

**CIRCULAR INTERNA 06 DE 2026
MAYO 11 DE 2026**

DEROGA LA CIRCULAR INTERNA 001 DE ENERO 28 DE 2025

**FONDO NACIONAL DE PRESTACIONES SOCIALES DEL MAGISTERIO
FOMAG**

DIRECTRICES DE MEDICINA LABORAL

- De:** Dirección Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo Fiduprevisora S.A. -FOMAG
- Para:** Coordinadores Unidades de Gestión Departamental Fiduprevisora S.A. - FOMAG
Médicos Laborales Unidades de Gestión Departamental Fiduprevisora S.A. - FOMAG
Referentes de Seguridad y Salud en el Trabajo Unidades de Gestión Departamental Fiduprevisora S.A. - FOMAG

Asunto: Directrices de Medicina Laboral.

1. OBJETIVO

Establecer los criterios técnicos, operativos y de control para la implementación, seguimiento y mejora del Programa de Medicina Laboral, en cumplimiento del Acuerdo 003 de 2024, garantizando la gestión integral de la salud de los docentes mediante la vigilancia de condiciones de salud, la evaluación de la capacidad laboral, la emisión de conceptos técnicos sustentados clínica y normativamente, y la articulación efectiva con los actores del sistema, con el propósito de prevenir el deterioro de la salud, optimizar la toma de decisiones y mitigar riesgos jurídicos y operativos en la prestación del servicio.

2. ALCANCE

El Programa de Medicina Laboral del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio – FOMAG tendrá alcance nacional y será aplicable a todos los actores, procesos y actividades relacionadas con la gestión de la salud laboral de la población docente afiliada al sistema, en el marco del Modelo de Atención en Seguridad

y Salud en el Trabajo definido por el Consejo Directivo del FOMAG y las disposiciones establecidas en el Acuerdo 003 de 2024, el Decreto 1655 de 2015 y demás normativa concordante.

El programa comprende las acciones técnicas, administrativas, operativas y de seguimiento orientadas a la promoción de la salud, prevención de la enfermedad, vigilancia epidemiológica ocupacional, evaluación médico laboral, análisis de condiciones de salud y trabajo, determinación técnica de origen, evaluación de pérdida de capacidad laboral, rehabilitación, reincorporación ocupacional y emisión de conceptos médico laborales, así como la articulación interinstitucional requerida para la adecuada gestión de los casos.

Su aplicación abarca las Direcciones Nacionales y Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, las Unidades de Gestión Departamental, los médicos laborales, equipos interdisciplinarios, prestadores de servicios de salud ocupacional y medicina laboral, IPS de la red contratada, entidades territoriales certificadas en educación, Fiduprevisora S.A. como vocera y administradora del Fondo, así como los demás actores que participen en la ejecución de los procesos de salud laboral del magisterio.

3. MARCO NORMATIVO

La Decisión **584 de 2004** de la Comunidad Andina (CAN), de la cual Colombia es Estado miembro, establece las disposiciones fundamentales en materia de seguridad y salud en el trabajo para los países integrantes, con el propósito de armonizar las políticas económicas y sociales y mejorar las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo; y que, en su calidad de norma supranacional, es de obligatorio cumplimiento para los Estados miembros.

El Artículo **279 de la Ley 100 de 1993**, establece excepciones y, por lo tanto, creó regímenes especiales para los miembros de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional; los afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, FOMAG; y los servidores públicos de la Empresa Colombiana de Petróleos, ECOPE-TROL.

La **Ley 91 de 1989** creó el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio mediante el cual se financian las prestaciones sociales que deban ser reconocidas a los docentes y directivos docentes oficiales afiliados a dicho fondo y los servicios de salud correspondientes.

El **Decreto 520 de 2010** por el cual se reglamenta el artículo **22 de la Ley 715 de 2001** en relación con el proceso de traslado de docentes y directivos docentes. Establece en su Artículo 5 Numeral 3 "cuando el traslado se solicita por razones de

salud del docente o directivo docente, debe existir un previo dictamen médico del comité de medicina laboral del prestador del servicio de salud”

El **Decreto 1655 de 2015** establece, en la Sección 2 “Niveles de participación”, artículo 2.4.4.3.2.1., las funciones de la Fiduciaria administradora y vocera del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, señalando, entre otras, que en el marco de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio le corresponde implementar su contenido organizacional y funcional, así como efectuar el pago de las prestaciones económicas derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, conforme a las disposiciones aplicables a los educadores activos.

El citado decreto dispone, igualmente, en su artículo 2.4.4.3.3.3, que con los recursos del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio se desarrollarán las funciones administrativas y operativas en materia de seguridad y salud en el trabajo, las cuales serán contratadas, coordinadas y supervisadas por la fiduciaria administradora y vocera del Fondo; y que, para tal efecto, se deberá conformar un equipo multidisciplinario de profesionales con especialización en seguridad y salud en el trabajo y/o áreas afines, con licencias vigentes, encargado de organizar, administrar y controlar la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio.

El **Decreto 1655 del 2015** en su Artículo 2.4.4.3.3.5 define que dentro del Programa de Medicina del Trabajo Docente:

- “Las actividades de este programa se orientan a la prevención del riesgo de las enfermedades laborales y su intervención oportuna para evitar el agravamiento de las patologías causadas por la labor docente”

El **Decreto 1655 de 2015**, en su artículo 2.4.4.3.7.1, establece que la determinación del origen de la enfermedad o accidente laboral, así como la calificación de la pérdida de capacidad laboral, el estado de invalidez o la incapacidad permanente, su fecha de estructuración y la revisión de la pensión de invalidez, corresponden en primera instancia a los prestadores de servicios de salud, de conformidad con el Manual de Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral y lo dispuesto en el artículo 2.2.5.1.26 del Decreto 1072 de 2015; y que las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez actuarán como segunda instancia para los dictámenes que así lo requieran, conforme a lo previsto en el numeral 2.1 del artículo 2.2.5.1.1 del citado decreto.

El **Acuerdo 03 de 2024** del Consejo Directivo del FOMAG estableció, en su artículo primero, numeral 10, que las actividades administrativas serán asumidas por la Fiduprevisora, para lo cual se definió una arquitectura de direccionamiento y gestión que integra todas las funciones administrativas desarrolladas por los operadores. En el marco de esta estructura, se creó la Dirección Nacional de Seguridad y

Salud en el Trabajo, con un equipo interdisciplinario a nivel nacional, así como el cargo de médico laboral en cada una de las Unidades de Gestión Departamental y en Bogotá, D.C.

El citado Acuerdo dispuso igualmente, en su artículo segundo, que la Fiduprevisora será responsable de impartir las directrices para diseñar, implementar, mantener y mejorar de manera continua el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio (SGSSTM), en cumplimiento de las normas jurídicas y técnicas establecidas por el Gobierno nacional, en especial el Decreto 1655 de 2015 y aquellas disposiciones que lo adicionen, modifiquen o sustituyan.

En consideración a lo mencionado, se expiden los lineamientos técnicos y operativos para el seguimiento, fortalecimiento y mejora continua del Programa de Medicina Laboral, orientados a garantizar su adecuada ejecución, control y articulación con los actores del sistema.

4. DEFINICIONES

- **ACTIVIDAD DE TRABAJO:** Conjunto de tareas u operaciones propias de una ocupación o labor (Guía técnica para el análisis de exposición a factores de riesgo ocupacional. Ministerio de Protección Social, República de Colombia. 2011).
- **CALIFICACIÓN DE LA PÉRDIDA DE LA CAPACIDAD LABORAL (PCL):** Mecanismo que permite establecer el porcentaje de afectación del conjunto de las habilidades, destrezas, aptitudes y/o potencialidades de orden físico, mental y social que le permiten al individuo desempeñarse en un trabajo habitual.
- **DICTÁMEN:** Es un documento técnico científico que contiene la conclusión o juicio de los profesionales especializados en la cual se realiza una exposición sumaria del diagnóstico médico o psicológico de un paciente. El dictamen debe contener los fundamentos de hecho y de derecho con los cuales se adoptó la decisión, de tal manera que pueda establecerse en forma integral, el grado de pérdida de capacidad laboral, su origen y la fecha a partir de la cual se produjo dicha pérdida. (Manual de Procedimientos Juntas de Calificación de Invalidez. Ministerio de Trabajo).
- **DICTÁMEN EN FIRME:** Se refiere al pronunciamiento que realizan las entidades de la seguridad social y contra la cual no procede ningún recurso, esto se entiende de obligatoria aceptación para las partes interesadas. Contra ellos solo procede acciones ante la Justicia Laboral Ordinaria.

- **ENFERMEDAD LABORAL DOCENTE O DIRECTIVO DOCENTE ACTIVO:** Es la enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral docente o del medio en el que el docente o directivo docente se ha visto obligado a trabajar.
- **ENTIDADES TERRITORIALES CERTIFICADAS EN EDUCACIÓN (ETC):** Las Entidades Territoriales Certificadas en Educación de conformidad con lo establecido en la Ley 715 de 2001, tienen la competencia de administrar el servicio educativo en su jurisdicción garantizando su adecuada prestación de cobertura, calidad y eficiencia.
- **EQUIPO INTERDISCIPLINARIO CALIFICADOR EN PRIMERA INSTANCIA:** Para el régimen especial de Magisterio corresponde a equipos interdisciplinarios del prestador de servicios de salud, quien tiene a cargo en primera instancia la determinación del origen de la enfermedad, así como la calificación de la pérdida de capacidad laboral, el estado de invalidez o la incapacidad permanente, su fecha de estructuración y la revisión de la pensión de invalidez. (Decreto 1655 del 2015, Artículo 2.4.4.3.7.1.).
- **JUNTA DE CALIFICACIÓN EN SEGUNDA INSTANCIA:** Para el régimen especial de Magisterio corresponde a las juntas regionales de calificación de invalidez, para los dictámenes que lo requieran en segunda instancia. (Decreto 1655 del 2015, Artículo 2.4.4.3.7.1.).
Son organismos del Sistema de la Seguridad Social Integral del orden nacional, de creación legal, adscritas al Ministerio del Trabajo con personería jurídica, de derecho privado, sin ánimo de lucro, de carácter interdisciplinario, sujetas a revisoría fiscal. Estas Juntas de Calificación actúan con autonomía técnica y científica en los dictámenes periciales, cuyas decisiones son de carácter obligatorio. Se rigen por el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, Decreto 1072 de 2015.
- **LUGAR DE TRABAJO:** Cualquier espacio físico en el que se realizan actividades relacionadas con el trabajo, bajo el control de la organización. (NTCOHSAS 18001).
- **MEJORÍA MÉDICA MÁXIMA (MMM):** es el punto en el tratamiento de una persona lesionada en el que es improbable que haya una mayor recuperación o mejoría significativa. En otras palabras, es cuando la condición de un paciente se ha estabilizado y no se espera que mejore significativamente con más tratamiento.
- **MÉDICO ESPECIALISTA TRATANTE:** Profesional de la medicina que, contando con una especialización académica y legalmente acreditada en un área específica del conocimiento médico, asume la responsabilidad directa del diagnóstico, tratamiento y seguimiento clínico de un usuario dentro de una ruta de

atención. Es el referente principal para el paciente mientras dure la atención de la patología específica que motivó la consulta a dicha especialidad. Agrupando los criterios de Autoridad Clínica, Responsabilidad Legal y Continuidad de atención en el tiempo.

- **PERFIL DEL CARGO:** Es un documento que describe las funciones, responsabilidades, habilidades, competencias y requisitos físicos, mentales y técnicos que debe cumplir una persona para desempeñar un cargo, también contempla los riesgos laborales asociados a las tareas asignadas, así como las medidas preventivas necesarias para garantizar la salud y seguridad del trabajador, este perfil es fundamental para orientar las evaluaciones médicas ocupacionales.
- **PRESTADOR DE SERVICIOS DE SALUD – IPS RED:** La primera oportunidad, para la determinación de origen de un evento en salud, se refiere al primer proceso de análisis de la información médica y verificación de la exposición tras una enfermedad o accidente para definir su origen laboral o común.
- **PROGRAMA DE MEDICINA LABORAL:** Conjunto de acciones técnico-científicas orientadas a evaluar, monitorear y gestionar las condiciones de salud de los docentes en relación con su desempeño laboral, con el propósito de preservar la capacidad laboral, sustentar decisiones médico-laborales (origen, PCL, aptitud) y garantizar la protección integral de la salud con enfoque preventivo y de sostenibilidad del sistema.
- **RECURSO DE REPOSICIÓN:** Mecanismo legal para solicitar a la misma entidad que aclare, modifique o revoque el dictamen con el que no se está de acuerdo. Debe interponerse por escrito dentro de los 10 días hábiles siguientes a la notificación, argumentando las inconformidades con la calificación.
- **RECURSO EN SUBSIDIO DE APELACIÓN:** Mecanismo mediante el cual el interesado solicita la revisión de un dictamen emitido en primera instancia, cuando no está de acuerdo con la determinación del origen, el porcentaje de pérdida de capacidad laboral, la fecha de estructuración o el estado de invalidez. Este recurso debe interponerse dentro de los términos legales establecidos y tiene como finalidad que el caso sea evaluado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, la cual actúa como segunda y última instancia.

5. CONTENIDO

5.1 PRINCIPIOS RECTORES DE LA GESTIÓN

PRINCIPIO	DESCRIPCIÓN
Legalidad	Todas las actuaciones deben sustentarse en normas vigentes y procedimientos institucionales establecidos.
Idoneidad técnica	Las decisiones deben fundamentarse en criterios clínico laborales soportados con evidencia y normativa técnica.
Oportunidad	Las acciones de seguimiento, respuesta y reporte deben realizarse dentro de los términos establecidos por ley y por los procedimientos internos.
Imparcialidad	El médico laboral actúa como garante del proceso, sin favorecer intereses de parte, ya sea del docente o de la administración.
Integralidad	La evaluación y seguimiento de los casos debe considerar las dimensiones clínica, ocupacional, funcional y social del docente.
Trazabilidad	Toda actuación debe quedar documentada en los sistemas de información institucionales.
Subsidiariedad	El médico laboral orienta y realiza seguimiento de la gestión del prestador de servicios ECIS L; su intervención directa procede cuando el caso lo amerita técnicamente.

5.2 ROL Y PERFIL DEL MÉDICO LABORAL DEPARTAMENTAL

El médico laboral departamental ejerce funciones de naturaleza técnico-administrativa, su gestión se orienta a:

- Supervisar la calidad técnica de los procesos reportados por el prestador de servicios a cargo de los equipos de salud en el ámbito laboral ECISL.
- Garantizar la correcta aplicación de los marcos normativos y procedimentales de medicina laboral.

- Emitir conceptos técnicos de origen o de traslado por condiciones de salud cuando sean requeridos por comités o autoridad competentes.
- Asegurar acciones orientadas al seguimiento de los casos de calificación de origen y pérdida de capacidad laboral en primera instancia a cargo de los prestadores de servicios de calificación por los equipos calificadores, así como la adecuada gestión del prestador de servicios en los casos de recursos de reposición y apelación.
- Asegurar acciones orientadas al seguimiento de los casos sujetos de controversias ante la segunda y última de instancia de calificación de origen y PCL en el marco de los establecido en el Decreto 1655 de 2015 o la norma que modifique adicione o sustituya.
- Reportar indicadores y alertas a la coordinación nacional del área.
- Orientar a los equipos operativos (ECIS-L) para la resolución de casos complejos.

La emisión de órdenes de servicios en medicina laboral se realizará a través de la línea de frente de la UGD, conforme a los procedimientos establecidos. En este proceso, el médico laboral será responsable de validar la pertinencia técnica de las solicitudes, sin que ello implique la gestión operativa de dichas órdenes en el sistema.

5.3 LINEAMIENTOS TÉCNICOS

A partir de lo expuesto, especialmente en los postulados del Acuerdo 03 del 2024 se establecen los siguientes lineamientos técnicos para la operación del Programa de Medicina Laboral.

5.4 COMITÉS TÉCNICOS DE MEDICINA LABORAL

Se conformarán y pondrán en funcionamiento los Comités Técnicos de Medicina Laboral (CTML), los cuales serán liderados por el médico laboral de la Unidad de Gestión Departamental de la Fiduprevisora S.A., según el departamento o región correspondiente.

Estos comités técnicos de medicina laboral tendrán como funciones principales la gestión y evaluación de casos, así como la emisión de conceptos técnicos en materia de origen, análisis de puesto de trabajo y traslado docente por condición de salud; este último constituirá insumo técnico para la toma de decisiones por parte del comité de traslado, sin que ello implique orientar acciones de modificación en la relación contractual docente, al respecto, se hace necesario aclarar que el trabajo a distancia, virtual, teletrabajo, trabajo en casa o trabajo

remoto constituyen modalidades de ejecución de la actividad laboral que se rigen por sus normas especiales, sin que un concepto o recomendación médica tenga la facultad de modificar el ordenamiento jurídico ni las cláusulas contractuales correspondientes.

Los CTML podrán desarrollarse mediante el uso de tecnologías de la información, en modalidad híbrida, ya sea presencial o virtual.

5.4.1 OBJETIVO

Brindar soporte técnico especializado mediante la gestión y evaluación integral de casos en salud laboral del magisterio, a través de la emisión de conceptos técnicos en materia de origen, análisis de puesto de trabajo y traslado docente por condición de salud, que sirvan como insumo para la toma de decisiones institucionales, en el marco de la normativa vigente y sin incidir en la modificación de la relación contractual docente.

El Comité Técnico de Medicina Laboral ejercerá sus funciones con autonomía técnica y científica, garantizando que sus análisis y conceptos se fundamenten en criterios clínicos, ocupacionales y normativos, conforme a lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley Estatutaria 1751 de 2015, que reconoce la autonomía de los profesionales de la salud en la toma de decisiones técnicas propias de su ejercicio profesional.

5.4.2 INTEGRANTES

El comité de Medicina Laboral por Departamento y Bogotá D.C. estará conformado por:

- El Médico Laboral con licencia en SST vigente de la UGD quien lo lidera
- Los profesionales (Fisioterapeutas, Fonoaudiólogos, Psicólogos) especializados en Seguridad y Salud en el Trabajo de los ECIS Complementarios con licencia en SST vigente a los cuales se solicite su participación en función de los casos a revisar.

Adicionalmente, en función de los conceptos a emitir, el Comité podrá valerse de la consulta de medicina laboral contratada con los prestadores de Salud o los Prestadores de Seguridad y Salud en el trabajo para ampliar la información.

5.4.3 FUNCIONES

- Realizar seguimiento a la gestión de los ECIS-L frente a las acciones de verificación al cumplimiento de las recomendaciones médicas por parte de las entidades territoriales.

- Emitir conceptos técnicos de origen (laboral o común), sustentados en la historia clínica, la historia laboral, las condiciones de exposición y lo establecido en la tabla de enfermedades laborales vigente del magisterio, de conformidad con la normativa aplicable o aquella que la modifique, adicione o sustituya.
- Emitir el concepto técnico de traslado docente frente a las solicitudes por condición de salud, con base en el análisis del diagnóstico soportado, las recomendaciones médicas pertinentes y la evaluación de las condiciones del puesto de trabajo, orientando sobre el estado de salud del docente y la pertinencia de ajustes en el entorno laboral; dicho concepto constituirá insumo para la toma de decisiones por parte del comité de traslado, instancia competente para su aprobación, en cumplimiento del Decreto 520 de 2010 o la norma que modifique adicione o sustituya.
- Investigación de enfermedades laborales: Liderar el proceso de investigación de enfermedades relacionadas con el trabajo, identificando causas y proponer medidas preventivas a ser implementadas por los Equipos Complementarios en los Establecimientos Educativos.
- Realizar los análisis de puesto de trabajo (APT) en los casos que se requiera, mediante un procedimiento sistemático, participativo y técnicamente sustentado, orientado a la identificación, evaluación y caracterización de las condiciones laborales y de exposición a factores de riesgo ocupacional, con el fin de aportar insumos objetivos para la determinación del origen de la patología y la toma de decisiones en salud laboral.
- Documentar los conceptos emitidos en comité con los fundamentos técnicos y normativos correspondientes.
- Mantener registro de los comités en los que se ha participado, los casos analizados y los conceptos emitidos.
- Garantizar la imparcialidad y objetividad en la emisión de conceptos, absteiniéndose de emitir opinión sin soporte técnico suficiente.

5.4.4 ROL DEL MÉDICO LABORAL DE LA UGD

- Liderar los COMITÉS TÉCNICOS DE MEDICINA LABORAL de forma mensual y de forma extraordinaria según requerimientos.
- Mantener registro de los comités en los que se ha participado, los casos analizados y los conceptos emitidos.
- Garantizar la imparcialidad y objetividad en la emisión de conceptos, absteiniéndose de emitir opinión sin soporte técnico suficiente.

5.5 DETERMINACIÓN DE ORIGEN DE LOS EVENTOS EN SALUD

En el marco del acuerdo 003 de 2024 La Fiduprevisora deberá garantizar igualmente el desarrollo de mecanismos y actividades de coordinación y

articulación con los prestadores de la red nacional de salud, para revisar, analizar y retroalimentar los informes y los indicadores del proceso de la atención médica asistencial derivada de los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales y del proceso de calificación de la pérdida de capacidad laboral (PCL), analizando el efecto de todo lo anterior en las prestaciones económicas que se reconocen producto de los accidentes de trabajo y la enfermedad laboral.

Cuando un trabajador desarrolla una enfermedad, que se puede relacionar con su trabajo, procederá estudiar si existe relación causal entre la enfermedad y el tipo de trabajo que desempeña. La relación casual se verifica a través de un estudio del puesto de trabajo, mediciones ambientales, o estudios de riesgo psicolaboral. Es lo que conocemos como estudio de origen.

Las enfermedades son de origen común, hasta que se demuestre que fueron desencadenadas por factores relacionados con el trabajo.

En cumplimiento del Acuerdo 03 del 2024 y especialmente en lo referido a la vinculación de Médicos Laborales en cada Unidad de Gestión Departamental dentro de la nueva Arquitectura para el Direccionamiento y Gestión, se establecen los siguientes lineamientos dentro del proceso de Determinación de Origen:

- El proceso se activa por solicitud del médico especialista tratante cuando, en el marco de la atención, exista sospecha de una posible relación entre el evento en salud y la actividad laboral, sin que le corresponda determinar el origen.

La calificación de origen en primera instancia será realizada por el equipo interdisciplinario calificador de la red de prestadores a nivel nacional, previa emisión del concepto técnico de origen por parte del Comité Técnico de Medicina Laboral, el cual servirá como insumo técnico para dicho proceso.

- En primera oportunidad el Comité de Medicina Laboral liderado por el Médico Laboral de la Unidad de Gestión Departamental emitirá un concepto técnico sobre el origen de la patología, con base en:
 - a) La información aportada (historia clínica, exámenes complementarios, conceptos del médico tratante).
 - b) La tabla de Enfermedades Laborales del Decreto 1655 del 2015 o la que diera lugar.
 - c) La información relacionada con las condiciones de trabajo del Establecimiento Educativo en donde labora el docente en estudio.

- d) Si fuese necesario solicitando a la IPS de Medicina Laboral una consulta especializada para tener mejores elementos para su concepto.
- e) Solicitando a los ECIS complementarios del ámbito laboral la investigación del caso o Análisis de Puesto de Trabajo.

En los departamentos donde no se cuente con ECISL, el procedimiento iniciará directamente en primera instancia.

- Una vez emitido el concepto técnico por parte del Comité Técnico de Medicina Laboral, y en caso de presentarse controversia, el interesado deberá manifestar su inconformidad dentro de los diez (10) días siguientes. En tal evento, se deberá solicitar que el caso sea evaluado en primera instancia por el equipo interdisciplinario calificador de la red de prestadores de salud, el cual determinará el origen y, de ser el caso, la pérdida de la capacidad laboral y el grado de invalidez.

Si persiste el desacuerdo con la decisión de primera instancia, el interesado podrá manifestar su inconformidad dentro de los términos establecidos, para que el caso sea remitido a la Junta Regional de Calificación de Invalidez, como segunda y última instancia dentro del proceso.

Para los casos de controversias, previa solicitud expresa de los actores interesados, en particular de la Entidad Territorial Certificada o del docente objeto de estudio, el trámite, seguimiento y monitoreo serán responsabilidad de la Unidad de Gestión Departamental de la Fiduprevisora FOMAG.

5.6 CALIFICACIÓN DE PÉRDIDA DE LA CAPACIDAD LABORAL- PCL

La enfermedad es un estado patológico o de afectación de la salud que se produce en el ser humano por múltiples causas, que tiene una historia o proceso evolutivo. La enfermedad laboral, se define como "la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar" (artículo 4º ley 1562 de 2012).

5.6.1 OBJETIVO

Garantizar que los procesos de calificación de Pérdida de Capacidad Laboral (PCL) y determinación de origen de enfermedad o accidente se adelanten con calidad técnica, oportunidad y conforme al marco normativo, incluyendo el adecuado trámite de las controversias que se presenten.

La determinación o calificación del origen de la enfermedad en primera instancia le corresponde al equipo interdisciplinario de la entidad prestadora de los servicios de salud a los educadores activos afiliados al FOMAG en cada entidad territorial certificada. Este equipo debe disponer de los elementos o pruebas requeridas en el cuadro 1, pruebas que deben ser aportadas por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio.

Esta podrá ser solicitada por el docente o directivo docente activo que haya presentado el evento en salud, por su representante legal, por la Entidad Territorial Certificada en educación o por los prestadores de servicios de salud que atienden el caso, en el marco de sus competencias dentro del régimen especial del magisterio cuando:

Cumpla con alguna de las siguientes condiciones:

- i) El médico especialista tratante considera que la rehabilitación no ha tenido éxito o cuando ha alcanzado la Mejoría Médica Máxima.
- ii) Cuando cumple 120 días de incapacidad y se tenga concepto de rehabilitación desfavorable diligenciado por el médico especialista tratante.
- iii) Cuando cumple 180 días de incapacidad y ha finalizado el proceso de rehabilitación o tiene concepto Mejoría Médica Máxima.
- iv) Casos de solitud de Sustitución pensional
- v) Afiliación de beneficiarios de docentes o directivos docentes con hijos mayores de 26 años en condición de discapacidad.
- vi) Docente pensionado por invalidez requiera Recalificación, en cumplimiento del Decreto 1655, artículo 2.4.4.3.8.1, numeral 7, parágrafo 2 y 3. (36 meses) y tenga la fecha dictamen vencido o cercano a su vencimiento y cuente con seguimiento de los especialistas tratantes acordes a los diagnósticos por los cuales fue calificado.

Si el docente o directivo docente activo interpone recurso contra el dictamen, el prestador de servicios de salud deberá cancelar los honorarios ante la Junta de Calificación de Invalidez Regional y recobrar a la fiduciaria administradora y vocera del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, según el procedimiento que éste determine. Igualmente, remitirá la solicitud y los documentos en los cuales se basó el dictamen y aquellos que se consideren necesarios para el estudio por parte de la Junta de Calificación Regional de Invalidez.

5.6.2 ACCIONES ADMINISTRATIVAS REQUERIDAS POR LA UGD

- Mantener actualizado el registro de casos de docentes en proceso de calificación de PCL y/o determinación de origen, con seguimiento periódico al estado procesal de cada uno.
- Realizar seguimiento al adecuado proceso de radicación de los expedientes remitidos a las Juntas de Calificación de Invalidez (Regional) por parte de la IPS de red de prestadores.
- Realizar seguimiento a los plazos establecidos por ley para las diferentes etapas del proceso de calificación en primera oportunidad.
- Realizar seguimiento del trámite oportuno de las controversias, garantizando el cumplimiento de los términos legales y la correcta interposición de recursos ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez.
- Alertar a la coordinación nacional cuando se identifiquen patrones sistemáticos de calificaciones inadecuadas o controversias recurrentes.

5.7 EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES

5.7.1 OBJETIVO

Supervisar la correcta implementación de las evaluaciones médicas ocupacionales (ingreso, periódicas, egreso, deportivas y post incapacidad) e intervenir aquellos casos con condiciones de manifiesta que requieran recomendaciones dentro de su lugar de trabajo, garantizando su sustento técnico y pertinencia sin modificaciones en la relación contractual del docente.

Para tal fin las acciones requeridas desde la unidad de gestión departamental deberán:

- Realizar seguimiento a las IPS de SST en el departamento frente a el adecuado proceso de realización de las evaluaciones médicas ocupacionales solicitadas por la entidad territorial.
- Realizar seguimiento a las IPS de SST en el departamento frente a el proceso de evaluaciones médicas ocupacionales, los diagnósticos de condiciones de salud de los docentes y la gestión de actividades en función a los resultados en salud.
- Verificar el cumplimiento de los lineamientos de los perfiles de cargo, para que sean de utilidad a la realización de los exámenes medico ocupacionales.
- Apoyar los casos de reintegro laboral con procesos de incapacidades médicas que superaron post incapacidad.
- Apoyar y asesorar técnicamente los procesos de reintegro laboral en docentes con pérdida de capacidad laboral (PCL) que no superen los umbrales

establecidos para reconocimiento pensional, conforme a la normativa aplicable según la fecha de vinculación (previa o posterior a 2003), así como en docentes previamente pensionados por PCL que se reintegren al servicio.

- Verificar que las evaluaciones médicas ocupacionales se realicen con la periodicidad, contenido y condiciones establecidas en la Resolución 1843 de 2025 o la norma que modifique adicione o sustituya.
- Validar técnicamente la pertinencia de las recomendaciones médico laborales registrada en el concepto de aptitud medico laboral y las emitidas por los médicos tratantes en particular aquellas orientadas a reubicaciones, modificaciones de jornada u otras intervenciones en la relación laboral del docente.
- Verificar que las recomendaciones emitidas en el concepto medico ocupacional sean comunicadas adecuadamente a los interesados competentes para su implementación.
- **Revisar** el seguimiento a la gestión de los ECISL frente a las acciones de verificación al cumplimiento de las recomendaciones médicas por parte de las entidades territoriales.
- Identificar docentes con condiciones de salud recurrentes o graves que requieran seguimiento especial o intervención desde medicina laboral.
- Intervenir los casos de recomendaciones emitidas por especialidades médicas con impacto contractual, asegurando la solicitud de segundo concepto médico cuando sea necesario o la reorientación de la recomendación conforme a su pertinencia frente a los factores de riesgo laboral, evitando impactos negativos en la relación laboral del docente.

5.8 SISTEMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA OCUPACIONAL SVEO

5.8.1 OBJETIVO

Generar, consolidar y analizar los indicadores de salud ocupacional de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica (SVE) de la población docente afiliada al FOMAG, con el fin de identificar tendencias, emitir alertas tempranas y aportar información técnica que soporte la toma de decisiones en el marco del Programa de Medicina Laboral del Magisterio, en cumplimiento del Acuerdo 003 de 2024.

Para tal fin las acciones requeridas desde la unidad de gestión departamental deberán:

- Apoyar el diseño, implementación y fortalecimiento de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica Ocupacional (SVEO) en los departamentos, conforme a los lineamientos nacionales del Programa de Medicina Laboral del Magisterio.
- Coordinar y realizar seguimiento al desempeño de los equipos complementarios responsables de la implementación de los SVEO en los establecimientos educativos y entidades territoriales certificadas.
- Identificar y priorizar los eventos de interés en salud laboral que requieran vigilancia epidemiológica en la población docente, con base en el análisis de morbilidad, incapacidades, condiciones de trabajo y perfiles de riesgo del territorio.
- Acompañar la construcción, actualización y ejecución del plan departamental de vigilancia epidemiológica ocupacional, en coherencia con los lineamientos nacionales y las necesidades epidemiológicas identificadas.
- Supervisar la adecuada aplicación de instrumentos de tamizaje, encuestas de condiciones de salud y demás herramientas técnicas utilizadas en el marco de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica Ocupacional.
- Emitir alertas tempranas frente a variaciones significativas en los indicadores epidemiológicos y reportar oportunamente los hallazgos a la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo, al Comité de Medicina Laboral y demás instancias competentes para la toma de decisiones técnicas y administrativas.
- Identificar grupos poblacionales con mayor carga de enfermedad, discapacidad o ausentismo laboral, con el fin de priorizar intervenciones de promoción de la salud, prevención de la enfermedad y control de factores de riesgo ocupacional.
- Apoyar el diseño, implementación y seguimiento de medidas de intervención, prevención y control derivadas de los hallazgos epidemiológicos, orientadas a disminuir la exposición a factores de riesgo y reducir la ocurrencia de enfermedades laborales.
- Articular los resultados y hallazgos de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica con los procesos de evaluación médico laboral, rehabilitación, determinación de origen, calificación de pérdida de capacidad laboral y gestión integral de casos.
- Coordinar con los ECIS Complementarios y demás actores institucionales la articulación de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica con las estrategias de promoción, prevención y gestión del riesgo laboral aplicables al Magisterio.
- Liderar procesos de retroalimentación técnica a los equipos operativos, prestadores de servicios y secretarías de educación frente a los resultados epidemiológicos identificados y las acciones de mejora requeridas.
- Reportar periódicamente a la coordinación nacional los indicadores epidemiológicos, eventos centinela, hallazgos prioritarios y tendencias relevantes identificadas en el departamento.

- Velar por la confidencialidad, integridad y uso adecuado de la información generada en el marco de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica, garantizando su utilización exclusiva para fines técnicos, epidemiológicos y de gestión del riesgo colectivo.

5.9 APOYO A RESPUESTAS A PETICIONES

5.9.1 OBJETIVO

Contribuir técnicamente en la elaboración de respuestas a derechos de petición, tutelas, quejas y requerimientos relacionados con los procesos de medicina laboral del Magisterio, garantizando respuestas pertinentes, oportunas y sustentadas. El médico laboral departamental desempeña un rol clave como garante del soporte técnico que respalda cada actuación institucional, asegurando que los conceptos emitidos sean coherentes con la evidencia clínica disponible y los lineamientos del Programa de Medicina Laboral del Magisterio.

En este contexto, en el proceso de apoyo a la respuesta de peticiones, el médico laboral participa en la gestión de aquellas solicitudes relacionadas con procesos inherentes a medicina laboral, garantizando la trazabilidad, oportunidad y el sustento técnico de los conceptos emitidos en cada caso, en articulación con las áreas jurídicas competentes.

5.9.2 ACCIONES ADMINISTRATIVAS REQUERIDAS

- Revisar las peticiones asignadas que requieran concepto técnico de medicina laboral e identificar aquellas que implican riesgo de incumplimiento de términos.
- Emitir concepto técnico médico fundamentado para los casos que lo requieran, documentando la trazabilidad de la actuación.
- Coordinar con las áreas jurídica y administrativa para la articulación del concepto médico en la respuesta final.
- Mantener un registro actualizado de las peticiones recibidas, en curso y respondidas, con los tiempos de respuesta.
- Alertar oportunamente sobre peticiones que requieran información de otras entidades o instancias, para gestionar su obtención a tiempo.
- Identificar peticiones recurrentes que evidencien fallas sistemáticas en los procesos y reportarlas para análisis de causa raíz.
- Asegurar que las respuestas no comprometan compromisos institucionales sin previa validación de competencia y viabilidad.

5.10 SEGUIMIENTO DE INCAPACIDADES PROLONGADAS

5.10.1 OBJETIVO

Garantizar la identificación, seguimiento y gestión oportuna de los casos de docentes con incapacidades acumuladas o continuas superiores a 90, 120 y 180 días.

El seguimiento de incapacidades prolongadas en el magisterio constituye un proceso estratégico dentro del Programa de Medicina Laboral, orientado a garantizar la gestión oportuna, continua y técnicamente sustentada de los casos de docentes con condiciones de salud que impactan su capacidad funcional y laboral.

Este proceso permite articular las acciones clínicas, administrativas y ocupacionales necesarias para prevenir la cronificación de las patologías, promover la rehabilitación integral y definir, de manera objetiva, la pertinencia del reintegro laboral o la activación de los procesos de calificación de origen y pérdida de capacidad laboral, asegurando la trazabilidad y coherencia en la toma de decisiones institucionales.

Al alcanzar el umbral de 180 días, se deberá garantizar que el caso haya sido remitido a la instancia competente para la calificación de PCL previa expedición del concepto de MMM o concepto de rehabilitación.

5.10.2 ACCIONES ADMINISTRATIVAS REQUERIDAS

- Mantener actualizada la base de datos de docentes con incapacidades superiores a 90 días, con discriminación por rango (90, 120 y 180 días).
- Verificar la validez y continuidad de los certificados de incapacidad, identificando posibles inconsistencias o ausencia de soporte clínico.
- Al llegar al umbral de 90 días: activar el proceso de determinar la pertinencia de inicio del trámite de calificación de PCL o de un programa de rehabilitación.
- Al llegar al umbral de 120 días: valorar la condición de salud del docente en el día 120 y determinar la pertinencia de iniciar los esfuerzos para el proceso de calificación de primera oportunidad o que exista concepto favorable de rehabilitación con plan activo.
- Realizar seguimiento a los casos de incapacidades superiores a 180 días, verificando que cuenten con concepto de rehabilitación o de mejoría médica máxima, y en aquellos que continúen en proceso de rehabilitación, asegurar la continuidad del manejo y control del caso.
- En los casos en que el docente continúe en tratamiento médico activo, el

seguimiento deberá realizar seguimiento a la evolución clínica y al concepto de rehabilitación emitido por el especialista tratante, sin que ello implique de manera automática el inicio del proceso de calificación de PCL.

- Reportar mensualmente a la coordinación nacional los casos activos, sus estados y las acciones adelantadas

5.11 SEGUIMIENTO A LAS ACCIONES DE LOS EQUIPOS PARA EL CUIDADO DE LA SALUD EN EL ÁMBITO LABORAL ECIS-L

5.11.1 OBJETIVO

Revisar técnicamente las actuaciones de los profesionales de los equipos de salud en el ámbito laboral a nivel departamental, garantizando la pertinencia, calidad y oportunidad de sus intervenciones en el marco de los procesos de medicina laboral del Magisterio.

El seguimiento a las acciones de los equipos del ámbito laboral se constituye como un proceso fundamental para garantizar la coherencia técnica, calidad y oportunidad de las intervenciones en medicina laboral del magisterio. A través de este proceso, se consolida un ejercicio sistemático de supervisión y acompañamiento que permite fortalecer las capacidades de los equipos territoriales, asegurar la adecuada aplicación de lineamientos institucionales y promover la mejora continua en la gestión de los casos, contribuyendo así a una atención integral, consistente y alineada con los objetivos del programa de medicina laboral.

5.11.2 ACCIONES ADMINISTRATIVAS REQUERIDAS

- Establecer una agenda periódica de revisión de actuaciones con los equipos para el cuidado de la salud del ámbito laboral (semanal o quincenal según la carga de trabajo).
- Revisar los informes de actividad de los equipos e identificar alertas de calidad, oportunidad o pertinencia técnica.
- Brindar retroalimentación técnica a los profesionales del equipo sobre casos complejos o actuaciones que requieran ajuste.
- Velar por la adecuada aplicación de los protocolos, guías y lineamientos nacionales por parte de los equipos de base.
- Identificar necesidades de capacitación o actualización en los equipos y gestionarlas ante la coordinación nacional.
- Asegurar la adecuada documentación y registro de las actividades del equipo en los sistemas de información institucionales.

- Documentar y reportar las dificultades operativas que limiten la actuación efectiva de los equipos.

5.12 REPORTE DE INDICADORES DEL SISTEMA

5.12.1 OBJETIVO

Asegurar el reporte oportuno, completo y confiable de los indicadores del área de medicina laboral al sistema de información nacional, permitiendo la toma de decisiones basada en evidencia y el mejoramiento continuo de los procesos.

El reporte de indicadores del sistema constituye un componente estratégico para la gestión de la medicina laboral del magisterio, en tanto permite consolidar información confiable, oportuna y trazable sobre el comportamiento de los procesos a nivel territorial. Este proceso facilita la toma de decisiones basada en evidencia, el monitoreo del desempeño y la identificación de oportunidades de mejora, fortaleciendo la capacidad de respuesta institucional y la alineación con los objetivos definidos a nivel nacional.

5.12.2 ACCIONES ADMINISTRATIVAS REQUERIDAS

- Consolidar mensualmente los datos de todos los procesos macro a su cargo y preparar el reporte de indicadores según la batería definida por la coordinación nacional.
- Verificar la calidad y consistencia de los datos antes de su reporte, contrastando con los registros de los sistemas de información.
- Identificar y reportar alertas tempranas cuando un indicador se encuentre fuera de los rangos esperados o muestre tendencias desfavorables.
- Participar en los espacios de análisis de indicadores convocados por la coordinación nacional.
- Mantener actualizada la base de datos local con los registros necesarios para la construcción de indicadores.
- Garantizar la trazabilidad de los datos reportados, conservando los soportes que respalden cada cifra.
- Proponer ajustes a los indicadores cuando se identifique que no reflejan adecuadamente la realidad del proceso en el territorio.
- Coordinar con los ECIS del ámbito laboral para asegurar la captura completa y oportuna de los datos en los sistemas.

5.13 ARTICULACIÓN INTERINSTITUCIONAL

La gestión del médico laboral departamental se fundamenta en una articulación técnica y operativa permanente con los diferentes actores institucionales y territoriales que intervienen en los procesos de medicina laboral del magisterio. Esta interacción permite garantizar la coherencia en la toma de decisiones, la oportunidad en la gestión de los casos y la adecuada implementación de los lineamientos definidos a nivel nacional.

En este contexto, la articulación interinstitucional se orienta a fortalecer la gestión integral de la salud laboral, asegurando el flujo adecuado de la información, la coordinación de acciones entre los diferentes niveles de operación y el cumplimiento de los objetivos del programa. Lo anterior facilita la gestión de indicadores, la atención de casos complejos, el seguimiento a procesos de calificación y la respuesta oportuna a requerimientos administrativos y técnicos.

La gestión efectiva del médico laboral departamental requiere una articulación permanente con los siguientes actores:

ACTOR / ENTIDAD	TIPO DE ARTICULACIÓN
Coordinación Nacional de Medicina Laboral	Reporte de indicadores, gestión de alertas, recepción de lineamientos y capacitación.
Secretarías de Educación Departamentales	Coordinación para implementación de recomendaciones, traslados, incapacidades y comités técnicos.
Juntas de Calificación de Invalidez	Remisión de expedientes, seguimiento al proceso de calificación y gestión de controversias.
ECIS del ámbito laboral COMPLEMENTARIOS	Supervisión técnica, retroalimentación y coordinación operativa del día a día.
Áreas jurídicas institucionales	Articulación para respuesta a peticiones, tutelas y recursos administrativos.

Se realizarán periódicamente mesas técnicas de medicina laboral entre las Entidades Territoriales Certificadas (ETC) y los médicos laborales del territorio, con el propósito de analizar casos puntuales, articular acciones de seguimiento y fortalecer la toma de decisiones técnico-administrativas en salud laboral.

5.14 DOCUMENTOS RELACIONADOS

Para el desarrollo de sus funciones, el médico laboral departamental deberá utilizar y mantener actualizados los siguientes instrumentos:

- Matriz de seguimiento de casos de calificación PCL y origen
- Matriz de seguimiento de docentes con incapacidades superiores a 90, 120 y 180 días con estado y acciones.
- Procedimiento de calificación de origen y PCL
- Procedimiento de incapacidades
- Plantilla de reporte mensual de indicadores.
- Procedimiento de concepto técnico de calificación de origen
- Procedimiento de investigación de enfermedades laborales en docentes activos del FOMAG.
- Reporte De Enfermedad Laboral Para Los Docentes Activos Afiliados Al FOMAG
- Formato Matriz Enfermedad laboral Magisterio FOMAG.
- Formato Informe de Investigación de enfermedad laboral Magisterio FOMAG.
- Conformación de los comités de medicina laboral del FOMAG.
- Análisis de puesto de trabajo con fines de determinación de origen y calificación de pérdida de capacidad labora
- Realización de evaluaciones médico ocupacionales para los educadores activos afiliados al FOMAG
- FR-ST-02 Formato Matriz de Registro y Seguimiento de Medicina Laboral PCL y Origen – Magisterio.



NIDIA ROCÍO SOTELO SUÁREZ
Directora Nacional
Seguridad y Salud en el Trabajo Fiduprevisora S.A. – FOMAG

Elaboró: Jairo Alberto Huertas
Coordinador de Medicina Laboral Fiduprevisora S.A.-FOMAG



Revisó: Nidia Rocío Sotelo Suárez
Directora Nacional SST Fiduprevisora S.A.-FOMAG