zevallos, Katia. (18)



**Tabla 2: Riesgos Ambientales**

Riesgo	Exámenes complementarios
Contaminación	Hemograma completo
Falta de saneamiento	Bioquímica sanguínea Pruebas de sensibilidad mucosa
Radiación	Exámenes oftalmológicos (agudeza visual, fondo de ojo, visión estereoscópica, discromatopsias, entre otras) Radiografías (AP, lateral)

\*Nota: la tabla representa la lista de riesgos ambientales. Tomado de Gutiérrez Strauss, Ana María y elaborado por Benites Zevallos, Katia. (18)

**Tabla 3: Riesgos Biológicos**

Riesgo	Exámenes complementarios
Microorganismos (Gérmenes, bacterias, virus, hongos, parásitos)	Exámenes serológicos Radiografías
Fluidos, secreciones	Biomarcadores

\*Nota: la tabla representa la lista de riesgos biológicos. Tomado de Gutiérrez Strauss, Ana María y elaborado por Benites Zevallos, Katia. (18)

**Tabla 4: Riesgos Físicos**

Riesgo	Exámenes complementarios
Ruido	Audiometrías (vía aérea, vía ósea)
Iluminación	Otoscopias
Vibración	Acuametrías
Temperatura	Test de termorregulación
Presión atmosférica	Evaluación neurológica (reflejos, praxia, sensibilidad, entre otras)
Radiación ionizante	
Radiación no ionizante	Evaluación músculo esquelética (signo de Tinel, Prueba de Phalen, Prueba diferencial según Lasègue, entre otras)
Radiofrecuencias	Gasto metabólico Evaluaciones oftalmológicas Pruebas dermatológicas Cuestionario nórdico Evaluación oftalmológica (agudeza visual, fondo de ojo, visión estereoscópica, discromatopsias, entre otras)

\*Nota: la tabla representa la lista de riesgos biológicos. Tomado de Gutiérrez Strauss, Ana María y elaborado por Benites Zevallos, Katia. (18)

**Tabla 5: Riesgos Químicos**

Riesgo	Exámenes complementarios
Gases y vapores	Hemograma completo
Humos	Bioquímica sanguínea
Polvo orgánico e inorgánico	Examen de orina Bioquímica de orina
Líquidos	Toxicología clínica
Fibras	Pruebas de sensibilidad mucosa Exámenes oftalmológicos (agudeza visual, fondo de ojo, visión estereoscópica, discromatopsias, entre otras) Ecografías Espirometrías Radiografías Evaluación neurológica (reflejos, praxia, sensibilidad, entre otras)

\*Nota: la tabla representa la lista de riesgos químicos. Tomado de Gutiérrez Strauss, Ana María y elaborado por Benites Zevallos, Katia. (18)

**Tabla 6: Riesgos psicosociales**

Riesgo	Exámenes complementarios
Organización del trabajo	Definido de acuerdo con test o entrevistas
Sobrecarga laboral	
Condiciones del ambiente laboral	
Clima laboral	

\*Nota: la tabla representa la lista de riesgos psicosociales. Tomado de Gutiérrez Strauss, Ana María y elaborado por Benites Zevallos, Katia. (18)

Deben valorarse distintos factores a tener en cuenta para la elección de los exámenes complementarios, como el tiempo de exposición, intensidad, tipo de contacto, entre otras, los cuales, sumado a la experiencia y conocimiento del médico evaluador, serán considerados dentro del perfil de evaluación del trabajador de acuerdo al puesto de trabajo. (18)

### **3. Objetivos e importancia de la Evaluación Médica Ocupacional**

Las evaluaciones médicas ocupacionales son la base para implementar programas para la prevención y promoción de la salud, los cuales nos van a permitir reconocer los factores de riesgos ocupacionales que puedan ser los causantes de enfermedades, agudizarlas, desarrollar lesiones o generar otras no necesariamente de origen laboral. (5)

Dentro de los objetivos de las EMO se enfoca la prevención a través de la intervención en etapas iniciales mediante el diagnóstico anticipado que permita actuar oportunamente, por lo que son instrumentos importantes en salud ocupacional, permitiendo conocer ciertos cambios en la salud relacionados a la exposición de riesgos para la prevención de las enfermedades. De igual manera identificar trabajadores vulnerables, el hallazgo de enfermedades ocupacionales y considerar la aptitud ante el desarrollo de ciertos puestos de trabajo. (9)

Según Briceño “refiere como objetivos de las evaluaciones médicas ocupacionales:

- Incrementar la atención sobre factores ocupacionales
- Diagnosticar lesiones profesionales
- Prevenir el desarrollo de una enfermedad ocupacional
- Prevenir el agravamiento de una enfermedad o condición médica existente
- Identificar peligros potenciales en el trabajo
- Detectar nuevas asociaciones entre exposiciones y enfermedades
- Establecer las bases de la compensación por parte de los asegurados
- Mejorar la relación “médico – paciente” (19)

Tener en cuenta que estas evaluaciones no aseguran a los trabajadores riesgos para su salud ni tampoco reemplazan las acciones preventivas o de control de estas exposiciones peligrosas en lo laboral, al contrario, siguen teniendo la prioridad en la jerarquía de actuación. (9)

Las EMO tienen las siguientes particularidades: deben ser determinadas para cada riesgo o fase del trabajo, orientadas a controlar la salud laboral, pueden evaluar tanto física como mentalmente al trabajador antes de determinar el puesto laboral para que pueda realizar las tareas segura y eficazmente, de manera periódica evaluará al trabajador en busca de síntomas y signos prematuros de daño a la salud de acuerdo a su labor, deben ser ejecutadas por personal en salud especializado, se debe comunicar los resultados y mantener la confidencialidad de estos. Asimismo, es necesario la revisión periódica de los protocolos de las evaluaciones médicas ocupacionales. (20)

Las EMO pueden ser de tipo pre ocupacional los cuales deberían de realizarse antes del ingreso a la empresa serán de acuerdo con la labor que realizará y a los riesgos que el trabajador estará expuesto. Esta evaluación debe contar con una historia clínica ocupacional donde se evalué al detalle el examen clínico general y de acuerdo con los riesgos los exámenes complementarios. Esta evaluación no deberá ser usada para rechazar a un postulante y se deberá tomar en cuenta la aptitud para considerar el desempeño de sus actividades sin generar daños a su salud. (21)

Las EMO periódicas se realizan de acuerdo con la normativa según el tipo de riesgo de las actividades. Existen también algunos exámenes de carácter específicos que permitirán evaluar determinadas exposiciones, que puede aparecer en algunas normativas sobre todo a la exposición a agentes biológicos, cancerígenos, etc.

También se encuentran dentro de estas evaluaciones las que se realizan ante un retorno laboral, por ausencias prolongadas ya sea por accidentes, enfermedades no ocupacionales, embarazo, etc. Y las evaluaciones de retiro o egreso cuando el trabajador finaliza el vínculo laboral, se jubila, u otras causas, mediante las cuales nos remitirán información del estado de salud al egresar del trabajador. (22)

En nuestro país (Perú) según la normativa las EMO son de carácter obligatorio para todas las entidades empleadoras y están reguladas por resoluciones ministeriales, normativas y guías emitidas por el MINSA. Estas evaluaciones de acuerdo con la normativa peruana no generarán costo alguno para el trabajador, siendo el médico ocupacional quien determine las evaluaciones o exámenes correspondientes. En el caso de las evaluaciones periódicas la normativa determina si son puestos de bajo riesgo se deberá realizar cada dos años las EMO y si son puestos de alto riesgo se deberá realizar cada año. Las EMO deberán realizarse dentro de la jornada laboral o descontar las horas invertidas. (23)

Por lo tanto, sirven para la prevención tanto primaria como secundaria sin embargo la evaluación debe ser importante y pertinente además enfocarse en realizar la selección de los exámenes adecuados, no realizar o eliminar exámenes que no tengan relevancia, especificidad o sensibilidad; y adicionalmente se debe realizar una revisión periódica de acuerdo a los resultados en los programas de vigilancia de la salud de los trabajadores. (7)

#### **4. Historia clínica para la Evaluación Médico Ocupacional**

La historia clínica médico ocupacional es un documento legal básico y de importancia para realizar la vigilancia de salud de los trabajadores la cual se realiza de manera individual y contiene los resultados de las evaluaciones los cuales se comunican a través de un informe médico ocupacional en donde se incluye el resumen de la historia clínica ocupacional, las conclusiones de lo hallado en el momento de la evaluación y el certificado de aptitud. El contenido de la historia médico ocupacional está descrito en la normativa peruana. Cada informe debe ser comunicado y explicado a los trabajadores a través del médico de la vigilancia médico ocupacional. (24)

Dentro de la historia clínica ocupacional es importante considerar los antecedentes laborales del trabajador entre otros datos que se detallarán. La historia ocupacional debe contener información relacionada no sólo a los datos e información sino también en relación con los diferentes puestos de trabajo y riesgos que hayan tenido los trabajadores en toda su vida laboral, a fin de que se pueda determinar la relación causa efecto de presentarse alguna patología. Según la normativa se debe considerar los accesos a esta historia clínica ocupacional, siendo un documento médico legal, el cual debe conservarse bajo custodia por el personal de salud ocupacional.

La historia clínica ocupacional es un instrumento que contiene información sobre el estado de salud de los trabajadores, contiene datos de importancia para el análisis epidemiológico y la posible relación causal de estos para el desarrollo de algunas enfermedades agudas o crónicas en los trabajadores. De igual manera este documento médico legal es válido para las investigaciones o averiguaciones jurídicas. Así mismo la información obtenida puede ser utilizada como datos para



investigaciones o fines educativos (manteniéndose el anonimato de los documentos).

En la historia clínica ocupacional se registra la información del trabajador y todas las atenciones que ha recibido el trabajador de forma secuencial e inmediata a la atención. Esta puede estar de forma física, electrónica o informatizada de acuerdo con la normativa vigente.

Sin embargo, existe un porcentaje mínimo de información sobre la historia ocupacional en las historias clínicas asistenciales lo que favorece a un reducido registro de enfermedades que puedan tener origen laboral, no hallando sospecha de este por parte de los médicos de atención primaria en cuanto a que la dolencia pueda ser por la exposición a factores de riesgo laborales. (25)

Se debe considerar esta relación entre los factores ocupacionales, ambientales y las enfermedades desde los cursos de pregrado en las escuelas de medicina dándole la importancia debida en la historia clínica. (26)

Dentro de las particularidades que debe contener la historia clínica ocupacional (HCO) tenemos:

- Debe ser única, y tener un registro para clasificarla y localizarla apropiadamente, de manera ordenada.
- Debe ser completa e inteligible en todo sentido, si se usan abreviaturas estas deberán ser las que se usan comúnmente o las que están consensuadas en la terminología de salud.
- Debe contener las siguientes partes:
  1. Filiación dentro de ella se describen datos del trabajador.

2. Historia laboral en la cual se describen los puestos laborales anteriores al actual, el tiempo laboral, riesgos inherentes, si utilizó elementos de protección personal de acuerdo con los riesgos y el tiempo de exposición a éstos.
3. Antecedentes ya sean patológicos personales, familiares, quirúrgicos. Historia de accidentes, hábitos del trabajador si realiza ejercicio físico, consumo de sustancias o alcohol, medicación, etc. Historia de inmunizaciones.
4. El examen clínico será dado por la anamnesis (relato de alguna dolencia), luego la exploración de órganos y aparatos de mayor relevancia según los riesgos en los protocolos establecidos.
5. Exámenes complementarios o auxiliares y específicos ya sea por actividad económica o por riesgos o agentes.
6. Conclusiones y hallazgos.
7. Diagnóstico médico ocupacional.
8. Otros diagnósticos.
9. Aptitud
10. Recomendaciones

Posteriormente se irán describiendo cada una de las partes mencionadas.

Tener en consideración que se deben realizar las EMO a todos los trabajadores que formen parte de la empresa u organización (que se encuentren en su planilla ley).

De ser extranjero verificar o considerar que el personal de salud tenga el conocimiento del idioma tanto para la realización del EMO como para la entrega e interpretación de los resultados.

Las personas que cuenten con el acceso a la historia clínica ocupacional serán: los responsables de la vigilancia médica ocupacional (con la confidencialidad respectiva de todos los datos de la historia), el personal administrativo que tenga como labor procesar la información derivada de los EMO y el personal de salud que realiza estas evaluaciones.

La autoridad que tenga competencias de inspección o jueces de acuerdo con la ley en el ejercicio de sus funciones podrán tener acceso a las EMO. Ningún empleador podrá conocer los resultados de los exámenes médico ocupacionales del trabajador. Tanto a los empleadores como a los órganos encargados de selección o con quien haga sus veces de este servicio se le podrán proporcionar las conclusiones a manera de aptitud o cambios a modificar para la adecuación en el puesto de trabajo.

El trabajador tiene derecho a solicitar una copia del informe de su historia clínica ocupacional adicionalmente los trabajadores pueden solicitar que algunos datos puedan ser rectificadas cuando sean inexactos, erróneos o estén incompletos. (27)

La historia completa debe permanecer en la clínica o empresa u organización bajo custodia y conservación y debe mantenerse bajo sistema de protección o con control al acceso. Si la información está de forma física, se debe tener en cuenta las condiciones ambientales del lugar donde se archivarán los cuales deberían ser en lo posible ignífugos, protegidos de humedad, hongos, etc. (28)

Si se dan por medios informáticos se debe contar con los sistemas de protección adecuados y de acuerdo con las normas técnicas según la NTP 392.030-2:2015 “Microformas. Requisitos para las organizaciones que administran sistemas de Producción y Almacenamiento. Parte2: Medios de archivo electrónico.” (29). Siendo responsable la custodia de la información de la historia clínica ocupacional,

la empresa u organización que realiza las evaluaciones médico o y quien maneje esta información el personal de salud encargado del área de salud ocupacional ya sea de la propia empresa o tercerizado.

En cuanto a la conservación y custodia de las historias clínicas ocupacionales según lo mencionado en la normativa del Ministerio de Salud debe ser por cuarenta años desde que se inicia la labor. Existen protocolos en otros países que tienen consideraciones específicas de acuerdo al agente en exposición como por ejemplo de acuerdo al Reglamento para la protección sanitaria de radiaciones ionizantes en la cual se refiere que toda la documentación así como el historial dosimétrico deberá ser conservado hasta que el trabajador haya o alcance los 75 años y nunca inferior a 30 años desde la fecha del cese a la exposición (30), otros como agentes anestésicos inhalatorios al menos 10 años tras la última exposición; agentes citostáticos y óxido de etileno 40 años terminada la exposición. (31)

De ocurrir la muerte del trabajador a menos que lo haya prohibido expresamente se podrá brindar esta documentación si es que lo solicita al cónyuge, conviviente, hijos o familiares directos con fines benéficos.

La evaluación médico ocupacional se realiza de acuerdo con el perfil establecido por el médico encargado de la vigilancia médica ocupacional, el cual está basado en la exposición de riesgos y agentes al trabajador y los resultados de los monitoreos. La historia clínica médico ocupacional contiene la historia clínica; los antecedentes ocupacionales conocido también como historia ocupacional (en donde se describen lo relacionado al puesto de trabajo, tipo de trabajo, las tareas que realiza el tiempo y duración de éstas, fechas y periodos en que se realizaron estas tareas, en que localización geográfica donde estuvieron, ubicados los trabajos, la

utilización de elementos de protección personal, riesgos, agentes o sustancias a los que estuvo expuesto el trabajador); la exploración física y los exámenes auxiliares que el médico considere pertinentes. (27)

El médico responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores debería de acuerdo a los resultados de los monitoreos , la evaluación de riesgo, características medio ambientales y las condiciones laborales elaborar el perfil (protocolo) de evaluación médico ocupacionales en el cual se determina las características que debe contener el examen médico ocupacional, derivando a los trabajadores a un establecimiento de salud ocupacional debidamente acreditado como Prestadoras de Servicios de Salud ya sean públicas, privadas o mixtas con mínimo de realización de los EMO según el perfil descrito.

Asimismo, el médico responsable de la vigilancia deberá informar sobre la importancia y el objetivo de estas evaluaciones, los exámenes y procedimientos a los cuales serán sometidos, las recomendaciones e indicaciones que deberán tener antes durante o para la preparación de un determinado examen, toda esta información debe ser comprendida por los trabajadores. (25)

En cuanto a la historia clínica ocupacional se describe al detalle las partes que se debe considerar:

Debe contar nombre del establecimiento de salud que realiza la evaluación, número de archivo o clasificación del documento dependiendo el registro que utiliza el establecimiento de acuerdo la normativa vigente, número de historia clínica, la fecha y que tipo de evaluación es la que se realizará:

1.Datos del empleador:

- Indicando el nombre de la empresa

- Rubro a que pertenece, su RUC (Registro Único de Contribuyente).
- CIIU: (código de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de actividades económicas).

2. Filiación se tomará en cuenta los:

- Datos del trabajador Nombres y Apellidos
- Documentos de identidad, pasaporte o carné de extranjería entre otros.
- Edad.
- Sexo.
- Dirección, donde reside.
- Si tiene algún seguro de salud.
- Grupo sanguíneo de conocerlo.
- Si presenta alguna discapacidad describir el tipo y si cuenta con el carné del CONADIS.
- Estado civil, si tiene hijos, dependientes.
- Grado de instrucción
- Foto del trabajador para su identificación. (32)

3. Antecedentes ocupacionales los cuales se detallarán en el siguiente punto.

4. Antecedentes:

- Patológicos. - se registran todas las enfermedades que padece o haya padecido, alergias, traumatismos, cirugías y describirlas.
- Gineco-obstétricos. - En caso de ser mujer en los cuales se describirán detalles como la menarquía, duración del período menstrual, cada cuanto día es el ciclo menstrual, la fecha de su última menstruación. Si ha gestado considerar el número de embarazos y gestaciones incluso los abortos. Los partos que ha presentado ya

sean pretérminos, término y postérmino, la modalidad de parto ya sea eutócico o distócico. Abortos. Mencionar la cantidad de hijos ya sean vivos o muertos. Actividad de la vida sexual y si utiliza algún método de planificación familiar. Si se han realizados exámenes como papanicolaou, ecografía mamaria o mamografía mencionando la fecha de la última vez que se la realizaron y colocar los resultados en caso se hallan anomalías.

- Reproductivos masculinos. - En caso de ser varón se deben considerar los exámenes de antígeno y ecografía prostática mencionando la fecha de la última vez que se la realizaron y colocar los resultados en caso se hallan anomalías.
- En referencia a hábitos tóxicos y estilos de vida, considerar el consumo de alcohol, tabaco u otras drogas, la cantidad y la veces por día, semana o mes. Si hay abstinencia anotar el tiempo que dejó de consumir; colocar en meses el tiempo que ya ha dejado de consumir. Si toma alguna medicación habitual considerar colocar la dosis y la frecuencia.
- Estilo de vida se indaga la actividad física que realiza, la frecuencia y cantidad de horas, que otras actividades extra realiza, dieta, horas de sueño por día.
- Familiares. - Se detalla el parentesco de preferencia de los más cercanos (madre, padre, hermanos, cónyuge, hijos, si presentan alguna enfermedad ya sea de tipo metabólica, oncológica, neurológica, hereditaria, congénita; etc.
- Accidentes que haya tenido ya sean laborales o no, descripción fecha y si obtuvo descanso médico. (33)

## **5. Los antecedentes ocupacionales (historia ocupacional)**

Parte importante en la historia clínica ocupacional son los antecedentes ocupacionales denominados historia ocupacional los cuales en las historias clínicas muchas veces no son tomados en cuenta, ni siquiera interrogados conteniendo en ocasiones la información sobre la causa que adolece en la consulta.

Así como una buena anamnesis es primordial para una evaluación médica ocupacional, la historia ocupacional es vital para comprender posibles afectaciones y desarrollo de enfermedades ocupacionales. Por ejemplo: el 20% de las enfermedades intersticiales y de vías respiratorias tienen como consecuencia las exposiciones ocupacionales. (34)

Se conoce desde la antigüedad el vínculo que puede existir entre la exposición ocupacional y la presentación de una enfermedad ocupacional. Desde Georg Beurer en su obra *Re metálica* en 1556 que menciona la relación de la minería y las enfermedades respiratorias; Bernardino Ramazzini en 1700 en su libro *De morbis artificum diatriba* en la que menciona 54 patologías que se relacionan con el trabajo bajo la pregunta: “Cuál es su ocupación?”. (35)

Idealmente la persona que toma los datos de los antecedentes ocupacionales no sólo debería contar con las competencias necesarias, sino que debería visualizar cómo realiza sus actividades el trabajador a fin de entenderlo a profundidad, en su defecto conocer, haber rotado o laborado en estas actividades, contando con experiencia en los diversos campos o actividades laborales que se puedan presentar. En muchas



ocasiones la percepción de lo tomado en nota difiere de la realidad por lo tanto difiere de lo que se pueda registrar o describir. (20)

Es necesario definir dos partes importantes en los antecedentes ocupacionales: el puesto de trabajo actual y todos los anteriores puestos que el trabajador ha tenido.

Es importante que los datos obtenidos se manifiesten cronológicamente, ordenados y sincrónicos en donde se describa no sólo las actividades, sino la relación entre las condiciones ambientales, los agentes expuestos y las medidas y control que se pudo o no tener en el transcurso de su vida laboral según lo relatado. Sobre todo, porque muchas veces el trabajador no manifiesta algunos antecedentes o hechos por desconocimiento, miedo o temor de mencionarlos. (36)

Sin embargo, pese a la utilidad de la historia ocupacional sigue siendo poco valorada. Es necesario considerar también la exposición ambiental debido a la contaminación, efecto invernadero y la emisión de sustancias que asociado a la exposición ocupacional nos podrían orientar a un diagnóstico, pronóstico y elaborar medidas de prevención y control ante alguna patología. Las historias clínicas no ocupacionales en su mayoría no contemplan información sobre la ocupación o el ambiente donde realiza sus labores, debido a diversas causas como la formación inadecuada del entrevistador, falta de tiempo, etc. (27)

Es necesario también conocer los procesos o actividades en el puesto de trabajo a fin de conocer momentos específicos que muchas veces no lo reconocen ni lo

reportan los trabajadores. Así como también las sustancias presentes en los procesos o a las que están en contacto. Si han utilizado o se les ha brindado equipos de protección personal, si recibieron capacitación, motivación y educación sobre su uso, mantenimiento etc.

La necesidad de describir en los antecedentes ocupacionales, el período entre la exposición y el diagnóstico de alguna patología, en la que se debe considerar agentes específicos, exposición acumulativa o relación dosis dependencia, y la concentración de los agentes, horario de trabajo, factores que den mejora o empeoren la situación y algunos agentes ambientales o extralaborales.

Se han elaborado un grupo de preguntas sistematizadas a manera general las cuales son de utilidad para la historia ocupacional tales como:

- El trabajo u ocupación reciente mencionando la actividad principal y el tiempo en que la ejerce. (fecha de ingreso al trabajo). Nombre de la empresa u organización ya sea pública o privada.
- Otros trabajos y el tiempo, período en que los ejerció y riesgos asociados.
- Ubicación geográfica de los diversos trabajos, factores ambientales.
- Tipos de exposición ya sean agentes químicos, físicos, biológicos, etc, así como factores de riesgo psicosociales y ergonómicos los cuales estos últimos muchas veces no son considerados.
- Si presenta síntomas en relación con las actividades que realiza en su trabajo, o en su casa, o en general.
- Si han estado expuestos a agentes con una descripción detallada.

- Si ha tenido conocimiento de compañeros de trabajo con alguna patología relacionada a la exposición de algún agente o riesgo ocupacional.
- Uso de equipos de protección personal.

De la misma manera considerar si ha sufrido accidentes de trabajos describiendo si fue calificado como accidente laboral, lugar donde se atendió, nombre de la empresa en la que laboraba, a que área y puesto pertenecía, el tipo y ubicación de la lesión. Cuanto tiempo de descanso médico tuvo, si ocasionó alguna discapacidad o secuela y si necesito rehabilitación hasta su reinscripción.

O si presenta o tiene el diagnóstico de una enfermedad ocupacional en la cual debe incluir si está calificada y en qué entidad realizó esta calificación. Registrar el nombre de la empresa en la que laboraba, a que área y puesto pertenecía, el tipo y ubicación de la lesión y colocar el código de la patología y si presenta alguna secuela. (37)

## **6. El examen clínico del trabajador**

Se considera en la historia clínica ocupacional en la parte del examen clínico la anamnesis en la cual se relata, que lo motiva o cual es la causa para esta consulta sin embargo generalmente los trabajadores no vienen por presentar una dolencia sino acuden por la evaluación médica ocupacional programada. De encontrarse alguna enfermedad actual se debe describir las características de los síntomas y signos que presenta, si está tomando medicación y como ha sido la presentación de esta molestia, así como cualquier otro dato importante que se pueda aportar. (36)

Robert J. Harrison 2015 refieren en su libro “Diagnóstico y tratamiento en medicina laboral y ambiental”, que una historia precisa y completa es la pieza fundamental para la valoración y el diagnóstico de alteraciones y enfermedades laborales y ambientales.

Por lo tanto, en la evaluación primaria el médico evaluador debe de contar con una preparación académica y contar con el criterio científico y técnico para la realización del examen físico, así como considerar la relación médico paciente y conocer la variedad y disponibilidad de instrumentos tanto genéricos como específicos que cuentan con validación.

Como se ha mencionado la historia clínica ocupacional contiene y cumple las normas vigentes por lo que se debe considerar en la parte de examen clínico:

- Anamnesis: Relato sobre los síntomas o signos que puede presentar el trabajador. De encontrarse se debe especificar tiempo de inicio, duración y forma de presentación.
- Registro de Funciones Vitales tales como presión arterial, frecuencia cardíaca, frecuencia respiratoria, saturación de oxígeno, temperatura.
- Medidas antropométricas: registrar peso, talla, índice de masa corporal, perímetro abdominal etc. (33)

En cuanto a la evaluación física es necesario considerar la anatomía y fisiología de los diferentes aparatos y sistemas, ejecutar el examen a todos los aparatos y no sólo al que se pueda estimar afectación.

La evaluación debe cumplir la semiología en cuanto a la:

1. Inspección donde se observará las áreas específicas, asimismo se describirán los hallazgos que se puedan encontrar.
  - Reconocer en la piel, hematomas, cortes, lunares, cicatrices, bultos, etc.
  - Apariencia y color de la piel.
  - Identificar aumento de volumen o deformaciones y distensiones, etc.
2. Palpación. Donde el médico evaluador utilizará las manos para la revisión. Podrá a través de la palpación sentir la masas o bultos en cualquier parte del cuerpo, así como la posibilidad de que el trabajador refiera dolor en una parte específica.
3. Percusión. -Se dan golpes suaves en un área específica, produciendo sonidos diferentes.
4. Auscultación. - Es la técnica que se realiza a través del estetoscopio en el cuales se puede escuchar los sonidos en las áreas determinadas.

- Evaluación y revisión de los aparatos y sistemas del organismo del trabajador que puedan representar un daño a nivel anatómico y funcional debido a la exposición a un determinado agente. Investigar signos y síntomas de presentarse alguno detallar. Esta exploración debe abarcar desde la cabeza, cabello, ojos, oídos, nariz, boca, faringe, cuello, piel, aparato cardiovascular, respiratorio, digestivo, genitourinario, aparato locomotor, sistema linfático y nervioso.
- Exámenes auxiliares, complementarios, específicos y procedimientos de ayuda diagnóstica: indicados por el médico responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores, de acuerdo con el riesgo y puesto laboral, tales como:
  - Pruebas funcionales (agudeza visual, audiometría, espirometría, electrocardiograma, valoración musculoesqueléticas etc.)
  - Específicas (musculoesqueléticas, neurológicas, dermatológicas, etc.)
  - Laboratorio (hallazgos del hemograma, examen de orina, grupo sanguíneo, toxicológicas, etc.)
  - Exámenes de imágenes (conclusiones radiográficas, etc.)
  - Otros. en todas las evaluaciones considerar, fecha, resultados conclusiones y observaciones.
  - Otros exámenes y procedimientos relacionados al riesgo de exposición se indicarán a criterio del médico ocupacional.
  - Examen clínico psicológico ocupacional y los resultados que luego brindarán la aptitud psíquica
  - Impresiones diagnósticas: en esta parte se debe detallar y registrar todos los diagnósticos hallados según los resultados. Diagnóstico Médico ocupacional y otros diagnósticos. (38)

- Aptitud: La cual se determina al final de toda la evaluación.
  - Recomendaciones y sugerencias: Se menciona luego de la valoración médica todas aquellas indicaciones, recomendaciones sugerencias, interconsultas que se puedan indicar. (36)
  - Se finaliza con la huella digital y firma del trabajador y nombre, sello y firma del médico ocupacional evaluador.
- 
- En cuanto a la evaluación de psicología ocupacional es una herramienta que nos indica las diversas esferas a evaluar ya sean cognitiva, emocional, psicomotriz entre otras), así mismo no permite la adecuación y la adaptación del trabajador en su ambiente de trabajo. Esta evaluación comprende desde la observación psicológica, una entrevista y el llenado de una ficha psicológica ocupacional y pruebas de acuerdo a criterio del psicólogo ocupacional. Esta ficha llena datos generales, motivo de la evaluación, datos ocupacionales, historia familia y personal, exámenes y pruebas, concluyéndose con los diagnósticos. (1)
  - En cuanto al Certificado de Aptitud es un documento donde se contempla la capacidad física y psicológica del trabajador en este certificado se encuentra los datos del trabajador tales como nombres y apellidos, documento de identidad, edad, género puesto laboral, las conclusiones y el tipo de aptitud que se le considere. Asimismo, se incluyen las restricciones recomendaciones y la firma, sello y nombre del médico que lo certifica y la fecha de la emisión del certificado. Se debe considerar la adaptación del puesto laboral en trabajadores en estado de gestación, aunque no haya una obligatoriedad de comunicar el embarazo, pero si se debe

proteger la maternidad de acuerdo con la normatividad. Considerar a los trabajadores con discapacidad, sensibles o expuestos y la protección a los niños (por lo cual solo se realizará Evaluaciones Médico Ocupacionales a los adolescentes mayores de 14 años de acuerdo con la normatividad nacional). (1)

El certificado de Aptitud Médico Ocupacional contiene las siguientes conclusiones de acuerdo con la normativa peruana:

- Apto: Trabajador con hallazgos clínicos que en el momento del examen no presenta pérdida de capacidad funcional y psíquica para el puesto de trabajo, ni limiten el normal ejercicio de su labor en su puesto de trabajo.
- Apto con restricciones: Aquel trabajador que es apto para realizar su tarea, precisando alguna adaptación que facilite su interacción con su entorno de trabajo; también se considera cuando existe la posibilidad de realizar algunas tareas principales muy concretas y específicas de su puesto de trabajo, con el fin de evitar repercusiones en su salud y en sus compañeros de trabajo. El Médico comunicará al empleador las actividades o tareas que no puede realizar el trabajador y deberá estar incluido en los programas de vigilancia de la salud específica.

Denominada también Apto con medidas de Adaptación en la cual se manifiesta que el trabajador podrá realizar su labor considerando algunas medidas de adaptación las cuales clasifica en: Personales y Laborales. Las personales son todas aquellas medidas en que el trabajador podrá realizar las tareas cumpliendo las medidas higiénico- sanitarias indicadas por el médico para proteger su salud. Las Laborales las cuales se pueden clasificar a su vez en Adaptativas y Restrictivas. Considerando dentro de las adaptativas a la adecuación de todo o parte del ambiente y entorno laboral para que se puedan realizar las tareas de acuerdo con el puesto de trabajo.



Y en las restrictivas se considera que no se pueden realizar ni total ni parcialmente las tareas de acuerdo con el puesto de trabajo.

- No Apto: Trabajador que por patologías, lesiones o secuelas de enfermedades o accidentes tienen limitaciones orgánicas o funcionales, que le hacen imposible su labor habitual en el puesto de trabajo al que fue asignado, a pesar de la adecuación del puesto de trabajo.
- Observado: Trabajador que por patologías, lesiones o secuelas de enfermedades o accidentes tienen limitaciones orgánicas o funcionales temporales y que mediante la respuesta de una Interconsulta se puede volver a evaluar la aptitud. (36)

El médico responsable de la vigilancia debe emitir el certificado de Aptitud Médico Ocupacional, entregar y explicar los resultados a cada trabajador ya sea de manera física o digital asimismo darle el Informe médico ocupacional, documento donde se resume todos los resultados de las evaluaciones o los hallazgos y se emiten las indicaciones, sugerencias y recomendaciones necesarias de acuerdo con cada caso.

## **7. Evaluación Médico Ocupacional de ingreso**

La realización de las evaluaciones médicas de ingreso para los nuevos trabajadores es una práctica cada vez más común y necesaria en el mundo laboral actual. La importancia de estos exámenes radica en la detección temprana de posibles enfermedades o condiciones preexistentes que podrían poner en riesgo la salud del trabajador en el desempeño de su labor. Además, también contribuyen a asegurar un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos los trabajadores, lo que a su vez aumenta la productividad y reduce el absentismo laboral. Es responsabilidad de los médicos ocupacionales garantizar que estos exámenes se realicen de manera adecuada y cumpliendo con todas las normas y estándares establecidos para este fin. (39)

Los trabajadores son el activo más importante con el que cuentan las empresas y organizaciones, no solo por la actividad laboral que realizan, sino sobre todo, por el conocimiento, habilidades, experiencia y otras características que cada uno de ellos aporta desde su puesto.

La salud y bienestar de los trabajadores es crucial para el éxito y productividad de una organización. El examen médico de ingreso es una herramienta importante para asegurar que los trabajadores sean aptos y capaces de desempeñar sus funciones, así como también para detectar posibles problemas de salud que puedan afectar su desempeño laboral. Además, esto permite a la organización tomar medidas preventivas y de control en caso de que se detecten riesgos o problemas de salud relacionados con el trabajo, asegurando así la seguridad y protección de los trabajadores.

Asimismo, se ha demostrado, que una de las maneras de prevenir y disminuir los riesgos en el trabajo es mediante la realización de la evaluación médica de ingreso, pues a partir del resultado de esta evaluación, es posible garantizar en cierta medida, “que el trabajador se desempeñe en oficios donde sus características orgánicas, fisiológicas y antropométricas se adecúen a las exigencias del oficio y no se atente contra la integridad física del nuevo trabajador”. (Losada López, Simeón.1990)

Todos los estudios que se realicen en la evaluación médica ocupacional son de suma importancia como complemento de adaptabilidad del futuro trabajador al nuevo ambiente de trabajo al que estará expuesto y a las actividades específicas que le corresponda desempeñar.

La evaluación médica ocupacional de ingreso tiene como propósito, demostrar las condiciones adecuadas físicas y mentales del postulante, que sean significativas para la ejecución eficiente de sus futuras labores. Por lo tanto, su objetivo no es el de eliminar al postulante, sino la de certificar su adecuada salud e implementar, de ser necesario, medidas de seguridad ocupacional que se requieran para mantener su estado de salud y permitirá a su vez, conocer los cambios en su estado de salud, en caso se presenten, durante el tiempo que transcurre entre el examen médico de ingreso y el examen médico periódico.

Con lo indicado anteriormente, se puede llegar a la conclusión de que la evaluación médica de una persona en un proceso de selección permite también a las empresas y organizaciones, en caso se decida la elección del postulante, adecuar el puesto de trabajo a sus condiciones físicas y psicológicas. (13)

Entre los exámenes complementarios que se pueden realizar en una evaluación médica ocupacional se encuentran los análisis de sangre y orina para detectar

posibles enfermedades o alteraciones metabólicas, radiografías para evaluar el estado de los huesos y articulaciones, pruebas de audición y visión, electrocardiogramas para evaluar la salud cardiovascular, entre otros. La elección de los exámenes complementarios dependerá del puesto de trabajo y de los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador.

Es importante mencionar que la realización de estos exámenes complementarios debe estar basada en la evaluación individual de cada trabajador y en función de las características del puesto de trabajo y los factores de riesgo asociados al mismo, para garantizar una detección temprana de enfermedades ocupacionales o condiciones preexistentes que pudieran ser agravadas por la actividad laboral. (12)

Podemos añadir, algunas características de la realización del examen, como:

Buscar la proporcionalidad en las pruebas a practicar al postulante, pues estas deben estar adecuadas a «los riesgos inherentes al trabajo», asimismo, ser «proporcionales al riesgo», y en lo posible, buscar siempre «las menores molestias al trabajador» durante su realización.

La igualdad/indemnidad, por lo cual los resultados de las evaluaciones realizadas «no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador».

Asimismo, asegurar la confidencialidad de la información médica, la cual solo debe ser accesible al personal y las autoridades de salud correspondientes. No así al personal de la empresa u organización, «sin consentimiento expreso del trabajador». (40)

Las evaluaciones PEFA (pruebas de capacidad funcional en la fase previa al empleo o Pre Employment Funcional Assesment por sus siglas en inglés) son una

herramienta muy útil para valorar la capacidad funcional de un trabajador antes de su ingreso a una empresa o de realizar una asignación específica dentro de la misma. Estas pruebas están diseñadas para evaluar las habilidades y capacidades físicas necesarias para realizar tareas específicas en el lugar de trabajo. Al adaptarse al puesto de trabajo y lugar específico, se pueden identificar las habilidades y capacidades físicas necesarias para realizar las tareas requeridas de manera segura y eficiente, así como detectar cualquier limitación funcional que pueda poner en riesgo la salud del trabajador o afectar su desempeño en el trabajo.

Es por ello que las evaluaciones PEFA se adaptan al puesto específico del trabajador y el lugar donde realizan sus labores, para ello se realizan visitas previas al lugar de trabajo y se solicita información del rol del trabajador en su puesto laboral. (41)

Asimismo, los PEFA son beneficiosos, al igual que cualquier evaluación médica ocupacional, para demostrar a través de los hallazgos y resultados de este, si se encuentra algún problema médico o funcional que pudiera impedir que el postulante realice sus funciones de la manera adecuada y también pueden ayudar a determinar cualquier riesgo potencial para la salud del trabajador en su puesto de trabajo y así tomar medidas preventivas para evitar lesiones o enfermedades laborales. Además, también pueden ayudar a los empleadores a determinar si el trabajador necesita algún tipo de ajuste en su puesto de trabajo, como una silla ergonómica o algún equipo de protección personal, para reducir el riesgo de lesiones o enfermedades ocupacionales.

Dentro de la evaluación médica ocupacional, el examen físico que se realiza es esencial para detectar cualquier condición médica o limitación física que pueda impedir al trabajador realizar sus funciones laborales de manera segura y efectiva.

Además, la inclusión de pruebas funcionales y exámenes complementarios deben ser seleccionados cuidadosamente, basándose en el análisis de las demandas del puesto de trabajo y los riesgos asociados a la exposición laboral. Esto permite una evaluación más completa y precisa de la aptitud laboral del trabajador. (42)

Conocer en profundidad el puesto y ambiente de trabajo es esencial para realizar una evaluación médica ocupacional adecuada y precisa. Es importante que el médico ocupacional tenga una comprensión completa de las demandas físicas y mentales del trabajo que se realizará, así como de la exposición a los riesgos. Solo así podrá determinar si el trabajador es apto para realizar las funciones del puesto y si se requieren medidas de protección adicionales para garantizar su seguridad y salud en el trabajo.

Concluida la evaluación médica de ingreso, los resultados de esta deben ser comunicados tanto al trabajador como a la empresa a la cual está postulando.

La información que se transmita a la empresa no debe contener información detallada de carácter médico, sino una conclusión relativa de la persona evaluada para el puesto laboral, informar la aptitud médica y si requiere alguna restricción y/o recomendación específica.

La evaluación pre ocupacional o de ingreso no solo permite determinar si el trabajador es apto para realizar sus funciones laborales, sino que también sirve como referencia para futuras evaluaciones médicas ocupacionales, las cuales

permiten detectar posibles cambios en el estado de salud del trabajador y su relación con el ambiente laboral.

Además, esta evaluación también puede ser utilizada como herramienta para la implementación de programas de salud ocupacional y prevención de enfermedades laborales en la empresa

## **8. Evaluación Médico Ocupacional periódica**

La gestión de la salud en el trabajo es fundamental para prevenir enfermedades y accidentes laborales. Los exámenes periódicos son una herramienta clave para detectar tempranamente cualquier problema de salud relacionado con el trabajo, y así poder tomar medidas preventivas para evitar su progresión en el trabajador.

Para garantizar un correcto manejo de la salud ocupacional, es necesario que la empresa cuente con servicios de salud ocupacional dirigidos por un médico especializado en medicina del trabajo, quien debe contar con el conocimiento y la capacidad para evaluar los riesgos laborales y las necesidades de prevención y protección de los trabajadores. De esta forma, se puede promover una cultura de prevención y seguridad en el trabajo, mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores y reducir los costos derivados de enfermedades y accidentes laborales.

(5)

La evaluación médica periódica es una revisión médica que se realiza de manera regular a los trabajadores para monitorear su estado de salud en relación con los riesgos ocupacionales a los que están expuestos con la finalidad de detectar posibles problemas de salud relacionados con su trabajo o que puedan afectar su capacidad para desempeñar sus labores de forma segura.

Esta evaluación debe ser realizada, al igual que las demás, por el médico ocupacional, y debe incluir la revisión de antecedentes médicos, la realización de exámenes físicos y pruebas diagnósticas relevantes, según el tipo de trabajo que realice el trabajador y los posibles riesgos asociados.



El objetivo principal de la evaluación médica periódica es detectar problemas de salud oportunamente para prevenir su progresión y minimizar los riesgos laborales asociados a estos problemas. Además, puede servir para identificar a los trabajadores que necesiten medidas de adaptación en su trabajo, como cambios en las tareas asignadas o en las condiciones laborales. Estas evaluaciones periódicas pueden incluir exámenes físicos, pruebas de laboratorio, evaluaciones de la función pulmonar, evaluaciones de la audición, evaluaciones de la vista, entre otras.

Es importante destacar que la evaluación médica periódica no es un sustituto de las medidas de prevención en el lugar de trabajo, sino una medida complementaria para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores. La frecuencia y el alcance de la evaluación médica periódica deben ser determinadas por el profesional de la salud en función de la naturaleza del trabajo y los posibles riesgos asociados.

Entre otros objetivos se podrían mencionar: Detectar tempranamente signos o síntomas que indiquen la posible aparición de una enfermedad ocupacional; verificar, en el caso de trabajadores con enfermedades crónicas o vulnerables, si su salud está afectándose por el trabajo, comprobar si las medidas preventivas y de control que se ejecutan en el centro de trabajo son eficaces para proteger la salud del trabajador. (12).

Es importante mencionar que la periodicidad de la evaluación médica periódica puede variar dependiendo de las normas y regulaciones de cada país, así como del tipo de trabajo y exposición a factores de riesgo que tenga el trabajador

La ley de seguridad y salud en el trabajo en nuestro país, indica que el empleador está en la obligación de realizar las evaluaciones médicas ocupacionales cada 2 años, contando desde la fecha de ingreso del trabajador a la empresa u organización o la fecha de la última evaluación médica ocupacional para los trabajadores que tienen vínculo laboral vigente. Sin embargo, la determinación de la periodicidad adecuada para cada trabajador y puesto de trabajo debe ser realizada por el médico ocupacional, quien considerará varios factores para determinar la frecuencia adecuada de evaluación periódica. En algunos casos, puede ser necesario realizar evaluaciones médicas más frecuentes, por ejemplo, en trabajos que impliquen exposición a sustancias tóxicas o riesgos biológicos. (3)

Una evaluación ocupacional que no se realice con la debida información en cuanto a los riesgos a los que está expuesto el trabajador en el desempeño de sus funciones podría reflejarse en el transcurso de su vida laboral, por el ausentismo, las enfermedades ocupacionales, reubicaciones en puesto de trabajo y pérdidas económicas para la empresa.

Las evaluaciones médicas periódicas, brindan la información de la condición de salud del trabajador, y ayudan a la identificación y prevención de enfermedades comunes y laborales.

La evaluación médica periódica es importante por varias razones:

Detecta problemas de salud temprano: La evaluación médica periódica permite detectar problemas de salud de los trabajadores a tiempo, antes de que se conviertan

en problemas crónicos o discapacitantes. De esta manera, se pueden implementar medidas preventivas y de tratamiento para evitar su progresión y minimizar el riesgo laboral asociado.

Identifica a los trabajadores que necesitan medidas de adaptación: La evaluación médica periódica puede ayudar a identificar a los trabajadores que necesitan medidas de adaptación en su trabajo, como cambios en las tareas asignadas de acuerdo con su puesto o en las condiciones laborales. Esto puede mejorar su capacidad para realizar su trabajo de manera segura y reducir el riesgo de lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo.

Cumplimiento legal: En muchos países, la evaluación médica periódica es un requisito legal para los empleadores. El incumplimiento de estas normas puede tener consecuencias legales, incluyendo multas y sanciones para el empleador.

Mejora la productividad: La evaluación médica periódica puede mejorar la productividad al garantizar que los trabajadores estén sanos y puedan realizar sus tareas de manera segura y efectiva.

Promueve la salud y el bienestar: La evaluación médica periódica puede fomentar la cultura de la prevención en la empresa, promoviendo la salud y el bienestar de los trabajadores y mejorando la calidad de vida en el trabajo. (43)

La evaluación médica periódica ayuda a garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores, a mejorar la productividad y a cumplir con los requisitos legales. Además, puede ayudar a prevenir problemas de salud relacionados con el trabajo y a mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

## **9. Evaluación Médico Ocupacional de retiro**

Este tipo de evaluación médica ocupacional se realiza al trabajador al término del vínculo laboral con la empresa u organización. Su finalidad es realizar una evaluación final de la salud del trabajador, que pueda ser comparada con los resultados de las evaluaciones médicas previamente realizadas.

La evaluación médica de retiro o egreso puede incluir la revisión de antecedentes médicos, la realización de exámenes físicos y pruebas diagnósticas relevantes, según el tipo de trabajo que haya realizado el trabajador y los posibles riesgos asociados. Los resultados de la evaluación médica de retiro o egreso se registran en un informe médico confidencial que se entrega al trabajador. (11)

Es importante destacar que uno de sus objetivos es proporcionar al trabajador información importante sobre su salud relacionada con el trabajo y cualquier recomendación de seguimiento necesario para garantizar su salud y bienestar después de su salida del trabajo.

La evaluación médica de retiro o egreso también puede ser útil para los empleadores, ya que puede proporcionar información sobre la salud de los trabajadores y los posibles riesgos laborales asociados con el trabajo. Esto puede ayudar a mejorar las políticas de prevención y seguridad en el lugar de trabajo y a reducir el riesgo de lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo en el futuro.

Esta evaluación, identifica problemas de salud relacionados con el trabajo que pueda haber sido causado por exposición a sustancias peligrosas, trabajo físicamente exigente, estrés laboral, entre otros. Esto puede permitir al trabajador recibir el tratamiento adecuado y mejorar su calidad de vida en el retiro.

La evaluación médica de retiro o egreso puede promover el bienestar y la salud a largo plazo de los trabajadores después de que se retiren. Esto puede ser especialmente importante para los trabajadores que han estado expuestos a riesgos laborales durante muchos años y pueden necesitar atención médica y seguimiento a largo plazo.

En algunos países, la evaluación médica de retiro o egreso es un requisito legal para los empleadores. El cumplimiento de estas evita multas y sanciones.

En el país, la evaluación médica de retiro es de carácter facultativo, y puede realizarse a solicitud expresa del trabajador o del empleador, al término del vínculo laboral. En el caso de las empresas u organizaciones, que cuentan con trabajadores que realizan actividades de alto riesgo, el empleador está en la obligación de realizar las evaluaciones médicas al término de la relación laboral. (3)

La evaluación médica de retiro es importante para detectar cualquier enfermedad o afección relacionada con el trabajo que el trabajador haya adquirido durante su tiempo en la empresa, así como cualquier secuela de accidentes de trabajo. La validez de los exámenes ocupacionales realizados para esta evaluación no debe ser

mayor a 2 meses para que sean relevantes y actualizados. Es importante que el trabajador tenga acceso a esta evaluación médica al momento de su cese laboral para asegurar su bienestar y la continuidad de su atención médica.

Asimismo, al realizar esta evaluación se demuestra el compromiso de la empresa con la salud y seguridad de sus trabajadores, los cuales aprecian que se preocupan por ellos al término del vínculo laboral.

Es importante considerar, que dependiendo del agente de riesgo al que estuvo expuesto el trabajador, se deberá establecer la frecuencia de evaluaciones y exámenes complementarios periódicos post retiro.

## **10. Evaluación ocupacional por cambios de ocupación o puesto de trabajo:**

Esta evaluación se lleva a cabo porque al cambiar de ocupación o puesto de trabajo, es posible que el trabajador esté expuesto a diferentes riesgos laborales o que los riesgos existentes sean mayores en magnitud, intensidad o frecuencia. El objetivo de la evaluación es garantizar la salud y seguridad del trabajador al evaluar su capacidad para hacer frente a estos nuevos desafíos laborales y determinar su aptitud para desempeñar esas nuevas responsabilidades.

Durante esta evaluación, el médico evaluador valorará diversos aspectos, como la historia clínica del trabajador, exámenes médicos específicos, pruebas de aptitud física y mental, y cualquier otro requisito que pueda ser relevante según el tipo de trabajo y los riesgos asociados. El médico ocupacional determinará si el trabajador es apto para realizar las nuevas tareas, si se requieren adaptaciones o medidas de seguridad adicionales, o si es necesario proporcionar capacitación específica para el nuevo puesto del trabajador.

Es importante realizar estas evaluaciones médico ocupacionales cada vez que haya un cambio significativo en la ocupación, el puesto de trabajo o los riesgos laborales, ya que garantizan la protección de la salud y la seguridad tanto del trabajador como de otros empleados en el entorno laboral. (1)



## **11. Evaluación ocupacional por reincorporación laboral:**

Después de una ausencia prolongada debido a una lesión, enfermedad o incapacidad, un trabajador puede requerir una evaluación médica ocupacional antes de regresar a su puesto de trabajo. Esto ayuda a determinar si el trabajador está física y mentalmente apto para retomar sus responsabilidades laborales y si se requieren adaptaciones, modificaciones o ajustes para facilitar su reintegración. Esta evaluación tiene como objetivo garantizar que el trabajador pueda realizar sus tareas de manera segura y sin poner en riesgo su salud luego de su reincorporación.

(1)

## **12. Evaluación ocupacional por contratos temporales de corta duración:**

Se puede solicitar una copia de los exámenes médicos ocupacionales realizados previamente, siempre y cuando el trabajador autorice esta solicitud. Esta solicitud se realiza con al menos tres meses de antigüedad al Médico de Salud Ocupacional que atendió al trabajador por última vez. Esta medida permite que el Médico de Salud Ocupacional actual disponga de la información relevante sobre la salud del trabajador para evaluar su aptitud para el nuevo puesto de trabajo, sin necesidad de repetir los exámenes médicos ocupacionales si estos se realizaron recientemente. Este procedimiento tiene como objetivo optimizar los recursos y evitar repeticiones innecesarias de exámenes médicos, siempre y cuando los exámenes anteriores sean considerados válidos y actualizados por el Médico de Salud Ocupacional actual.

#### **IV. Conclusiones**

1. En el presente trabajo observamos, luego de la investigación realizada, que la normativa peruana bajo la que ejecutamos los EMO en base al Documento Técnico “Protocolos de Exámenes Médico Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos Obligatorios por Actividad”, tiene más de 10 años de antigüedad desde su creación y publicación. El cual consideramos, debería contar con una actualización y modificación de su contenido, a fin de que sirva de referencia con información y lineamientos que han ido cambiando a través de estos años.
2. Se debe considerar que el perfil médico ocupacional debe ser realizado adecuadamente por el médico responsable de la vigilancia médica del trabajador en las empresas u organizaciones y este debe participar en la identificación de los factores de riesgo ocupacionales, así como los riesgos ambientales y las actividades que se desarrollan en cada puesto de trabajo y en base a ello realizar la solicitud de exámenes y evaluaciones complementarias necesarias.
3. El objetivo es conocer que es una evaluación médico ocupacional, asimismo, su finalidad e importancia para cumplir con la vigilancia de la salud de los trabajadores, lo cual nos permitirá implementar programas para la prevención y promoción de la salud de los trabajadores, a fin de poder actuar oportunamente ante hallazgos y reconocer e identificar la población vulnerable y algunas enfermedades de origen o no laboral.
4. Las evaluaciones médicas ocupacionales son importantes porque nos permiten conocer cambios en la salud de los trabajadores en relación con los riesgos o exposiciones de acuerdo a sus puestos laborales, permitiéndoles tener un

diagnóstico del estado o condición de salud y la aptitud psicofísica para el desarrollo de sus funciones laborales.

5. De la misma manera se concluye que el instrumento y documento más importante para la vigilancia de la salud de los trabajadores es la historia clínica ocupacional.
6. Se determina que a través de los antecedentes o la historia ocupacionales podemos conocer las exposiciones o los riesgos a los que han estado inmersos los trabajadores, así como comprender afectaciones y desarrollo de posibles patologías de origen laboral.
7. El examen clínico es determinante porque permite integrar la evaluación médica ocupacional donde se registran los hallazgos luego de examinar y se complementa con evaluaciones o análisis específicos.
8. La evaluación médico ocupacional de ingreso demuestra que el postulante al trabajo cuenta con todas las condiciones de salud adecuadas para la ejecución del puesto laboral, siendo esta la primera información con la que se cuenta del futuro trabajador, lo cual también permitirá, en caso se requiera, adecuar el puesto de trabajo a sus condiciones físicas y psicológicas de acuerdo con los resultados obtenidos.
9. Las evaluaciones médicas periódicas permiten prevenir e identificar la aparición de enfermedades relacionada al trabajo, de acuerdo con los riesgos a los que está expuesto el trabajador, así como evaluar las condiciones bajo las que se desarrollan las labores e identificar si se requiere restricciones y/o recomendaciones específicas de acuerdo con los resultados del EMO realizado.
10. Se concluye que, en nuestro país, los exámenes médicos de retiro son facultativos, y pueden realizarse al término del vínculo laboral, a solicitud del empleador o del

trabajador, siendo estos obligatorios, en el caso de empresas o instituciones que tengan trabajadores que realizan actividades de alto riesgo. Este examen permite conocer el estado de salud del colaborador y comparar los resultados con la evaluación médica de ingreso y periódica efectuadas previamente.

## **V. Recomendaciones**

- Revisión periódica y actualización del documento normativo “Protocolos de Exámenes Médico Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos Obligatorios por Actividad”.
- Establecer las diferencias entre el médico de vigilancia de la salud de los trabajadores y los médicos ocupacional evaluadores en los establecimientos de salud acreditados para la ejecución de los EMO.
- Implementar programas de prevención y promoción de la salud de los trabajadores realizando la selección adecuada de los exámenes a realizar de acuerdo con el puesto y los riesgos a los que está expuesto el trabajador.
- Las evaluaciones médicas ocupacionales no deben ser realizadas para considerar la aptitud de manera discriminatoria sino adecuar el puesto del trabajo al trabajador.
- Se debe conocer las partes de la historia clínica ocupacional (documento de carácter médico legal) para su correcto llenado, a fin de disminuir errores que podrían resultar en perjuicio del trabajador.
- Describir detalladamente los antecedentes ocupacionales, considerando los riesgos y tiempos de exposición en relación con las condiciones ambientales y agentes que estuvo expuesto el trabajador, ya que estos podrían definir la aparición de enfermedades relacionadas al trabajo, para esto el interrogatorio y la persona que se encarga del llenado deben cumplir con entrenamiento, dado que en muchas ocasiones los trabajadores ocultan u omiten esta información.
- Realizar el examen físico a cabalidad el cual muchas veces es realizado de manera superficial u omitido. Se desestima este examen dando mayor importancia y valoración a la tecnología en cuanto a los exámenes complementarios por lo cual

se debe recordar que es el examen clínico quien dirige o conduce al laboratorio y no a la inversa.

- Retomar la relación médico paciente.
- Se recomienda realizar las evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso que brindarán la primera información de la salud del trabajador, así como la aptitud para el cargo que realizará en la empresa u organización.
- En cuanto a las evaluaciones médicas periódicas deben ser realizadas de acuerdo con el tipo de actividad económica de la empresa con el fin de monitorear la exposición de la población trabajadora a factores de riesgo e identificar en forma precoz alguna alteración en su estado de salud.
- Las evaluaciones ocupacionales de retiro o egreso, nos brinda la información necesaria de sustento en caso de algún problema legal o la aparición de futuras enfermedades de origen ocupacional que no estuvieron descritas en otras evaluaciones médicas.

## VI. Referencias Bibliográficas

1. Resolución Ministerial N° 312-2011/MINSA. Documento Técnico Protocolos de Exámenes Médico Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos obligatorios por Actividad. Ministerio de Salud. Perú. Abril 2011.
2. Organización Mundial de la Salud. Constitución de la Organización Mundial de la Salud. [Internet]. Ginebra. OMS;2006 [ Consultado el 04 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/about/governance/constitution#:~:text=La%20salud%20es%20un%20estado,o%20condici%C3%B3n%20econ%C3%B3mica%20o%20social>.
3. Ley 29783. Ley de Seguridad y salud en el Trabajo. Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. Perú. Agosto 2011.
4. Peralta GGP, Peralta GOJ, González RGE. Evaluación médico ocupacional como práctica en la identificación de la hipertensión arterial silenciosa. Rev Cuba Enf.[Internet]. 2021 [citado 8 de marzo de 2023]; 37(3):1-15. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192021000300006](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000300006)
5. Ramírez AV. Servicios de salud ocupacional. An Fac med [Internet]. 19 de marzo de 2012 [citado 6 de marzo de 2023];73(1):63-9. Disponible en: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/anales/article/view/814>
6. Avila-Roque I, Robaina-Aguirre C, Fernández-Lafargue B, González-Marrero A, Oliva-Oliva E, López-Avila F, Miranda-Novo A. La Evaluación médico ocupacional preventiva en la práctica de la Atención Primaria de Salud cubana.Revista Cubana de Salud y Trabajo [Internet]. 2019 [citado 6 Mar 2023]; 20 (3) :[aprox. 8 p.]. Disponible en: <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsytr/article/view/129>.
7. Gomero R, Ccahuana A. Comentarios sobre los protocolos de exámenes médicos ocupacionales y guías de diagnóstico de los exámenes médicos obligatorios por actividad (RM 312-2011 MINSA). Rev Med Hered [Internet]. 2012 [Consultado 04 de



marzo 2023]; 23(3): 217p. Disponible en:

<https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RMH/article/view/1034>

8. Organización Mundial de la Salud. Protección de la salud de los trabajadores. [Internet]. Ginebra. OMS; 2017 [ Consultado el 21 de marzo de 2023]. Disponible en: [Protección de la salud de los trabajadores \(who.int\)](https://www.who.int)

9. Organización Internacional de Trabajo: Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. [Internet]. Madrid. 1998. Tomo I. pp. 16.7-16.8. [Consultado el 28 de marzo 2023]; Disponible en: <https://www.insst.es/tomo-i>

10. Erik J. Jhonston, Christoper A. Alarcon- Ruiz, Armando MIñan-Tapia, Alvaro Taipe- Rondan. Diagnóstico de TBC en el marco de la evaluación médica periódica ocupacional: Observaciones a la actual normativa peruana. An. Fac. med. [Internet]. 2017 [consultado el 15 de marzo 2023]; 78(4): 461-2. Disponible en: <http://dx.doi.org,10.15381/anales.v78i4.14271>

11. Mejia Christian R., Scarsi Ottavia, Chavez Wagner, Verastegui-Díaz Araseli, Quiñones-Laveriano Dante M., Allpas-Gomez Henry L. et al . Conocimientos de Seguridad y Salud en el Trabajo en dos hospitales de Lima-Perú. Rev Asoc Esp Spec Med Trab [Internet]. 2016 Dic [citado 2023 Mayo 04] ; 25(4): 211-219. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552016000400003&lng=es.](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552016000400003&lng=es)

12. Resolución Ministerial N.º 375-2008-TR. "Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico". Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo. 28 de noviembre de 2008.

13. Rossi, Fernando Mario Ariel. El Examen Médico Laboral, su necesidad e importancia (una visión médico laboral y médico legal). [tesis de doctorado en Internet]. Repositorio institucional de la UNLP 2018 [consultado el 17 de marzo 2023]; Disponible en: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/67034>

14. Resolución Ministerial N.º 571-2014- "Protocolos de Exámenes Médico Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos Obligatorios por Actividad" aprobado por la R.M. N° 312-2011/MINSA. Ministerio de Salud. 25 de Julio 2014.

15. Meneses Araujo, Luisa Maria, Cataño Peña, Diego Andres, Pulgarin Restrepo, Freddy Alberto. Caracterización sobre la situación de cumplimiento de la evaluación médica de ingreso en la E.S.E San Rafael de Girardota. Trabajo de grado. Redices. Repositorio digital institucional [Internet]. 2013 [consultado el 25 de marzo 2023]. Disponible en: <https://repository.ces.edu.co/handle/10946/2209>

16. Ballesteros Jiménez, S. Habilidades Cognitivas básicas: Formación y deterioro.[Internet]. 2014 Madrid: UNED Ediciones.[consultado el 30 de marzo 2023]; pág. 372. Disponible en:  
<https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1179/1743288X13Y.0000000101?needAccess=true&role=button>
17. Organización Mundial de la Salud. Estrategia Mundial de la Salud Ocupacional para todos. El camino hacia la salud en el trabajo: recomendaciones de la segunda reunión de los Centros Colaboradores en Salud Ocupacional de la Organización Mundial de la Salud (OMS), Beijing, China. [Internet]. 1995.[Consultado el 30 de marzo 2023]; Disponible en: <http://apps.who.int/iris/handle/10665/42109>
18. Gutiérrez Strauss, Ana María. Guía técnica para el análisis de exposición a factores de riesgo ocupacional en el proceso de evaluación para la calificación de origen de la enfermedad profesional [Internet]. 2011 [consultado el 29 de julio del 2023]; Disponible en:  
[https://comunicandosalud.com/wpcontent/uploads/2019/06/guia\\_exposicion\\_factores\\_riesgo\\_ocupacional.pdf](https://comunicandosalud.com/wpcontent/uploads/2019/06/guia_exposicion_factores_riesgo_ocupacional.pdf)
19. Briceño Ayala L. Vigilancia médica ocupacional. Rev Med Hered [Internet]. 2005 Mar [citado 2023 abril 01]. Disponible en:  
[https://www.academia.edu/11875106/Vigilancia\\_M%C3%A9dica\\_Ocupacional](https://www.academia.edu/11875106/Vigilancia_M%C3%A9dica_Ocupacional)
20. Gomero Cuadra R, Llap Yesan C. La historia médico - ocupacional como herramienta de diagnóstico. Rev Med Hered [Internet]. 2005 Jul [citado 2023 Marzo 25] ; 16( 3 ): 199-201. Disponible en:  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1018-130X2005000300007&lng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2005000300007&lng=es)
21. Solé Gómez Ma D, Solórzano Fàbrega M, Piqué Ardanuy T. La vigilancia de la salud en la normativa de prevención de riesgos laborales. Nota Técnica de Prevención 959. España. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.[Internet]. 2012 [citado 2023 Marzo 26]; Disponible en:  
<https://www.insst.es/documents/94886/326879/959w.pdf/ccd7c931-50d3-4f6f-9600-0d1e9a9ee811>
22. Rodríguez Jareño M. Vigilancia de la Salud de los Trabajadores en el contexto de la prevención de riesgos laborales. Calidad y utilidad preventiva de los exámenes de salud. [tesis doctoral en Internet]. España. Universitat de Girona; 2016. [citado: 2023, mayo]; Disponible en:

<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/396181/tmrj1de1.pdf?sequence=11>

23. Reglamento de la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Perú: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; 2012.

24. Salud Md. Gemo 001: Guía de práctica clínica para el examen médico ocupacional. Lima- Perú. [Internet]. 2008 [citado 2023 Marzo 28]. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/60562949/Gemo-001-Guia-deEvaluacion-Medico-Ocupaciona>

25. Aguilar Rodríguez A. Cumplimiento de la ocupación en las historias clínicas en un sistema hospitalario público: 2006-2010. España. Universitat Pompeu Fabra; [Internet]. 2006 [citado 2023 Marzo 30]; Disponible en: [https://www.upf.edu/documents/3192961/3207869/TFM\\_Adrian\\_Aguilar.pdf](https://www.upf.edu/documents/3192961/3207869/TFM_Adrian_Aguilar.pdf)

26. Herr Caroline, Otterbach Isabelle, Nowak Dennis, Hornberg Claudia, Eikmann Thomas, Wiesmüller Gerhard Andreas. Clinical environmental medicine. Deutsches Arzteblatt international [Internet].2008. [citado 2023 Mayo 15]; 105(30), 523–531. Disponible en: <https://doi.org/10.3238/arztebl.2008.0523>

27. Canga Alonso Arturo, Mallada Rivero Laura, Espina Álvarez Carlota. La historia clínico-laboral en los servicios prevención de riesgos laborales: Actualización. Med. segur. trab. [Internet]. 2009 Dic [citado 2023 Abril 01]; 55(217): 57-64. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2009000400007&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2009000400007&lng=es)

28. NTS N° 139 -MINSA/2018/DGAIN. Norma Técnica de Salud para la Gestión de la Historia Clínica. Ministerio de Salud. Perú. 2018.

29. NTP 392.030-2:2015. Norma Técnica Microformas: requisitos para las organizaciones que administran sistemas de producción y almacenamiento. Ministerio de Economía y Finanzas. Perú. 2015

30. Pascual Benés A, Gadea Carrera E. Radiaciones ionizantes: normas de protección. Nota Técnica de Prevención 614. España. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.[Internet]. 2000 [citado 2023 Abril 02]; Disponible en:[https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp\\_614.pdf/ef28c36c-66d4-4bc9-a5cb-451c705927a9](https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_614.pdf/ef28c36c-66d4-4bc9-a5cb-451c705927a9)

31. Arana Belloso D, Blanco Guerra C, Caldés Casas A et al. Agentes químicos en el ámbito sanitario. Escuela Nacional de Medicina del Trabajo. Madrid [Internet]. 2010 [citado 2023 Abril 02];

Disponible en:

[https://sanidad.castillalamancha.es/sites/sescam.castillalamancha.es/files/documentos/pdf/20131016/guia\\_de\\_agentes\\_quimicos\\_en\\_el\\_ambito\\_sanitario.pdf](https://sanidad.castillalamancha.es/sites/sescam.castillalamancha.es/files/documentos/pdf/20131016/guia_de_agentes_quimicos_en_el_ambito_sanitario.pdf)

32. Bagatini E, Kismura S. Historia ocupacional. J Bras Pneumol. [Internet]. 2006 [citado 2023 Mayo 16]; 32(Supl 1):S12-S16.

Disponible en: <https://doi.org/10.1590/S1806-37132006000800004>

33. Ministerio de Salud Pública del Ecuador. Aplicación de la historia clínica ocupacional. Instructivo. Quito: Dirección Nacional de Normatización, MSP; [Internet]. 2019. [citado 2023 abril 07]. Disponible en: <http://salud.gob.ec>.

34. Gil M, Gamboa O, Orjuela M. Antecedentes ocupacionales documentados en la historia clínica de pacientes con diagnóstico de cáncer pulmonar. Rev. Colomb. Cancerol. [Internet]. 2015 [citado 2023 Mayo 22]; 19(3): 156-165. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.rccan.2015.06.003>

35. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) Asociación Instituto Técnico de Prevención (ITP) Tratado sobre las enfermedades de los trabajadores. [Internet]. 2012 [citado 2023 Mayo 30]; 326. Disponible en: <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/tratado-sobre-las-enfermedades-de-los-trabajadores>

36. García Gómez M, Esteban Buedo V, Gallo Fernández M, Artieda Pellejero L, Guzmán Fernández A. Vigilancia de la Salud para la Prevención de Riesgos Laborales. Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. Madrid. [Internet]. 2019 [citado 2023 Abril 03]; Disponible en:

<https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/saludAmbLaboral/docs/guiavigisalud.pdf>

37. Melgarejo Turón A. NTP 84: Redacción de la historia laboral. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). [Internet]. 1983 [citado 2023 Junio 02]; Disponible en: <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/NTP-84-Redacci%C3%B3n-de-la-historia-laboral.pdf>

38. Iñaki Korta Murua. Reflexiones sobre la incapacidad y aptitud laboral. Nuevas sinergias entre medicina evaluadora y medicina laboral. Historia clínica laboral única. La incapacidad laboral, un continuo evolutivo. Med Segur Trab. [Internet]. 2014 [citado 2023 Junio 05]; Suplemento extraordinario n.º 1: 131-141. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v60s1/ponencia18.pdf>

39. Rubilar P, Segura C. Salud Ocupacional [tesis magíster en Internet]. Santiago, Chile: Universidad de Chile - Facultad de Economía y Negocios; 2016-06 [citado: 2023, abril]; Disponible en: <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/140884>
40. López Fernández, Rubén. La vigilancia de la salud y el derecho a la confidencialidad. Lan harremanak. [Internet]. 2023 [consultado el 10 abril de 2023]; (48) : 92-115. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10810/59647>
41. Legge, Jennifer y Burgess-Limerick, Robin. 'Confiabilidad de la herramienta de evaluación funcional previa al empleo del sistema JobFit'. [Internet]. 1 de enero de 2007 [Consultado el 3 de abril 2023]; 299 – 312. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17522451/>
42. Legge, Jennifer. El papel en evolución de los fisioterapeutas en la evaluación previa al empleo para la prevención de lesiones en el lugar de trabajo: ¿son las evaluaciones de la capacidad funcional la respuesta? Revisión de fisioterapia, [Internet]. 2013 [Consultado el 3 de abril 2023]; 18:5, 350-357. Disponible en: [10.1179/1743288X13Y.0000000101](https://doi.org/10.1179/1743288X13Y.0000000101)
43. Rojas González, Ana Milena, Peña Rivera, Andrea, Serrato Varón, Carolina Andrea. Guía de exámenes ocupacionales para gerentes de talento humano. Tesis de grado [Internet] 2020. Repositorio Institucional Universidad Sergio Arboleda. [Consultado el 13 de abril 2023]; Disponible en: <https://repository.usergioarboleda.edu.co/handle/11232/1690>
44. López E, Ivan. Salmed Bienestar. [Internet]. Salmed Webinars. Profesiogramas un aporte al bienestar laboral. 2021 [citado 2023 Agosto 22]; Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=bkkie8D1cEk>

### VIII. Anexos

HISTORIA CLÍNICA OCUPACIONAL						
Nº HCO:				Fecha:		
Tipo de Evaluación:		PRE	PERIÓDICA	RETIRO	OTRAS	
Puesto de trabajo/Área:					Experiencia en años:	
Lugar de examen:		Ocupación actual o última ocupación:				
I. DATOS DEL LUGAR DE TRABAJO						
Razón Social						
Lugar de Trabajo				Actividad Económica:		
II. FILIACIÓN DEL TRABAJADOR						
Nombres y Apellidos						
Fecha y Lugar de Nacimiento						
Edad		Sexo	Femenino	Masculino	Documento Identidad	
Domicilio						
Residen en el lugar de Trabajo. Tiempo de Residencia						
Estado Civil			Grado de Instrucción		Teléfono	
Nº Total de hijos vivos			Nº de dependientes			
Correo electrónico						
ESSALUD	EPS	SCTR	OTROS			
III. ANTECEDENTES OCUPACIONALES						
Lugar de Trabajo/ área	Fecha (inicio - Fin)	Ocupación	Tiempo	Exposición (Agente o Riesgo)		EPP
IV. ANTECEDENTES PATOLÓGICOS PERSONALES						
Alergias		Diabetes		Asma	Bronquitis	
TBC		Neoplasia		ITS	Tifoidea	
Hepatitis B		Convulsiones		HTA	Otros	
Quemaduras			Intoxicaciones			
Cirugías						
Hábitos Nocivos	Tipo	Cantidad		Frecuencia		
Alcohol						
Tabaco						
Drogas						
Medicamentos						
Antecedentes Ginecológicos: Aplica: SI / NO						
Menarquía		FUR	R/C			
G P		PAP			MAC	
Otros						
Vacunación: Fecha de última dosis						
BCG		HvB		Otras		
Tetános		Fiebre Amarilla				

IV. ANTECEDENTES PATOLÓGICOS FAMILIARES					
Padre		Madre			
Hermanos		Esposo (a)			
Hijos		Hijos Fallecidos			
Absentismo: Enfermedades y Accidentes (asociados a lo laboral o no)					
Enfermedad o accidentes LABORAL O NO LABORAL		Año. Días de Descanso			
V. EVALUACIÓN MÉDICA					
Anamnesis:					
Signos Vitales:					
Talla (m)	T°	IMC	PA	Otros	
Peso (Kg)	F.R	F. C	Perímetro Abdominal		
Ectoscopia					
Estado Mental					
EXAMEN FÍSICO					
Órgano o Sistema		Sin Hallazgo	Hallazgo		
Piel					
Cabello					
Ojos y Anexos	lejos cerca	Agudeza Visu	OD	OI	
		Agudeza Visu	OD	OI	
		Correctores	OD	OI	
		Visión de profundidad		Fondo de ojo	
		Visión de colores		Observaciones	
Oídos	C. A externo D	Timpano D	Audición D		
	C. A. externo I	Timpano I	Audición I		
Nariz	Tabique				
Boca					
Orofaringe					
Cuello					
Aparato Respiratorio	Inspección		Palpación		
	Percusión		Auscultación		
Observaciones					
Ap. Cardiovascular	Inspección				
	Auscultación				
Observaciones					
Aparato Digestivo	Inspección		Palpación		
	Percusión		Auscultación		
Observaciones					
Ap. Genitourinario					

Aparato Locomotor				
Columna				
Extremidades Superiores				
Extremidades Inferiores				
Sistema Linfático				
Sistema Nervioso	Actitud		Marcha	Motilidad
	Pares craneanos			
	Tono Muscular			
	Reflejos			
<b>VI. CONCLUSIONES DE LA EVALUACIÓN PSICOLÓGICA</b>				
<b>VII. CONCLUSIONES DE LA EVALUACIÓN RADIOLÓGICA</b>				
<b>VIII. HALLAZGOS DE LABORATORIO</b>				
<b>IX. CONCLUSIONES DE LA AUDIOMETRÍA</b>				
<b>X. CONCLUSIONES DE LA ESPIROMETRÍA</b>				



**X. CONCLUSIONES DEL ELECTROCARDIOGRAMA**

CIE 10

**XI. CONCLUSIONES DIAGNÓSTICAS**

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

**XII. RECOMENDACIONES****Firma y Sello del Médico**