

	REUBICACIÓN, READAPTACIÓN, REHABILITACIÓN Y REINTEGRO LABORAL	Código: PG-SST-04
		Versión: 01
	PROGRAMA	Fecha: 15/03/2023
		Página: 1 de 12

GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**PROGRAMA DE REUBICACIÓN, READAPTACIÓN, REHABILITACIÓN Y
REINTEGRO LABORAL**

MARZO DE 2023

	REUBICACIÓN, READAPTACIÓN, REHABILITACIÓN Y REINTEGRO LABORAL	Código: PG-SST-04
		Versión: 01
	PROGRAMA	Fecha: 15/03/2023
		Página: 2 de 12

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVO.....	3
3.	ALCANCE	3
4.	RESPONSABLE	3
5.	DEFINICIONES.....	3
6.	MARCO NORMATIVO	6
7.	GENERALIDADES.....	6
8.	CONTENIDO.....	6
8.1.	CRITERIOS PARA LA IDENTIFICACIÓN DE CASOS DE INGRESO AL PROGRAMA ...	6
8.2.	EVALUACIÓN DEL CASO	7
8.2.1.	Eventos por Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral.....	7
8.2.2.	Eventos por Accidentes y Enfermedad Común	7
8.3.	REVISIÓN DE HISTORIA CLÍNICA INICIAL Y VALORACIÓN MÉDICA LABORAL	8
8.4.	RECOMENDACIONES Y MODIFICACIONES LABORALES.....	8
8.5.	SEGUIMIENTO Y CONTROL	9
8.6.	CIERRE DEL CASO.....	9
8.7.	INDICADORES.....	10
8.8.	RESPONSABILIDADES.....	10
8.8.1.	Empleados.....	10
8.8.2.	Instituto Superior de Educación Rural - ISER	10
8.8.3.	Seguridad y Salud en el Trabajo	10
8.8.4.	Alta Dirección, Supervisores, Jefes Inmediatos	11
8.8.5.	EPS – IPS – ARL.....	12
9.	ANEXOS	12
10.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	12
11.	HISTORIA DE MODIFICACIONES.....	12
12.	CONTROL DE CAMBIOS	12

	REUBICACIÓN, READAPTACIÓN, REHABILITACIÓN Y REINTEGRO LABORAL	Código: PG-SST-04
		Versión: 01
	PROGRAMA	Fecha: 15/03/2023
		Página: 3 de 12

1. INTRODUCCIÓN

En el contexto de las normas vigentes en los programas de seguridad y salud en el trabajo, el empleador se encuentra en la obligación de ubicar a sus trabajadores de acuerdo con sus condiciones y aptitudes físicas y psicológicas en procesos de reintegro y reubicación.

Entendido como el proceso de Reintegro de un trabajador a su actividad laboral habitual (oficio, labor u ocupación que desempeña el individuo con su capacidad laboral, entrenamiento, formación técnica o profesional) o no habitual, después de un período de incapacidad temporal secundaria a una alteración en su estado de salud como consecuencia de un evento de origen laboral o enfermedad común. Se pretende que dicho reintegro sea integral, comprendiendo la recuperación física, mental, familiar y ocupacional.

De acuerdo con la normatividad legal vigente se contextualiza a los diferentes actores involucrados en este proceso de la empresa (gerencia, dirección de gestión humana, seguridad y salud en el trabajo, líderes de área), los estudios descriptivos reflejados en estadísticas respecto al ausentismo por incapacidades por enfermedad general, enfermedad laboral y accidentes de trabajo y la importancia de implementar un programa de REUBICACIÓN, READAPTACIÓN, REHABILITACIÓN Y REINTEGRO LABORAL para los trabajadores, los cuales son de gran utilidad a la empresa desde el punto de vista profesional y económico.

El Instituto Superior de Educación Rural - ISER busca establecer un programa que sirva como directriz para el reintegro y reubicación de sus y disminuir el ausentismo laboral presentado.

2. OBJETIVO

Establecer los lineamientos para la reubicación, readaptación, rehabilitación y reintegro laboral de aquellos trabajadores que presentan recomendaciones médicas por accidentes o enfermedades laborales, así como enfermedades o accidentes de origen común y que requieran el ajuste de sus actividades laborales.

3. ALCANCE

Aplica a los trabajadores del Instituto Superior de Educación Rural - ISER, que hayan sufrido una alteración funcional, discapacidad, minusvalía definitiva o temporal que afecten el desempeño seguro de sus funciones laborales.

4. RESPONSABLE

Profesional Especializado adscrito al proceso de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Profesional Universitario adscrito al proceso de Gestión del Talento Humano

5. DEFINICIONES

5.1. ANÁLISIS DE PUESTO DE TRABAJO: Procedimiento sistemático, participativo riguroso y ético llevado a cabo por un profesional con licencia en seguridad y salud en el trabajo o salud ocupacional a través del cual se realiza la recolección, evaluación y organización de información del contexto del individuo y de la (s) actividad (es) laboral (es) de un trabajador (valoración transversal ocupacional), para determinar la exposición a factores de riesgo ocupacionales (sus características, las variaciones, la dosis acumulada, las determinantes, la temporalidad, los niveles de riesgo)

	REUBICACIÓN, READAPTACIÓN, REHABILITACIÓN Y REINTEGRO LABORAL	Código: PG-SST-04
		Versión: 01
PROGRAMA		Fecha: 15/03/2023
		Página: 4 de 12

relacionados con las condiciones de puesto de trabajo y el riesgo del desarrollo progresivo de una presunta enfermedad laboral.

5.2. DESEMPEÑO OCUPACIONAL: Estado dinámico e integrativo donde la persona está inmersa en un conjunto de actividades y procesos que la hace capaz de participar en su ocupación, la incluye como agente cambiante, tiene en cuenta su contexto o medio ambiente y, finalmente entiende la potencialidad para dar significado, salud, bienestar y calidad de vida. (Law MC, Baptiste S, Carswell A, McColl MA).

5.3. DISCAPACIDAD: Concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno, que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. Convención de la ONU, 2006.

5.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO OCUPACIONAL FUNCIONAL: Proceso llevado a cabo por un profesional con competencia técnica y científica con licencia en seguridad y salud en el trabajo o salud ocupacional en el domicilio o en el lugar de trabajo, que en el marco de sus competencias identificar la capacidad de ejecución, autonomía e independencia en las áreas ocupacionales.

5.5. FUNCIONAMIENTO: Término genérico que incluye funciones corporales, estructuras corporales, actividades y participación. Indica los aspectos positivos de la interacción, entre un individuo (con una "condición de salud") y, sus factores contextuales (ambientales y personales).

5.6. INCLUSIÓN SOCIAL: Proceso que asegura que todas las personas tengan las mismas oportunidades, y la posibilidad real y efectiva de acceder, participar, relacionarse, y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, junto con los demás ciudadanos, sin ninguna limitación o restricción por motivo de discapacidad, mediante acciones concretas que ayuden a mejorar la calidad de vida de las personas en condición de discapacidad.

5.7. MEJORÍA MÉDICA MÁXIMA "MMM": Punto en el cual la condición patológica se estabiliza sustancialmente y es poco probable que cambie, ya sea para mejorar o empeorar en el próximo año con o sin tratamiento; en este caso, no se puede ofrecer más tratamiento o se da por terminado el tratamiento. Incluye los tratamientos médicos, quirúrgicos y de rehabilitación integral que se encuentren disponibles en el territorio nacional para las personas y que sean pertinentes según la condición de salud.

5.8. ORIENTACIÓN AL DESARROLLO DE UNA ACTIVIDAD NO LABORAL DE MANTENIMIENTO FUNCIONAL Y CALIDAD DE VIDA: En los casos en que el trabajador a raíz de sus condiciones de salud no posee las capacidades suficientes para integrarse al mundo laboral o un gran deterioro en su funcionamiento, deben definirse acciones para su autocuidado o cuidados por su red de apoyo para el disfrute de la vida.

5.9. ORIENTACIÓN OCUPACIONAL: Conjunto de procesos que comprenden todas las intervenciones científicas o técnicas que permitan al trabajador en condición de discapacidad, su plena reincorporación en todos sus roles ocupacionales incluyendo una actividad productiva.

5.10. PERSONAL EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD: Personas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con el entorno, encuentran diversas barreras, que pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás ciudadanos. Convención de la ONU, 2006, y Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud, OMS, 2002.

	REUBICACIÓN, READAPTACIÓN, REHABILITACIÓN Y REINTEGRO LABORAL	Código: PG-SST-04
		Versión: 01
	PROGRAMA	Fecha: 15/03/2023
		Página: 5 de 12

5.11. PRODUCTOS Y TECNOLOGÍAS DE APOYO: Dispositivos, equipo, instrumentos, tecnologías, y software, fabricados especialmente para prevenir, compensar controlar, mitigar o neutralizar deficiencias, limitaciones en la actividad o restricciones en la participación, según la normal del plan de beneficio de salud correspondiente.

5.12. READAPTACIÓN LABORAL: Conjunto de procesos que comprenden todas las intervenciones científicas o técnicas, que permitan el ajuste de las características del trabajo, que puedan tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador, acorde a las habilidades presentes del individuo, independiente si hay o no una incapacidad temporal. Esto incluye la adaptación bidireccional entre el individuo y el entorno.

5.13. RECONVERSIÓN DE LA MANO DE OBRA: Entrenamiento o capacitación en una labor diferente a la habitual, debido a que las capacidades residuales del individuo le impiden el ejercicio de la misma actividad, en un periodo máximo de seis meses, según decreto 4904 de 2009 o normas que lo modifiquen o complementen.

5.14. REDES DE APOYO: En general se usa el termino red para designar estructuras o dinámicas de vínculos o interacciones entre diferentes actores o miembros de un territorio, que pueden ser instituciones (públicas y privadas), organizaciones y grupos de diferentes tipos, comunidades, familias, o personas que coordinan acciones conjuntas a través de las cuales comparten e intercambian conocimientos , experiencias y recursos (económicos, físicos, personales y sociales) para generar alternativas novedosas que les permitan potenciar esos recursos (generar sinergias) para alcanzar un objetivo común en respuesta a una situación determinada.

5.15. REHABILITACIÓN FUNCIONAL: Proceso de acciones médicas y terapéuticas encaminadas a lograr que las personas que presente una condición de salud puedan recuperar, mantener y potencializar las capacidades funcionales optimas desde el punto de vista físico, sensorial, intelectual, cognitivo, psíquico o social, de manera que les posibilite modificar su propia vida y ser más independientes.

5.16. REHABILITACIÓN INTEGRAL: Mejoramiento de la calidad de vida y la plena inclusión de la persona, que ha presentado una condición de salud, al medio familiar, social, laboral y ocupacional, a través de procesos terapéuticos, educativos y formativos.

5.17. REHABILITACIÓN LABORAL: Conjunto de acciones tendientes a lograr que una personal con una condición de salud alcance el mayor grado de readaptación en el entorno de trabajo.

5.18. REHABILITACIÓN SOCIAL: Proceso que orienta mecanismos de interacción de la persona, con una condición de salud, con los entornos familiar y comunitario.

5.19. REINCORPORACIÓN LABORAL: Al terminar el periodo de incapacidad temporal, los empleadores están obligados a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro, de la misma categoría, para el cual esté capacitado.

5.20. REINDUCCIÓN: Actividad que se lleva a cabo en la reincorporación de la persona como parte del proceso de rehabilitación integral establecido por la empresa, que incluye aspectos sobre el reglamento interno de trabajo norma de higiene y seguridad, la ocupación, funciones, procesos, y procedimientos de la organización, entre otros.

	REUBICACIÓN, READAPTACIÓN, REHABILITACIÓN Y REINTEGRO LABORAL	Código: PG-SST-04
		Versión: 01
	PROGRAMA	Fecha: 15/03/2023
		Página: 6 de 12

5.21. REUBICACIÓN DEL TRABAJADOR: Cambiar al trabajador de puesto de trabajo de asignación de funciones, ya sea temporal o definitivamente, dependiendo de la severidad de la lesión, del análisis ocupacional y de las alternativas que disponga la empresa.

5.22. VISITA DOMICILIARIA: Parte del proceso interdisciplinario llevado a cabo en el domicilio para la rehabilitación integral, incluye el análisis de la dinámica familiar, articulación con redes, factores contextuales y situaciones económicas.

6. MARCO NORMATIVO

6.1. Ley 776 de 2002, por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Resolución 1401 de 2007, por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

6.2. Ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

Decreto 1477 de 2014, por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.

6.3. Decreto 1507 de 2014. Manual único de la pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional.

Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Resolución 2851 de 2015, por la cual se modifica el artículo 3o de la Resolución número 156 de 2005.

7. GENERALIDADES

7.1. Este programa aplica únicamente para las incapacidades mayores a 30 días por accidente, enfermedad común o laboral y/o enfermedades o cirugías que por su complejidad así lo amerite.

7.2. El Profesional Especializado adscrito al proceso de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo debe incluir al programa aquellas personas que reporten limitaciones en la salud de consideración y que no presenten incapacidad, previa verificación de las recomendaciones médicas reportadas por la EPS del funcionario o recomendación del médico ocupacional de la Institución.

8. CONTENIDO

8.1. CRITERIOS PARA LA IDENTIFICACIÓN DE CASOS DE INGRESO AL PROGRAMA

Para la identificación de los casos para ingreso al programa de Reubicación Laboral del Instituto Superior de Educación Rural - ISER, se deben tener en cuenta los siguientes criterios:

- ✓ Trabajador con accidente laboral o diagnóstico de enfermedad laboral con alteración de la capacidad para ejecutar actividades de forma temporal o permanentemente.

	REUBICACIÓN, READAPTACIÓN, REHABILITACIÓN Y REINTEGRO LABORAL	Código: PG-SST-04
		Versión: 01
	PROGRAMA	Fecha: 15/03/2023
		Página: 7 de 12

- ✓ Trabajadores con incapacidad médica por Accidente Laboral, Enfermedad Laboral y Enfermedad General, mayor a 5 días o que superen los términos de tiempo de recuperación previsto para la enfermedad o trastorno.
- ✓ Trabajadores que a juicio del equipo médico de la IPS, EPS o ARL están afectados en su capacidad de ejecución de sus funciones (indiferente al origen de la lesión) y emiten una recomendación de adaptación laboral para ser implementada por parte del Instituto.
- ✓ Trabajadores que son identificados como casos a través del proceso de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con el concepto del médico (ejemplo un trabajador con incapacidades recurrentes).
- ✓ Se incluyen todas aquellas lesiones, enfermedades o trastornos que comprometan las funciones y estructuras corporales mentales, físicas o sensoriales del trabajador y que puedan limitar su capacidad de ejecución para sus funciones.

8.2. EVALUACIÓN DEL CASO

Una vez se identifique que el caso cumple con alguno de los requisitos anteriores se debe evaluar el ingreso del trabajador al presente programa. El equipo de profesionales adscrito al Instituto Superior de Educación Rural - ISER procede a realizar la evaluación integral, para orientar las recomendaciones indicadas para cada caso.

8.2.1. Eventos por Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral

El Profesional Especializado adscrito al proceso de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo debe realizar el reporte de Accidente de Trabajo y/o Enfermedad Laboral tal y como lo expresa el procedimiento **P-SST-01 Investigación de Accidentes e Incidentes de Trabajo**.

Adicionalmente, se debe solicitar a la ARL, vía correo electrónico, el acompañamiento al reintegro por un profesional.

NOTA: Una vez se ha definido por parte de Medicina Laboral de la ARL o EPS el reintegro del trabajador, se deben recibir y acatar las recomendaciones descritas, siempre y cuando sea pertinente el reintegro.

El Profesional Especializado adscrito al proceso de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo debe coordinar administrativamente el regreso del trabajador (horario, labores a realizar). En este caso, se debe diligenciar el formato **F-GD-01 Acta de Reunión**, en donde debe quedar consignada la información de las nuevas tareas asignadas, donde se describe si estas son de manera temporal y/o definitiva de acuerdo con las recomendaciones médicas expresadas, de forma que se dé el visto bueno al reintegro.

El Instituto debe formalizar el reintegro del trabajador entregando copia de las recomendaciones emitidas y copia del **F-GD-01 Acta de Reunión** suscrita, donde se especifican las funciones detalladas a realizar.

8.2.2. Eventos por Accidentes y Enfermedad Común

El Profesional Especializado adscrito al proceso de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo debe recibir las incapacidades y/o recomendaciones médicas. Cuando el trabajador a su ingreso presente

	REUBICACIÓN, READAPTACIÓN, REHABILITACIÓN Y REINTEGRO LABORAL	Código: PG-SST-04
		Versión: 01
	PROGRAMA	Fecha: 15/03/2023
		Página: 8 de 12

limitación para realizar su labor habitual y no tengan las recomendaciones médicas por parte de la EPS, el Instituto debe solicitar el concepto por medio escrito y, debe trasladar al paciente a medicina laboral.

EL Médico Laboral debe realizar la valoración Médica y documentar el examen post incapacidad, donde debe generar las recomendaciones pertinentes y el tiempo estipulado para las mismas.

El Profesional Especializado adscrito al proceso de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo debe recibir el certificado médico e iniciar la ejecución del procedimiento de Reintegro Laboral, utilizando el formato **F-GD-01 Acta de Reunión**, donde debe quedar consignada la información de las nuevas tareas asignadas, donde se describe si estas son de manera temporal y/o definitiva de acuerdo con las recomendaciones médicas expresadas.

El Instituto debe formalizar el reintegro del trabajador entregando copia de las recomendaciones emitidas y copia del **F-GD-01 Acta de Reunión** suscrita, donde se especifican las funciones detalladas a realizar.

8.3. REVISIÓN DE HISTORIA CLÍNICA INICIAL Y VALORACIÓN MÉDICA LABORAL

- ✓ Diagnóstico, pronóstico funcional y ocupacional, formulación de las recomendaciones de tipo preventivo según sea el caso, o de acuerdo con la labor a desarrollar.
- ✓ Evaluar las discapacidades, limitaciones en sus funciones, restricciones en la participación de esta.
- ✓ Socialización de las recomendaciones dadas en las mesas laborales internas.

8.4. RECOMENDACIONES Y MODIFICACIONES LABORALES

De acuerdo con esta evaluación se define el tipo de recomendaciones y modificaciones laborales, propuestas por el equipo interdisciplinario y, se procede a diligenciar el formato **F-GD-01 Acta de Reunión**, donde se describe la información, criterios y lineamientos de reubicación, readaptación, rehabilitación o reintegro laboral del trabajador en cuestión. Para la redacción de este documento, se deben tener en cuenta las siguientes definiciones:

- ✓ **Reintegro Laboral sin Modificaciones o Directo:** Cuando las condiciones individuales corresponden al perfil de exigencias del puesto de trabajo y las condiciones de trabajo no representen riesgo para el trabajador, este puede ser reintegrado a su mismo puesto de trabajo.
- ✓ **Reintegro Laboral con Adaptaciones Temporales:** Cuando el trabajador para su desempeño en el mismo puesto de trabajo requiere modificaciones tales como reasignaciones de tareas, límites de tiempos, horarios específicos, entre otros. En los casos en los que se necesitan modificaciones de diseño o procesos previos al reintegro, se debe precisar la evaluación del puesto de trabajo y la ejecución de las adaptaciones del ambiente de trabajo.
- ✓ **Reintegro Laboral con Adaptaciones Definitivas:** Cuando el trabajador para su desempeño en el mismo puesto de trabajo requiere modificaciones tales como reasignaciones de tareas, límites de tiempos, asignación de horarios específicos, entre otros. Esta conducta se determina de manera definitiva.
- ✓ **Reubicación Laboral Temporal:** Cuando el trabajador no cuenta con incapacidad médica y aún está en tratamiento o precisa tiempo para su recuperación funcional, debe ser reubicado de manera temporal en un puesto de menor complejidad o exigencia, mientras se

	REUBICACIÓN, READAPTACIÓN, REHABILITACIÓN Y REINTEGRO LABORAL	Código: PG-SST-04
		Versión: 01
	PROGRAMA	Fecha: 15/03/2023
		Página: 9 de 12

restablece la capacidad individual y las condiciones de trabajo no representen riesgo para el trabajador.

- ✓ **Reubicación Laboral Definitiva:** En aquellos casos en los que la capacidad residual del trabajador no corresponde a las exigencias del trabajo que venía desempeñando, debe considerarse la opción de reubicar al trabajador en otro puesto de trabajo, previa identificación y evaluación respectiva.
- ✓ **Readaptación Laboral:** Orientación para el desarrollo de actividad laboral - Desarrollo Continuo.

8.5. SEGUIMIENTO Y CONTROL

Tiene como objetivo verificar el impacto de las actividades desarrolladas en el plan de rehabilitación ocupacional y reincorporación de la persona con recomendaciones para validar la adaptación y recuperación del trabajador en las actividades asignadas, así como la generación de procesos de retroalimentación necesarios.

Se considera que esta fase se inicia a partir del momento en que se tomó la conducta de reincorporación laboral. Los resultados se miden de acuerdo con el grado de competencia laboral del trabajador, en donde se incluye mantenimiento de un vínculo laboral eficiente del estándar de productividad, salud y bienestar del trabajador. Se debe tener en cuenta los siguientes ítems:

- ✓ Percepción subjetiva del trabajador.
- ✓ Percepción subjetiva del jefe inmediato en términos de rendimiento productivo.
- ✓ Asertividad en las modificaciones sugeridas.
- ✓ Modificaciones realizadas por iniciativa del trabajador.
- ✓ Evaluación objetiva en cuánto a rendimiento y productividad de acuerdo con el estándar de productividad definida por el Instituto.

Las novedades evidenciadas durante el control y seguimiento al proceso de reubicación laboral deben quedar registradas en el formato **F-SST-12 Seguimiento a Recomendaciones Médico – Laborales**.

8.6. CIERRE DEL CASO

Corresponde a la finalización de la intervención directa de los casos, el cual debe quedar documentado, evaluando el estado de cumplimiento de las actividades incluidas en el programa.

Una vez se de por cerrado el caso de reubicación laboral, es responsabilidad del Profesional Especializado adscrito al proceso de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo dejar el registro correspondiente a través del formato **F-SST-12 Seguimiento a Recomendaciones Médico – Laborales**.

Aquí se deben incluir los procesos de calificación que sugieren en términos de Incapacidad Permanente, Parcial e Invalidez. Se pueden incluir los criterios de cierre del caso:

- ✓ Alta médica del tratamiento
- ✓ Sin recomendaciones médicas - laborales o restricciones
- ✓ Sin estudio para enfermedad laboral

	REUBICACIÓN, READAPTACIÓN, REHABILITACIÓN Y REINTEGRO LABORAL	Código: PG-SST-04
		Versión: 01
	PROGRAMA	Fecha: 15/03/2023
		Página: 10 de 12

El trabajador que persista con los síntomas del evento es necesario realizar el seguimiento a las recomendaciones definidas, que como en el caso anterior, deben quedar registradas en el formato **F-SST-12 Seguimiento a Recomendaciones Médico – Laborales**.

8.7. INDICADORES

INDICADOR	FÓRMULA	META
Tasa de Incidencia	$\frac{\text{Número de casos nuevos en el período}}{\text{Número de horas laboradas}} * 100$	10%
Proporción de Prevalencia	$\frac{\text{Número de trabajadores de casos nuevos y antiguos}}{\text{Número de trabajadores expuestos}} * 100$	25%
Eficacia del Programa	$\frac{\text{Número de actividades ejecutadas}}{\text{Número de actividades planeadas}} * 100$	100%
Cobertura	$\frac{\text{Número de seguimientos realizados}}{\text{Número de seguimiento programados}} * 100$	100%

8.8. RESPONSABILIDADES

8.8.1. Empleados

- ✓ Reportar el accidente o la enfermedad laboral.
- ✓ Facilitar el proceso de recuperación, participando activamente en los programas terapéuticos y de rehabilitación establecidos por el médico o entidad tratante.
- ✓ Asistir a consulta médica cuando lo amerite.
- ✓ Desarrollar de manera segura y eficiente la actividad laboral.
- ✓ Proponer modificaciones o ajustes en los puestos de trabajo a fin de adaptarlos a las condiciones actuales de funcionalidad.
- ✓ Entregar oportunamente las recomendaciones generadas por los médicos tratantes al proceso de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ El día de su reincorporación, presentarse al proceso de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el horario informado previamente.
- ✓ Cumplir con los compromisos, recomendaciones y/o restricciones generadas durante este proceso, con apoyo del jefe inmediato o supervisor.
- ✓ Dar cumplimiento de las recomendaciones dentro y fuera del trabajo.
- ✓ Brindar la información clara y veraz de lo que ha sido el proceso de reincorporación laboral.

8.8.2. Instituto Superior de Educación Rural - ISER

- ✓ Compromiso Gerencial.
- ✓ Identificar cuáles son los cargos y tareas críticas donde se presenta la mayor cantidad de accidentes o enfermedades laborales y comunes.
- ✓ Contar con el proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Apoyar y liderar el proceso de Reintegro.

8.8.3. Seguridad y Salud en el Trabajo

	REUBICACIÓN, READAPTACIÓN, REHABILITACIÓN Y REINTEGRO LABORAL	Código: PG-SST-04
		Versión: 01
	PROGRAMA	Fecha: 15/03/2023
		Página: 11 de 12

- ✓ En caso de ATEL, reportar los accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales en el FURAT, con la información completa y clara que permita a la ARL identificar un posible caso elegible de rehabilitación integral.
- ✓ Identificar cuáles son los cargos y tareas críticas donde se presenta la mayor cantidad de accidentes o enfermedades laborales.
- ✓ En caso de que alguna de las entidades tratantes requieran confirmación del diagnóstico, es su responsabilidad verificar y allegar las incapacidades aportadas por parte del trabajador.
- ✓ Facilitar condiciones para la reincorporación de los trabajadores, indagando que posibles tareas puede desempeñar los trabajadores y que se ajusten a las recomendaciones emitidas.
- ✓ Permitir la participación del trabajador en los programas de rehabilitación.
- ✓ Implementar adaptaciones del ambiente físico y procesos que permitan a los trabajadores realizar las actividades cumpliendo con las recomendaciones.
- ✓ Revisar las recomendaciones generadas y verificar su pertinencia, considerando los peligros del trabajo y su posible efecto sobre la lesión en curso. Si existen dudas al respecto, se debe enviar comunicación al departamento de medicina laboral de la EPS o la ARL para que estas sean aclaradas.
- ✓ Realizar reuniones con supervisores y/o jefe inmediato del trabajador, donde se debe evaluar el perfil del puesto de trabajo habitual frente al perfil funcional del trabajador, teniendo en cuenta las recomendaciones establecidas.
- ✓ Capacitar en el programa de reintegro a la Alta Dirección, Jefes, Supervisores, y colaboradores ISER.
- ✓ En los casos en los cuales el trabajador pueda cumplir con las recomendaciones en el mismo cargo que desempeñaba habitualmente o en la misma área, se debe dejar documentada la información acerca de las condiciones de reincorporación laboral.
- ✓ Una vez se define las tareas y las funciones que el trabajador desempeñara, se oficializa mediante información escrita a las áreas involucradas y se deja evidencia de la actividad.
- ✓ En los casos requeridos se debe desarrollar una prueba de trabajo para evaluar si las tareas asignadas a un trabajador corresponden al estado de funcionalidad que presentan.

8.8.4. Alta Dirección, Supervisores, Jefes Inmediatos

- ✓ Apoyar el proceso de identificación de posibles tareas a desempeñar por el trabajador que se proyecta reincorporar.
- ✓ Facilitar condiciones para la reincorporación de los trabajadores, indagando que posibles tareas pueden desempeñar los trabajadores y que se ajusten a las recomendaciones emitidas.
- ✓ Brindar al trabajador el espacio para cumplir con los procesos de rehabilitación y tratamiento que continúen pendientes.
- ✓ Implementar adaptaciones del ambiente físico que permitan a los trabajadores realizar las actividades cumpliendo con las recomendaciones.
- ✓ Realizar reinducción al trabajador en las actividades establecidas para su ejecución durante el periodo de reincorporación.
- ✓ Supervisar el cumplimiento de las recomendaciones durante la jornada laboral.
- ✓ Cumplir con las funciones establecidas para los trabajadores que están descritas en el presente documento.
- ✓ Identificar las condiciones que dificultan el cumplimiento de las recomendaciones y la adaptación del trabajador.
- ✓ Participar en el proceso de seguimiento de la reincorporación laboral de los trabajadores.

	REUBICACIÓN, READAPTACIÓN, REHABILITACIÓN Y REINTEGRO LABORAL	Código: PG-SST-04
		Versión: 01
	PROGRAMA	Fecha: 15/03/2023
		Página: 12 de 12

8.8.5. EPS – IPS – ARL

- ✓ Enviar a la empresa las recomendaciones médicas ocupacionales para el reintegro de los trabajadores.
- ✓ Tener en cuenta que ARL emite recomendaciones médico-laborales para casos leves (incapacidad menor a 30 días), por los médicos tratantes; los casos severos (incapacidad por más de 30 días), son emitidos por el área de medicina laboral.
- ✓ Realizar el proceso de rehabilitación y reincorporación de los casos que lo requiera según las lesiones generadas por accidentes o enfermedades laborales.
- ✓ Generar incapacidad temporal en los casos en los cuales el trabajador no esté en condiciones para reincorporarse a laborar.
- ✓ Generar y ejecutar los planes de rehabilitación adecuados para la máxima recuperación del trabajador.
- ✓ Formalizar las recomendaciones laborales pertinentes de los trabajadores que se proyecta reincorporación laboral.
- ✓ Acompañar a la empresa en el proceso de reincorporación laboral de aquellos trabajadores que lo ameriten (severidad, complejidad, modificaciones relevantes en el trabajo).

9. ANEXOS

No aplica.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Manual de procedimientos para la Rehabilitación y Reincorporación Ocupacional de los Trabajadores en el Sistema General de Riesgos Profesionales. Ministerio de la Protección Social. 2010.

11. HISTORIA DE MODIFICACIONES

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
15/03/2023	01	Creación del documento debido a la necesidad de estandarizar las actividades de reincorporación laboral.

12. CONTROL DE CAMBIOS

Elaboró

Aprobó

Rafael Eduardo Villamizar Carrillo

Mónica Enith Salanueva Abril

Profesional Especializado adscrito al proceso de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Profesional Especializado adscrito al proceso de Dirección Estratégico