
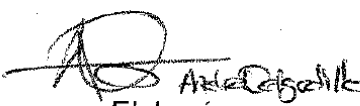
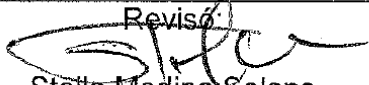
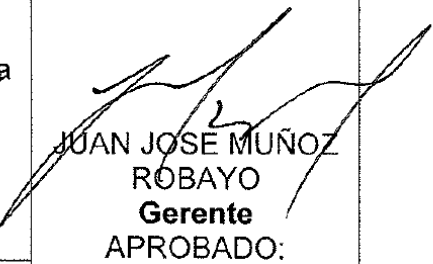

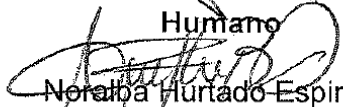


	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META E.S.E "SOLUCION SALUD"</b>				
	<b>SEGUIMIENTO A CASOS ESPECIALES, REUBICACION Y REINTEGRO LABORAL</b>				
	<b>Código</b> PR-RH-09	<b>Versión 2</b>	<b>Fecha Vigencia</b> 2021/11/11	<b>Página</b> 1 de 34	



## SEGUIMIENTO A CASOS ESPECIALES, REUBICACION Y REINTEGRO LABORAL

 Elaboró: <b>Jheimy Andrea Delgadillo Ortiz</b> <b>Profesional Salud Ocupacional</b>	Revisó:  <b>Stella Medina Solano</b> <b>Subgerente administrativa y Financiera</b>	 <b>JUAN JOSE MUÑOZ ROBAYO</b> <b>Gerente</b> <b>APROBADO:</b> <b>RESOLUCIÓN No. 712 de 2021/11/11</b>
FECHA: 2021/11/10	 <b>Loren Cristina Ocampo Cabrera</b> <b>Jefe Oficina De Recurso Humano</b>	
Vo.Bo: Martha E. Amaya <b>Oficina de Calidad</b>	 <b>Noralba Hurtado-Espinosa</b> <b>Lider Sg-Sst</b> FECHA: 2021/11/11	

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META E.S.E “SOLUCION SALUD”</b>				
	<b>SEGUIMIENTO A CASOS ESPECIALES, REUBICACION Y REINTEGRO LABORAL</b>				
	<b>Código PR-RH-09</b>	<b>Versión 2</b>	<b>Fecha Vigencia 2021/11/11</b>	<b>Página 2 de 34</b>	

## CONTENIDO

1.	OBJETIVO.....	3
2.	ALCANCES Y RESPONSABLES.....	3
3.	GENERALIDADES.....	6
3.1	SEGUIMIENTO A CASOS ESPECIALES DE SALUD.....	7
3.2	REHABILITACIÓN LABORAL.....	7
3.2.1	IDENTIFICACION DE CASOS PARA REHABILITACIÓN LABORAL.....	8
3.2.2	CRITERIOS DE INGRESO AL PROGRAMA DE REHABILITACION LABORAL.....	9
3.2.3	OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE REHABILITACION LABORAL.....	9
3.2.4	RESPONSABLES DEL PROGRAMA DE REHABILITACION LABORAL....	9
3.2.5	EVALUACION DEL CASO.....	11
3.2.6	DIAGNÓSTICO.....	12
3.2.6.1	Objetivos Del Diagnóstico.....	14
3.2.6.2	Responsabilidades Del Diagnóstico.....	15
3.2.6.3	Pronóstico Funcional Ocupacional.....	15
3.2.7	PLAN DE REHABILITACIÓN.....	16
3.2.7.1.	Actividades Proceso De Rehabilitación.....	18
3.2.8	MANEJO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL.....	19
3.2.8.1	Prórroga De Incapacidades Temporales.....	19
3.2.8.2	Rehabilitación Funcional.....	20
3.2.8.3	Rehabilitacion Profesional.....	21
3.2.9.	SÍNTESIS ESTRUCTURA DEL MANEJO DE REHABILITACIÓN, MODELO DE ÍTEM A VERIFICAR.....	23
3.3.	REINTEGRO LABORAL Y/O REUBICACIÓN LABORAL.....	24
3.3.1.	CRITERIOS DE INCLUSION.....	24
3.3.2.	CRITERIOS DE EXCLUSIÓN:.....	25
3.3.3.	DESCRIPCIÓN DEL REINTEGRO LABORAL.....	26
3.3.4.	CAPACITACIÓN, FORMACIÓN Y TOMA DE CONCIENCIA.....	27
3.4.	¿QUÉ DEBO HACER COMO FUNCIONARIO AL RECIBIR POR MI EPS O ARL UNA RESTRICCIÓN O RECOMENDACIÓN? Y CUÁL ES EL PASO A SEGUIR.....	28
4.	FLUJOGRAMA.....	30
5.	ANEXOS.....	30
6.	TERMINOS Y DEFINICIONES.....	31
7.	REGISTRO DE CALIDAD.....	33
8.	NORMATIVIDAD.....	33
9.	BIBLIOGRAFIA.....	33
10.	CONTROLES.....	34

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META E.S.E “SOLUCION SALUD”</b>				
	<b>SEGUIMIENTO A CASOS ESPECIALES, REUBICACION Y REINTEGRO LABORAL</b>				
	<b>Código PR-RH-09</b>	<b>Versión 2</b>	<b>Fecha Vigencia 2021/11/11</b>	<b>Página 3 de 34</b>	

## 1. OBJETIVO

Establecer el proceso para realizar los seguimientos de trabajadores en condiciones especiales de salud de la Empresa Social Del Estado Del Departamento Del Meta - ESE - “SOLUCIÓN SALUD”, mediante un lineamiento de rehabilitación, reincorporación y reintegro laboral donde se determine las condiciones de salud de la población y mejorar su calidad de vida.

## OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Promover que el Servidor realice su actividad laboral en condiciones que favorezcan su buen estado funcional y emocional.
- Garantizar que el reintegro laboral del Servidor se realice en el momento que el estado de salud alcanzado permita su desempeño laboral.
- Contribuir con el proceso de rehabilitación funcional del Servidor desde la actividad laboral.
- Realizar el seguimiento de los casos verificando el cumplimiento de las recomendaciones, adaptación y evolución funcional del servidor.
- Cumplir las recomendaciones y/o restricciones emitidas para el Servidor reincorporado por las diferentes causas médicas Enfermedad General, Accidente laboral o Enfermedad Laboral, logrando con esto un acompañamiento en el proceso de rehabilitación en el estado de salud de los funcionarios y/o contratistas.
- Permitir la recuperación de la habitualidad del trabajo de las personas que presenten una enfermedad o accidente laboral.
- Promover el regreso del Servidor a su actividad laboral en condiciones que favorezcan su condición funcional y emocional.



## 2. ALCANCES Y RESPONSABLES

### Alcance:

El procedimiento aplica a todos los funcionarios y contratistas de la entidad

### Responsabilidades:

Alta Dirección Y/O Gerente: Asignar los recursos necesarios para llevar a cabo las acciones requeridas para el proceso de reubicación.

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META E.S.E “SOLUCION SALUD”</b>				
	<b>SEGUIMIENTO A CASOS ESPECIALES, REUBICACION Y REINTEGRO LABORAL</b>				
	<b>Código PR-RH-09</b>	<b>Versión 2</b>	<b>Fecha Vigencia 2021/11/11</b>	<b>Página 4 de 34</b>	

## COPASST

- Revisar y hacer controles sobre los casos de reubicación y reintegro laboral de los Funcionarios
- Procurar el cuidado integral de su salud
- Gestionar el seguimiento médico cuando el funcionario lo requiera ante la entidad correspondiente.



## RECURSO HUMANO

- Revisar y hacer controles sobre los casos de reubicación y reintegro laboral de los Funcionarios
- Procurar el cuidado integral de su salud, gestionar recibir y socializar el seguimiento médico cuando se requiera.
- Definir e implementar entrenamiento y capacitación que requiere el Servidor para desarrollar su nuevo trabajo, en caso de que se requiera.
- Asegurar y coordinar con el líder del proceso y/o supervisor el entrenamiento o reintroducción del Servidor si debiere realizar un nuevo cargo (reubicación)

## LIDER RESPONSABLE DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- Informar a la subgerencia administrativa y financiera y/o jefe de recurso humano sobre los casos especiales de atención médica.
- Informar a los Jefes de las áreas involucradas cuando se presente un evento de accidente de trabajo, enfermedad laboral o enfermedad general y que sea objeto del programa de reintegro laboral.
- Participar en la investigación de los Accidentes y el seguimiento a los planes de acción y las recomendaciones médicas emitidas.
- Convocar reunión para gestión del proceso de reintegro laboral, en donde se involucra, el jefe del área, supervisor inmediato y el trabajador. Documentar esta reunión en el formato de acta FR-GQ-24, Tema reintegro laboral.
- Realizar seguimiento del caso del trabajador reintegrado, para esto debe diligenciar el formato de seguimiento casos especiales en salud FR-RH-84.
- Asesorar sobre las actividades a realizar con recurso humano para los casos de reubicación o inserción laboral.

## MÉDICO LABORAL ASESOR O IPS

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META E.S.E “SOLUCION SALUD”</b>				
	<b>SEGUIMIENTO A CASOS ESPECIALES, REUBICACION Y REINTEGRO LABORAL</b>				
	<b>Código PR-RH-09</b>	<b>Versión 2</b>	<b>Fecha Vigencia 2021/11/11</b>	<b>Página 5 de 34</b>	



- Hacer seguimiento a las incapacidades y a los Servidores con recomendaciones médicas objeto de este procedimiento
- Liderar en el estudio de las enfermedades Laborales y en el seguimiento a los planes de acción y las recomendaciones médicas emitidas
- Informar y/o recibir los registros correspondientes a recomendaciones, seguimientos y programas médicos, por parte de la institución pertinente (aseguradora de riesgos laborales (ARL) y/o Entidad prestadora de salud (EPS), médico tratante), sobre la evolución de los Servidores y el seguimiento clínico que se requiere para cada uno de los casos, con la correspondiente retroalimentación para cada una de las partes
- Apoyar en el seguimiento de acuerdo a las recomendaciones y/o Restricciones Médico-Laborales.

#### **LIDER DE AREA Y/O JEFE DIRECTO**

- Difundir y Cumplir con los lineamientos del procedimiento
- Facilitar las condiciones en puesto de trabajo de acuerdo con las sugerencias realizadas desde seguridad y salud en el trabajo.
- Apoyar al Servidor con los permisos para la rehabilitación funcional que requiera bien sea a través de su EPS o ARL, garantizar el cumplimiento de las recomendaciones médicas del servidor
- Realizar seguimiento a los procesos de adaptación del Servidor e informar a Seguridad y salud en el Trabajo sobre las desviaciones.
- Notificar de manera oportuna a SST, si el Servidor no logra una buena adaptación, o no sigue las actividades asignadas, incumpliendo las recomendaciones especificadas en el acta de reintegro o recomendaciones en el formato de seguimiento, de igual manera si el Servidor le reporta exacerbación de la sintomatología.
- Establecer la capacitación necesaria que requiere el Servidor para desarrollar su nuevo trabajo, en caso de que se requiera.

#### **SERVIDORES QUE HACEN PARTE DEL PROGRAMA DE REUBICACION Y/O REINTEGRO LABORAL**

- Cumplir con las recomendaciones médicas, restricciones y tratamientos según su patología de base e indicaciones terapéuticas, buscando coordinar la rehabilitación funcional en horarios y días que interfieran de la menor manera con la productividad de la Entidad,
- Cumplir con los lineamientos establecidos frente al Reintegro y Rehabilitación Laboral o las recomendaciones del profesional en el seguimiento de casos de condición especial de salud, Informar a Seguridad y Salud en el Trabajo sobre

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META E.S.E “SOLUCION SALUD”</b>				
	<b>SEGUIMIENTO A CASOS ESPECIALES, REUBICACION Y REINTEGRO LABORAL</b>				
	<b>Código PR-RH-09</b>	<b>Versión 2</b>	<b>Fecha Vigencia 2021/11/11</b>	<b>Página 6 de 34</b>	

las desviaciones del proceso, Cumplir con los tratamientos, recomendaciones y controles instaurados por médico tratante (ARL/EPS),

- Entregar los soportes correspondientes de su proceso terapéutico (Controles, recomendaciones, restricciones, incapacidades, comunicados, entre otros) a Recurso humano con copia a Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Asistir a su tratamiento médico, reportando al asesor médico los avances y/o seguimientos que permitan validar la evolución clínica de cada caso.
- Realizar las actividades cumpliendo con las recomendaciones medico laborales según corresponda.
- Participar de todas las actividades de promoción y prevención a riesgos laborales.



### 3. GENERALIDADES

Mediante este documento la empresa define cuatro lineamientos los cuales son:

1. Seguimiento a casos especiales de salud
2. Rehabilitación laboral
3. Reincorporación laboral
4. Reintegro laboral

La Empresa Social Del Estado Del Departamento Del Meta - ESE - “SOLUCIÓN SALUD” define los **criterios para determinar el procedimiento de Reintegro Laboral**, como son:

- La identificación de los casos se realizara desde la misma ocurrencia del evento según la severidad y el seguimiento a la incapacidad y las sucesivas prórrogas, lo que definirá que el trabajador sea objeto del programa de reintegro laboral.
- Para eventos de Accidente de Trabajo con un numero de incapacidad determinados por la empresa (denominados SEVEROS) y/ o casos que por su diagnóstico (estipulado en la Resolución 1401 de 2.007) sean objeto de participar en el programa de reintegro.
- De igual manera aquellos casos que cuenten con recomendaciones médicas documentadas por el Médico Tratante de la ARL y/o EPS.
- Para casos que se encuentren en estudio por la EPS para definición de origen y/o casos calificados por la ARL como de origen profesional y cuenten con recomendaciones médicas documentadas (temporales y/o indefinidas).
- Para casos de Enfermedad Común que presenten incapacidades temporales de acuerdo al número de días definido con la empresa y cuenten con

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META E.S.E “SOLUCION SALUD”</b>				
	<b>SEGUIMIENTO A CASOS ESPECIALES, REUBICACION Y REINTEGRO LABORAL</b>				
	<b>Código</b> PR-RH-09	<b>Versión</b> 2	<b>Fecha Vigencia</b> 2021/11/11	<b>Página</b> 7 de 34	

recomendaciones escritas y firmadas, por parte del área de Medicina Laboral de la EPS a la que se encuentre afiliado el trabajador.

- Para todos los casos de identificados como casos especiales de salud, para su reintegro o reubicación laboral es necesario como acción complementaria a todo lo descrito en este documento, realizarle el examen medio ocupacional: “Post incapacidad laboral”; cuando Se efectúa al final de un periodo de incapacidad laboral superior a 30 días o 3 incapacidades dentro de un mismo mes. Y “Post reubicación laboral”; cuando se reubica al funcionario finalizada su seguimiento de condiciones especiales de salud.

### 3.1 SEGUIMIENTO A CASOS ESPECIALES DE SALUD

El primer paso es identificar los casos especiales de salud para realizar seguimiento a los mismos; se consideraran casos especiales en salud:



- Todos los casos de accidentes laborales y enfermedad laboral diagnosticada
- Funcionarios con incapacidades mayores a 30 días
- Funcionarios en proceso de calificación de origen de enfermedad
- Casos identificados como especiales dentro de los Sistemas de vigilancia epidemiológica
- Funcionarios con recomendaciones médicas vigentes de origen común
- Funcionarios con restricciones medico laborales vigentes de origen laboral
- Funcionarios en proceso de reintegro laboral, rehabilitación o reincorporación laboral.

Se deberá realizarse un seguimiento periódico mediante el formato de seguimiento casos especiales en salud FR-RH-84 hasta que el área de SST lo considere pertinente de acuerdo al concepto del médico laboral de la entidad o de la IPS contratada

El líder de Sgsst debe verificar como mínimo dos veces al año, las condiciones laborales de los funcionarios priorizando los casos que apliquen en este ítem sean idóneas y se cumplan las restricciones, de acuerdo al riesgo laboral, dejar casos consolidados en la matriz de seguimiento casos especiales en salud FR-RH-85.

### 3.2 REHABILITACIÓN LABORAL

Existe una gama muy amplia de patologías que ameritan un proceso de rehabilitación, visto desde el contexto de la integralidad, pero con diferencias en la

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META E.S.E “SOLUCION SALUD”</b>				
	<b>SEGUIMIENTO A CASOS ESPECIALES, REUBICACION Y REINTEGRO LABORAL</b>				
	<b>Código PR-RH-09</b>	<b>Versión 2</b>	<b>Fecha Vigencia 2021/11/11</b>	<b>Página 8 de 34</b>	

complejidad del abordaje dado el pronóstico funcional, laboral y social que presente cada una de ellas.

Uno de los parámetros claramente relacionado con el éxito de los programas de Rehabilitación es la oportunidad en el acceso al servicio. Es fundamental iniciarla inmediatamente se haya solucionado la urgencia, en el caso de un accidente de trabajo, o tan pronto se determine que la enfermedad es laboral.

### 3.2.1 IDENTIFICACION DE CASOS PARA REHABILITACIÓN LABORAL

Se refiere a la búsqueda y definición temprana de los trabajadores que por un ATEL (Accidente de trabajo y/o enfermedad laboral) vean afectados su capacidad de ejecución de actividades y nivel de participación en situaciones vitales.



Se debe tener en cuenta que la participación es vista como un fenómeno que representa las consecuencias sociales y ambientales que afectan al individuo por el hecho de tener una deficiencia o una limitación en la ejecución de sus actividades.

Se podría decir que la restricción en la participación está determinada por los obstáculos o barreras: físicas, de comunicación, actitudinales y legales que presenta el entorno; siendo estas las que disminuyen o niegan la oportunidad al individuo de ejercer plenamente sus roles. Por lo tanto, el grado de restricción en la participación de la persona con discapacidad difiere de una comunidad a otra, dependiendo de los facilitadores o barreras que esta le ofrezca.

A manera de ejemplo se citan algunas contingencias que se incluyen en los programas de Rehabilitación:

- Amputaciones de cualquier segmento corporal, independientemente de su extensión
- Fracturas de huesos largos (fémur, tibia, peroné, húmero, radio y cúbito)
- Quemaduras de segundo y tercer grado
- Lesiones del sistema nervioso central y periférico tales como:
  - ✓ Trauma craneoencefálico
  - ✓ Trauma raquímedular
  - ✓ Polineuropatías
  - ✓ Lesiones severas de plejos, raíces o nervios periféricos.
- Lesiones severas de mano, entre otras:
  - ✓ Aplastamiento
  - ✓ Quemaduras



	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META E.S.E “SOLUCION SALUD”</b>				
	<b>SEGUIMIENTO A CASOS ESPECIALES, REUBICACION Y REINTEGRO LABORAL</b>				
	<b>Código PR-RH-09</b>	<b>Versión 2</b>	<b>Fecha Vigencia 2021/11/11</b>	<b>Página 9 de 34</b>	

- ✓ Avulsiones
- ✓ Rupturas tendinosas o de nervios
- Lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual
- Lesiones que comprometan la capacidad auditiva.

Además de las mencionadas anteriormente se deberán incluir todas aquellas lesiones que comprometan la función mental, física o sensorial del individuo, que puedan limitar su capacidad de ejecución de actividades.

### **3.2.2 CRITERIOS DE INGRESO AL PROGRAMA DE REHABILITACION LABORAL**



Los criterios mínimos para ingresar al sistema de rehabilitación para trabajadores que han presentado un ATEL son todo trabajador que haya sufrido un ATEL (Accidente de trabajo y/o enfermedad laboral) y presente alteraciones en su capacidad de ejecución de actividades, en forma temporal o permanente, deberá ingresar al programa de rehabilitación integral y dependiendo de su evolución y pronóstico continuará en procesos de rehabilitación laboral o rehabilitación para el desarrollo de una actividad ocupacional.

- Trabajadores lesionados con incapacidades por ATEL (Accidente de trabajo y/o enfermedad laboral) que superen los términos de tiempo de recuperación previsto para la patología. Estos criterios son definidos por el médico tratante según patología, todos los casos son diferentes, es importante solicitar el concepto.
- Trabajadores con secuelas permanentes por lesiones graves a consecuencia de un Accidente de Trabajo o Enfermedad Laboral que interfieran con su desempeño laboral.

### **3.2.3 OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE REHABILITACION LABORAL**

- Identificar todos los casos de ATEL (Accidente de trabajo y/o enfermedad laboral) que deben ser incluidos en el programa de Rehabilitación.
- Garantizar el acceso oportuno al programa de Rehabilitación.

### **3.2.4 RESPONSABLES DEL PROGRAMA DE REHABILITACION LABORAL**

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META E.S.E “SOLUCION SALUD”</b>				
	<b>SEGUIMIENTO A CASOS ESPECIALES, REUBICACION Y REINTEGRO LABORAL</b>				
	<b>Código</b> PR-RH-09	<b>Versión 2</b>	<b>Fecha Vigencia</b> 2021/11/11	<b>Página</b> 10 de 34	

Los responsables deben coordinar en el menor tiempo posible, no mayor a los ocho días de ocurrido el accidente o diagnosticada la Enfermedad Laboral, la captura de casos que requieren procesos de rehabilitación integral. En caso de no cumplir con los tiempos debe ser identificado la causa raíz de la falta del cumplimiento e implementar acción correctiva.

**Empresa:** En caso de ATEL (Accidente de trabajo y/o enfermedad laboral), el empleador a través de los profesionales responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, reportará a la ARL los casos que ameriten su inclusión en el programa de rehabilitación, además del reporte de accidente de trabajo o de enfermedad laboral a través de los formatos únicos de reporte FURAT (Formato Único de Reporte de Accidente de Trabajo) O FUREL (Formato Único de Reporte de Enfermedad Laboral).



Para dar cumplimiento a este requerimiento, la empresa y la ARL deben incluir dentro de la agenda de capacitación a los directivos, supervisores y responsables de la seguridad y la salud de los trabajadores.

Se debe remitir la información necesaria a la ARL en el formulario Reporte de la empresa de casos de ATEL (Accidente de trabajo y/o enfermedad laboral) para Rehabilitación.

**IPS CONTRATADA PARA SERVICIOS DE SALUD OCUPACIONAL (EMO)**  
Exámenes medico ocupacionales: El personal clínico o administrativo designado por la IPS remitirá todos los casos de ATEL (Accidente de trabajo y/o enfermedad laboral) identificados de acuerdo con los criterios enunciados anteriormente al programa de Rehabilitación de la ARL correspondiente. La información se consolida en el formulario de Remisión de Casos para Rehabilitación a la ARL (Reporte de la IPS de casos de ATEL para Rehabilitación).

**EPS:** La EPS debe reportar a la ARL los casos de ATEL (Accidente de trabajo y/o enfermedad laboral) a través de mecanismos de búsqueda activa tales como revisión de los FURAT (Formato Único de Reporte de Accidente de Trabajo) y FUREL (Formato Único de Reporte de Enfermedad Laboral), los certificados de incapacidad temporal (diagnóstico y más de 30 días de incapacidad) y sistemas de auditoría de la prestación de servicios de salud de los afiliados (diagnóstico y evolución), entre otros.

**ARL:** La ARL define la necesidad de vincular nuevos casos a su programa de Rehabilitación, a través de mecanismos de búsqueda activa tales como revisión de los FURAT (Formato Único de Reporte de Accidente de Trabajo) y FUREL

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META E.S.E “SOLUCION SALUD”</b>				
	<b>SEGUIMIENTO A CASOS ESPECIALES, REUBICACION Y REINTEGRO LABORAL</b>				
	<b>Código PR-RH-09</b>	<b>Versión 2</b>	<b>Fecha Vigencia 2021/11/11</b>	<b>Página 11 de 34</b>	

(Formato Único de Reporte de Enfermedad Laboral), certificados de incapacidad temporal (diagnóstico y más de 30 días de incapacidad) y sistemas de auditoría en la prestación de servicios de salud de los afiliados (diagnóstico y evolución), entre otros.

Así mismo, revisa los reportes de casos para Rehabilitación remitidos por las empresas y de las IPS y define la inclusión o no de cada caso en el programa, teniendo en cuenta los planteamientos anotados para la captura de casos.

La ARL siempre asumirá el liderazgo y la coordinación del proceso de rehabilitación integral de todos los casos.

### 3.2.5 EVALUACION DEL CASO



Una vez se ha definido la pertinencia de ingreso del trabajador al programa de rehabilitación, se procede a desarrollar la evaluación, la cual incluye el diagnóstico, pronóstico funcional ocupacional y formulación del plan de rehabilitación.

La evaluación se inicia desde el momento en que el usuario sufre el accidente de trabajo o se diagnostica la Enfermedad Laboral, incluye el diagnóstico médico y funcional, e información general de aspectos ocupacionales y del contexto; información que determina las acciones por seguir en el plan de rehabilitación.

Una vez ha pasado la etapa crítica de atención médica y funcional, la evaluación exige una exploración más profunda de las posibilidades ocupacionales del individuo, de los requerimientos del puesto de trabajo y de los factores contextuales que pueden facilitar u obstaculizar el desarrollo de una actividad ocupacional.

La información mínima que debe contener la evaluación del caso en una etapa inicial es:

- Resumen de historia clínica y paraclínicos.
- Cargo que desempeñaba el trabajador en la empresa
- Tiempo y tipo de vinculación laboral que tenía el trabajador
- Nivel educativo alcanzado (escolar y de formación profesional)
- Responsabilidad económica aclarando si es o no cabeza de familia
- Antecedentes clínicos y ocupacionales
- Diagnóstico clínico definitivo

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META E.S.E “SOLUCION SALUD”</b>				
	<b>SEGUIMIENTO A CASOS ESPECIALES, REUBICACION Y REINTEGRO LABORAL</b>				
	<b>Código PR-RH-09</b>	<b>Versión 2</b>	<b>Fecha Vigencia 2021/11/11</b>	<b>Página 12 de 34</b>	

- Diagnóstico funcional
- Información general del entorno
- Expectativas frente al proceso de rehabilitación y a su desempeño ocupacional futuro.

La información recogida en esta evaluación inicial debe permitir la construcción de un perfil de discapacidad que tenga en cuenta las deficiencias, las limitaciones en la actividad, las restricciones en la participación que presenta el usuario al ingreso al programa de rehabilitación y los facilitadores o barreras que facilitarán u obstaculizarán este proceso.



De igual forma, se deberá construir un perfil de funcionamiento que permita ver el desempeño del individuo a nivel corporal (función y estructura), a nivel individual (capacidad de ejecución de actividades) y a nivel social (participación en situaciones vitales). Esta evaluación se realizará a través de un instrumento diseñado para tal fin (hacia el futuro inmediato será un instrumento unificado). Este instrumento servirá de referencia para identificar el efecto del proceso de rehabilitación y sus resultados al ser comparados con una calificación final una vez este haya concluido y se esté desarrollando la etapa de seguimiento a la reinserción laboral. Como se dijo anteriormente, una vez se haya superado la etapa inicial de atención del caso, la evaluación debe ir profundizando el conocimiento de las posibilidades ocupacionales del individuo, de los requerimientos de la ocupación y de las oportunidades o restricciones que presenta el entorno para la plena participación del usuario en el ejercicio de sus roles sociales y ocupacionales.

Para esta labor se plantea el desarrollo de las actividades de diagnóstico, pronóstico funcional ocupacional y plan de rehabilitación.

### 3.2.6 DIAGNÓSTICO

Incluye el diagnóstico clínico, el diagnóstico funcional, el de requerimientos de desempeño en el medio laboral y el del contexto. Permite obtener la información necesaria para identificar las capacidades del trabajador, los requerimientos del trabajo y los factores contextuales que facilitarán u obstaculizarán el ejercicio de roles sociales y ocupacionales.

El conocimiento de los anteriores aspectos se considera indispensable para la definición del pronóstico funcional y ocupacional, e igualmente para el

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META E.S.E “SOLUCION SALUD”</b>				
	<b>SEGUIMIENTO A CASOS ESPECIALES, REUBICACION Y REINTEGRO LABORAL</b>				
	<b>Código PR-RH-09</b>	<b>Versión 2</b>	<b>Fecha Vigencia 2021/11/11</b>	<b>Página 13 de 34</b>	

establecimiento de objetivos y estrategias por seguir dentro del plan de rehabilitación.

Es fundamental un profundo análisis de toda la información obtenida en la evaluación, a fin de hacer un adecuado proceso de orientación no solo sobre el proceso de rehabilitación por seguir, sino además sobre el futuro ocupacional del usuario. Esta apreciación global implica una suma de conocimientos y el manejo de técnicas precisas en varios campos, que no pueden ser dominadas por una sola persona en la extensión necesaria. Por ello, es indispensable el trabajo interdisciplinario en equipo.

Actualmente se cuenta con el desarrollo de diversos protocolos de evaluación que permiten definir el funcionamiento del individuo en todas las actividades de su vida cotidiana, la aptitud funcional y la capacidad del trabajador para volver al trabajo.



Se debe tener en cuenta que estas evaluaciones de capacidad funcional tienen que ser realizadas y administradas por profesionales entrenados para esta labor.

La evaluación funcional en sus diferentes momentos muestra el estado del usuario al ingreso al programa de rehabilitación, el progreso realizado durante todo el programa y el estado que presenta al ser dado de alta. Igualmente, deja entrever si se están cumpliendo los objetivos y las metas trazados al inicio, teniendo en cuenta que el tratamiento es susceptible de cambios a corto, mediano y largo plazo

### **El diagnóstico funcional se establece con base en el análisis de:**

- Capacidad mental
- Capacidades senso perceptuales
- Capacidades de motricidad fina incluyendo la funcionalidad de los diferentes agarres y patrones de movimiento
- Capacidades de motricidad gruesa
- Capacidad de esfuerzo físico:
  - ✓ Cardiorrespiratoria
  - ✓ Biomecánica
- Capacidad de comunicación
- Capacidad de responder a exigencias del ambiente laboral y social
- Aspectos emocionales, autoestima y proyectos de vida

### **Análisis de los requerimientos del puesto de trabajo.**

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META E.S.E “SOLUCION SALUD”</b>				
	<b>SEGUIMIENTO A CASOS ESPECIALES, REUBICACION Y REINTEGRO LABORAL</b>				
	<b>Código PR-RH-09</b>	<b>Versión 2</b>	<b>Fecha Vigencia 2021/11/11</b>	<b>Página 14 de 34</b>	



El procedimiento metodológico que permite obtener toda la información relativa a un puesto de trabajo y su entorno. Incluye el análisis y la descripción del ambiente de trabajo, enfatizando en los procesos físicos, en los estímulos que la persona ha de percibir y en las respuestas que ha de ejecutar. Los requerimientos de las tareas se centran en las necesidades del rendimiento humano (conocimientos, habilidades, etc.).

El análisis de los requerimientos del puesto de trabajo abarca:

- Descripción de las condiciones de trabajo
- Descomposición jerárquica del proceso: se refiere a la descomposición de la actividad laboral que se realiza en el puesto de trabajo del afiliado
- Funciones del trabajador
- Aspectos organizacionales (jornada, descansos, rotaciones, turno, ritmo)
- Aspectos ambientales (iluminación, temperatura, ruido, vibración, accesibilidad, riesgos, elementos de protección)
- Nivel de calificación
- Relaciones interpersonales
- Descripción del puesto de trabajo
  - ✓ Características del diseño del puesto de trabajo
  - ✓ Elementos de confort postural
  - ✓ Herramientas, equipos y materiales
- Evaluación de carga física-biomecánica
  - ✓ Descripción de las demandas posturales
  - ✓ Descripción de las demandas de fuerza y destreza
  - ✓ Descripción de las demandas de movimiento
- Evaluación de la carga mental
  - ✓ Comprensión
  - ✓ Atención
  - ✓ Concentración
  - ✓ Memoria
  - ✓ Iniciativa
  - ✓ Contenido del trabajo
- Evaluación de requerimientos senso perceptuales y de comunicación.

### 3.2.6.1 Objetivos Del Diagnóstico

- Conocer el diagnóstico clínico definitivo.
- Definir el diagnóstico del funcionamiento y discapacidad, para construir el perfil de funcionamiento y discapacidad del trabajador, y con base en él orientar el

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META E.S.E “SOLUCION SALUD”</b>				
	<b>SEGUIMIENTO A CASOS ESPECIALES, REUBICACION Y REINTEGRO LABORAL</b>				
	<b>Código PR-RH-09</b>	<b>Versión 2</b>	<b>Fecha Vigencia 2021/11/11</b>	<b>Página 15 de 34</b>	

- plan de rehabilitación y tener elementos de referencia que permitan medir, una vez haya concluido el proceso de rehabilitación, el impacto del mismo.
- Definir las exigencias de desempeño impuestas por el ambiente laboral, a fin de construir el perfil correspondiente.
  - Identificar los factores contextuales ambientales y personales que puedan favorecer o dificultar la integración ocupacional y social del usuario.
  - Definir las expectativas de desempeño ocupacional del individuo.

### 3.2.6.2 Responsabilidades Del Diagnóstico

**La IPS-EPS** que atiende el caso debe suministrar la información necesaria para la definición del diagnóstico.



**La ARL** debe contar con una estructura de servicios propia o contratada, para desarrollar los procesos de rehabilitación integral que conduzcan a la reincorporación laboral u orientación ocupacional al desarrollo de otro tipo de actividad de acuerdo con sus necesidades particulares.

La ARL coordinará el programa de rehabilitación y para ello debe contar con manuales de procedimientos y funciones de los profesionales que participen en el programa de rehabilitación.

En el programa de rehabilitación se deben involucrar como parte del equipo de rehabilitación todas las especialidades médicas que aporten a la definición del diagnóstico, pronóstico e intervención. Igualmente, se vinculan todas las especialidades terapéuticas y otros profesionales tales como diseñadores industriales, ingenieros, ergónomos, higienistas, entre otros, que se requieran para adelantar los procesos de rehabilitación en cualquiera de sus etapas.

**La empresa:** Debe definir y mantener actualizados los perfiles de los cargos, que faciliten al equipo interdisciplinario el análisis de puestos de trabajo. Es responsabilidad del Jefe de la oficina de recurso humano; el perfil del puesto de trabajo debe incluir la descripción de las demandas físicas, psicológicas, técnicas y experiencia que se requieren para su desempeño, así como el manual de funciones y procedimientos seguros.

### 3.2.6.3 Pronóstico Funcional Ocupacional

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META E.S.E “SOLUCION SALUD”</b>			
	<b>SEGUIMIENTO A CASOS ESPECIALES, REUBICACION Y REINTEGRO LABORAL</b>			
<b>Código</b> PR-RH-09	<b>Versión 2</b>	<b>Fecha Vigencia</b> 2021/11/11	<b>Página</b> 16 de 34	

El análisis de todos los elementos de las actividades de diagnóstico es indispensable para definir un pronóstico real, que permita orientar al usuario hacia su futuro ocupacional. Una gran cantidad de variables y aquellos factores contextuales ambientales o personales que obstaculizan o facilitan el proceso de rehabilitación, tipo de vinculación laboral y algunos factores contextuales ambientales.

Con base en esta actividad, se establecen el plan y las metas de rehabilitación. Por eso, es necesaria la definición concertada del equipo participante en la definición del pronóstico funcional ocupacional. Tal pronóstico puede facilitarse y ser más seguro si se realizan valoraciones sucesivas, que proporcionen una verdadera curva de la evolución y permitan ir haciendo los ajustes necesarios al plan de trabajo establecido.

### **3.2.6.3.1 Objetivo Del Pronóstico Funcional Ocupacional**

Predecir el futuro funcional y ocupacional del individuo con base en la información recolectada durante el proceso de evaluación.

### **3.2.6.3.2 Responsables Del Pronóstico Funcional Ocupacional**

Los miembros del equipo de rehabilitación de la IPS en coordinación con los de la ARL.



## **3.2.7 PLAN DE REHABILITACIÓN**

A fin de lograr la mayor eficiencia del proceso de rehabilitación, es necesario establecer un plan organizado que indique los objetivos, las metas, las estrategias, las actividades, los tiempos de cumplimiento y los responsables, de acuerdo con el diagnóstico y el pronóstico de cada caso.

Este no es un proceso rígido, pues las condiciones del individuo, del ambiente laboral y social son cambiantes; por lo tanto, el plan debe ajustarse a estos cambios. El plan debe ser concertado con el individuo e incluir, entre otros, acciones de rehabilitación funcional, ocupacional y social.

Las metas de los planes de rehabilitación pueden moverse entre:



	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META E.S.E “SOLUCION SALUD”</b>				
	<b>SEGUIMIENTO A CASOS ESPECIALES, REUBICACION Y REINTEGRO LABORAL</b>				
<b>Código</b> PR-RH-09	<b>Versión</b> 2	<b>Fecha Vigencia</b> 2021/11/11	<b>Página</b> 17 de 34		

**Reintegro laboral:** Cuando las condiciones individuales corresponden al perfil de exigencias del puesto y las condiciones de trabajo no representen riesgo para el trabajador, éste debe ser reintegrado a su mismo puesto de trabajo.



**Reintegro laboral con modificaciones:** Cuando el trabajador, para su desempeño en el mismo puesto de trabajo, requiere modificaciones tales como reasignación de tareas, límites de tiempo, asignación de turnos u horarios específicos, se debe efectuar el reintegro. En los casos en los que se requieran modificaciones en el diseño de la estructura o en los procesos, previo al reintegro, debe realizarse la evaluación del puesto de trabajo y la ejecución de las adaptaciones.

**Reubicación laboral temporal:** Cuando el trabajador no cuenta con incapacidad médica y aún está en tratamiento, debe ser reubicado de manera temporal en un puesto de menor complejidad, mientras se reestablece la capacidad individual y las condiciones de trabajo no representan riesgo para el trabajador.

**Reubicación laboral definitiva:** Cuando las capacidades del trabajador no corresponden a las exigencias del trabajo que venía desempeñando, debe considerarse la opción de reubicación en otro puesto de trabajo.

**Reconversión de mano de obra:** Esta se dará en aquellos casos en los que la capacidad funcional del individuo no le permite volver a ejercer la profesión u oficio para el cual estaba capacitado, requiriendo un nuevo aprendizaje que le permita reincorporarse al medio laboral. Los aspectos que se deben tener en cuenta en este proceso son:



- La historia ocupacional de la persona, como referente para orientar el proceso de capacitación para el trabajo.
- La reconversión de mano de obra en el mismo nivel de calificación ocupacional en que se encontraba el usuario antes de la contingencia (no calificado, semi calificado, calificado y altamente calificado).
- Asumir la reconversión como una meta de rehabilitación (incluyendo el usuario).
- La formación debe ser certificada por una institución reconocida.
- (El proceso de reconversión) y no debe superar los seis meses de formación.

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META E.S.E “SOLUCION SALUD”</b>			
	<b>SEGUIMIENTO A CASOS ESPECIALES, REUBICACION Y REINTEGRO LABORAL</b>			
<b>Código PR-RH-09</b>	<b>Versión 2</b>	<b>Fecha Vigencia 2021/11/11</b>	<b>Página 18 de 34</b>	

- Orientación al desarrollo de una actividad laboral diferente al empleo (microempresa, empresa asociativa de trabajo, teletrabajo, entre otras). Cuando las exigencias de los diversos puestos de la empresa en que laboraba la persona están por encima de sus capacidades individuales y las condiciones de trabajo representan riesgo para la salud del trabajador.
- Orientación al desarrollo de una actividad no laboral de mantenimiento funcional y calidad de vida en los casos en que el trabajador que ha sufrido un ATEL y después de haber recibido atención por parte del equipo de rehabilitación no cuenta con la capacidad individual suficiente para integrarse al mundo laboral.

### 3.2.7.1. Actividades Proceso De Rehabilitación

ACTIVIDADES	TIEMPO	RESPONSABLES	OBJETIVOS
Diagnóstico		IPS - EPS - ARL  Equipo de rehabilitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer el diagnóstico clínico definitivo.</li> <li>• Definir el diagnóstico del funcionamiento y discapacidad, para construir el perfil de capacidad y discapacidad del trabajador, y, con base en él, orientar el plan de rehabilitación y tener elementos fundamentales que permitan medir, una vez haya concluido el proceso de rehabilitación, el impacto del mismo.</li> <li>• Definir las exigencias de desempeño impuestas por el ambiente laboral, a fin de construir el perfil correspondiente.</li> <li>• Identificar los factores contextuales ambientales y personales que puedan favorecer o dificultar la integración ocupacional y social del usuario.</li> <li>• Definir las expectativas de desempeño ocupacional del individuo</li> </ul>
Pronóstico funcional ocupacional	Pronóstico inicial, puede variar según la evolución del caso	ARL, IPS, Equipo de rehabilitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Predecir el futuro funcional y ocupacional del individuo con base a la información recolectada durante el proceso de evaluación.</li> </ul>
Plan de rehabilitación	Al concluir las actividades de diagnóstico clínico, funcional y promoción.	ARL, IPS, Equipo de rehabilitación  Jefe inmediato, directivos, trabajador	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definir un programa estructurado de orientación e intervención en rehabilitación.</li> <li>• Programar las actividades necesarias para la rehabilitación funcional, profesional y social.</li> <li>• Proponer los periodos de seguimiento al plan de rehabilitación para la realización de ajustes en caso necesario.</li> <li>• Programar las actividades necesarias de readaptación laboral.</li> <li>• Definir las metas de reinserción laboral.</li> <li>• Plantear alternativas laborales para los casos que no puedan ser reintegrados a un empleo.</li> </ul>

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META E.S.E “SOLUCION SALUD”</b>				
	<b>SEGUIMIENTO A CASOS ESPECIALES, REUBICACION Y REINTEGRO LABORAL</b>				
<b>Código</b> PR-RH-09	<b>Versión</b> 2	<b>Fecha Vigencia</b> 2021/11/11	<b>Página</b> 19 de 34		

			<ul style="list-style-type: none"> <li>Plantear alternativas ocupacionales para los casos que no pueden volver a desempeñarse laboralmente.</li> </ul>
--	--	--	--

### 3.2.8 MANEJO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL

El manejo de la rehabilitación comprende el conjunto de procesos que van desde una evaluación / orientación hasta todas las intervenciones científicas o técnicas que permitan el reintegro laboral de la persona con discapacidad en un puesto de trabajo adecuado, acorde con sus capacidades residuales, incluso el aprendizaje de un nuevo oficio. El proceso de rehabilitación integral, como se dijo anteriormente, comprende la rehabilitación funcional, ocupacional y social.

#### 3.2.8.1 Prórroga De Incapacidades Temporales

Aunque esta actividad no es considerada como parte de la rehabilitación, se hace necesario incluirla debido a la importancia que tiene a lo largo de todo el proceso.



Es parte del acto médico que expide o prorroga el tiempo de incapacidad, si esto permite la realización de tratamientos necesarios para recuperar la capacidad laboral, o a fin de permitir la recuperación de la estructura o función alterada por la patología actual.

Conforme al artículo 38 del Decreto ley 1295 de 1994, quien tiene la competencia de la declaración de incapacidad temporal es solamente el médico tratante adscrito a la empresa promotora de salud a la cual está afiliado el trabajador o la que la ARL tenga contratada para que le presten los servicios de rehabilitación; y tal como lo establece el artículo 23 del Decreto 2463 de 2001, las administradoras de riesgos laborales podrán prorrogar la incapacidad hasta por 360 días calendario al trabajador que tenga pronósticos favorables de rehabilitación, siempre y cuando otorguen la prestación económica que venía disfrutando.

##### 3.2.8.1.1 Objetivo De Prórroga De Incapacidades Temporales

Garantizar el tiempo necesario para permitir la recuperación de la estructura o función alterada por la patología actual y/o adelantar las acciones propias del programa de rehabilitación.

##### 3.2.8.1.2 responsables de prórroga de incapacidades temporales

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META E.S.E “SOLUCION SALUD”</b>				
	<b>SEGUIMIENTO A CASOS ESPECIALES, REUBICACION Y REINTEGRO LABORAL</b>				
	<b>Código PR-RH-09</b>	<b>Versión 2</b>	<b>Fecha Vigencia 2021/11/11</b>	<b>Página 20 de 34</b>	

- El médico de la IPS que presta el servicio asistencial, previo acuerdo con el equipo de rehabilitación de la ARL.
- El médico encargado del proceso de rehabilitación en la ARL.

### **3.2.8.2 Rehabilitación Funcional**

Corresponde a las acciones que buscan recuperar lo máximo posible la función o compensación de habilidades perdidas basándose en los principios de la biomecánica, fisiología, antropometría aplicada, neuropsicología, etc., partiendo del diagnóstico de requerimientos individuales, laborales y/u ocupacionales del trabajador.

Incluye los siguientes servicios:



- Programa terapéutico específico (terapia física, ocupacional, del lenguaje; sicología; trabajo social; tiflogía; psicopedagogía; enfermería), que define las metas y estrategias, a partir de la evaluación, el diagnóstico y el pronóstico explicado en la etapa anterior.
- Servicios médicos especializados: El médico rehabilitador, al igual que los otros médicos especialistas como: ortopedistas, oftalmólogos, otorrinolaringólogo, neurólogo, psiquiatra, cirujano plástico, urólogo, etc., realizarán los procedimientos necesarios, para optimizar el desempeño funcional del individuo.
- Formulación de prótesis-órtesis-audífonos, implantes cocleares, ayudas externas necesarias para facilitar el desempeño funcional, ocupacional y social.

#### **3.2.8.2.1 Objetivo De La Rehabilitación Funcional**

- Recuperar, en la medida de lo posible, la función perdida y potencializar las capacidades remanentes necesarias para su desempeño funcional, ocupacional y social.
- Entrenamiento en la correcta utilización de las órtesis, prótesis o ayudas externas para el desempeño del individuo en todas las esferas de su vida.

#### **3.2.8.2.2 Responsables De La Rehabilitación Funcional**

- El trabajador se compromete a participar activamente en los programas terapéuticos necesarios para lograr su recuperación funcional.
- El empleador permitirá y facilitará al trabajador participar en los programas necesarios para lograr su recuperación funcional.
- IPS-EPS a la que se encuentre afiliado el trabajador, realizará las actividades de rehabilitación funcional, con la orientación y coordinación del equipo de Rehabilitación de la ARL.

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META E.S.E “SOLUCION SALUD”</b>				
	<b>SEGUIMIENTO A CASOS ESPECIALES, REUBICACION Y REINTEGRO LABORAL</b>				
	<b>Código PR-RH-09</b>	<b>Versión 2</b>	<b>Fecha Vigencia 2021/11/11</b>	<b>Página 21 de 34</b>	

- ARL, a través de IPS propias o contratadas directamente, cuando la rehabilitación funcional hace parte del proceso de rehabilitación.

### 3.2.8.3 Rehabilitación Profesional

En este procedimiento se desarrollará la rehabilitación profesional como parte del proceso de rehabilitación integral, para trabajadores que tienen posibilidades de una reincorporación laboral, sin desconocer el derecho que tienen aquellos trabajadores que por su discapacidad no tienen esta posibilidad, los cuales, por lo tanto, deberán recibir una orientación hacia otras alternativas de trabajo o hacia el desarrollo de una actividad de mantenimiento funcional y calidad de vida.

Este proceso de rehabilitación profesional debe iniciarse simultáneamente con las demás acciones de rehabilitación. El proceso de rehabilitación profesional puede requerir una o más conductas en forma simultánea, que corresponden a las acciones concretas sobre el trabajador, el ambiente laboral y extra laboral o del contexto en el que interactúa el trabajador.



Estas buscan equiparar las capacidades del individuo en sus aspectos personal, familiar y social con las exigencias de desempeño laboral y del ambiente.

Incluye los siguientes servicios:

- Programa terapéutico específico (dependiendo de las particularidades de cada caso: terapia ocupacional, sicología, trabajo social, entre otros), en concordancia con las metas y estrategias, a partir de la evaluación, el diagnóstico y el pronóstico explicado en la etapa anterior.
- Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa para realizar los ajustes necesarios al puesto de trabajo y al ambiente laboral al que se reincorporará el trabajador con discapacidad, con la asesoría y supervisión de equipo de rehabilitación de la ARL.
- Servicios médicos especializados en el caso que las condiciones de salud del trabajador lo exijan.

#### 3.2.8.3.1. Readaptación Del Individuo Al Trabajo

Comprende las siguientes acciones terapéuticas concretas sobre el trabajador, que buscan desarrollar o recuperar habilidades, actitudes, hábitos y destrezas para su desempeño en el ambiente laboral de la empresa:



	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META E.S.E “SOLUCION SALUD”</b>				
	<b>SEGUIMIENTO A CASOS ESPECIALES, REUBICACION Y REINTEGRO LABORAL</b>				
	<b>Código</b> PR-RH-09	<b>Versión 2</b>	<b>Fecha Vigencia</b> 2021/11/11	<b>Página</b> 22 de 34	

- Técnicas especiales de tratamiento psicológico, cognitivo o físico que buscan desarrollar o fortalecer las capacidades necesarias para el desempeño de la actividad laboral de forma eficiente y segura, entre las cuales se incluyen, entre otras:
- Manejo del duelo
- Manejo emocional, cognitivo e intelectual del trabajo
- Recuperación de hábitos laborales perdidos (manejos de jornadas, horarios, etc.)
- Manejo de hábitos de trabajo seguros
- Manejo de relaciones interpersonales con autoridad y con compañeros de trabajo
- Adaptaciones físicas especiales, mediante aditamentos para el desempeño laboral
- Entrenamiento en destrezas físicas especiales
- Entrenamiento o capacitación en un nuevo oficio

### 3.2.8.3.2. Modificaciones Al Ambiente De Trabajo

Se refieren a los cambios administrativos, organizacionales, de diseño del puesto de trabajo, del ambiente laboral en general y de seguridad que se requieren para equilibrar las capacidades del individuo con los requerimientos de desempeño del trabajo. Incluyen modificaciones:

- Administrativas y organizacionales
- Jornadas
- Turnos
- Rotaciones
- Descansos
- Procedimientos de trabajo
- Líneas de comunicación
- Diseño de puestos de trabajo
- Accesibilidad
- Planos
- Zonas
- Espacios
- Máquinas
- Herramientas
- Elementos de trabajo
- Ambiente laboral general
- Ambiente físico

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META E.S.E “SOLUCION SALUD”</b>				
	<b>SEGUIMIENTO A CASOS ESPECIALES, REUBICACION Y REINTEGRO LABORAL</b>				
	<b>Código PR-RH-09</b>	<b>Versión 2</b>	<b>Fecha Vigencia 2021/11/11</b>	<b>Página 23 de 34</b>	

- Aspectos locativos
- Accesibilidad - Seguridad
- Normas generales de seguridad
- Elementos de protección personal
- Guardas, fotoceldas, etc.

### 3.2.8.3.3. Adaptación Al Ambiente Extra Laboral



Se refiere a los mecanismos adaptativos en el ambiente familiar, comunitario y social (roles, vivienda, transporte, etc.) que permitan al individuo mejorar su calidad de vida y “mejorar el desempeño de todos sus roles”.

Incluye la valoración y orientación para la adaptación o ajustes de aspectos como:

- Vivienda
- Transporte
- Recreación, deporte y cultura
- Cambio de roles familiares, y
- Otros aspectos de actividades básicas cotidianas (ABC) y actividades de la vida diaria (AVD).

### 3.2.9. SÍNTESIS ESTRUCTURA DEL MANEJO DE REHABILITACIÓN, MODELO DE ÍTEM A VERIFICAR

1. **Readaptación del funcionario al trabajo:** Es importante realizar un análisis de puesto de trabajo por la ARL antes de iniciar la reubicación laboral y verificar que las condiciones del puesto de trabajo no contribuyan a empeorar el diagnóstico.
2. **Modificaciones del ambiente de trabajo:** Se realizaran los ajustes del puesto de trabajo determinados en las recomendaciones del análisis de puesto de trabajo.
3. **Reinducción:** El funcionario deberá recibir una reinducción en sus funciones y en STT
4. **Prueba de Trabajo:** Tiene como fin determinar la efectividad de la reubicación
5. **Seguimiento:** mediante el Formato de seguimiento caso especial de salud hasta que el área de SST lo considere pertinente.

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META E.S.E “SOLUCION SALUD”</b>				
	<b>SEGUIMIENTO A CASOS ESPECIALES, REUBICACION Y REINTEGRO LABORAL</b>				
	<b>Código PR-RH-09</b>	<b>Versión 2</b>	<b>Fecha Vigencia 2021/11/11</b>	<b>Página 24 de 34</b>	

### 3.3. REINTEGRO LABORAL Y/O REUBICACIÓN LABORAL

La identificación de los casos se realizará desde la misma ocurrencia del evento según la severidad y el seguimiento a la incapacidad y las sucesivas prórrogas, lo que definirá que el Servidor sea objeto de reintegro laboral o reubicación laboral, se debe llevar un consolidado de los casos que apliquen este ítem en la Matriz personal reubicado FR-RH-86, en el caso del personal reubicado.



Cuando ocurre un evento de salud que requiere incapacidad y/o posteriormente rehabilitación; de acuerdo con el plan de rehabilitación y las metas planteadas, el tipo de reintegro puede ser:

- Reintegro laboral sin modificaciones.
- Reintegro laboral con modificaciones.
- Reubicación laboral temporal.
- Reubicación laboral definitiva

#### 3.3.1. CRITERIOS DE INCLUSION

- Casos que cuenten con recomendaciones médicas documentadas por el médico tratante de la administradora de riesgos laborales (ARL) y/o Entidad promotora de salud (EPS), así no se tenga incapacidad.
- Casos que se encuentren en estudio para definición de origen por la Entidad promotora de salud (EPS) o administradora de riesgos laborales (ARL) y cuenten con recomendaciones médicas documentadas (temporales y/o indefinidas), así no se tenga incapacidad.
- Casos de enfermedad o accidentes, tanto de origen común como laboral, que presenten incapacidades temporales de más de 30 días consecutivos o prórrogas del mismo diagnóstico y ojalá que cuenten con recomendaciones médicas escritas y firmadas, por parte del médico tratante de la Entidad prestadora de salud (EPS) a la que se encuentre afiliado el Servidor o de la ARL.
- Casos en los que se haya cumplido el plan de rehabilitación funcional y no se haya logrado la meta propuesta.



	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META E.S.E “SOLUCION SALUD”</b>				
	<b>SEGUIMIENTO A CASOS ESPECIALES, REUBICACION Y REINTEGRO LABORAL</b>				
	<b>Código PR-RH-09</b>	<b>Versión 2</b>	<b>Fecha Vigencia 2021/11/11</b>	<b>Página 25 de 34</b>	

### 3.3.2. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN:



- Servidores que presenten recomendaciones por médico particular, medicina prepagada o por servicio de ambulancia. El Servidor debe validar con la EPS o ARL según el caso las recomendaciones dadas.
- Servidores cuyas recomendaciones médicas han sido dadas en sus exámenes médicos ocupacionales y no hayan sido validadas por los médicos de la EPS o ARL.

Una vez el médico tratante defina que el Servidor puede reintegrarse a su trabajo, emitirá las recomendaciones necesarias para tener en cuenta y la duración de dichas recomendaciones.

En cuanto el Servidor regrese a la Entidad y antes de iniciar su labor, se programará una reunión su con jefe inmediato, un Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Servidor, el médico asesor y el jefe de la oficina de recurso humano para revisar las restricciones y/o recomendaciones a tener en cuenta para el reintegro del Servidor y el tiempo de duración de las mismas en caso de que sean temporales.

La Entidad **validará** con el jefe inmediato la ubicación del Servidor en el sitio de trabajo más adecuado, en el que se pueda dar cumplimiento a las restricciones y/o recomendaciones.

- **Reintegro laboral sin restricciones ni recomendaciones:** El Servidores reintegrado a su labor y se hace un seguimiento por el médico tratante entre los 30 a 45 días para evaluar su adecuado desempeño en relación con el diagnóstico que lo incapacitó. En ese momento procede la revisión del caso y si aplica, se emite el concepto con el que se declare el cierre del caso. Si no se puede cerrar el caso, el médico tratante lo evaluará nuevamente en el tiempo que considere necesario.
- **Reintegro laboral con recomendaciones y/o restricciones** (puesto de trabajo o a las funciones que realizaba): El Servidor puede seguir realizando su labor con recomendaciones dadas por el médico tratante. Se programará una reunión con su superior, un responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Servidor y el médico asesor para validar las recomendaciones dadas por el médico tratante sea de la administradora de riesgos laborales (ARL) y/o Entidad promotora de salud (EPS). El seguimiento a estas recomendaciones se realizará en el tiempo que determine el médico tratante, máximo en un

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META E.S.E “SOLUCION SALUD”</b>				
	<b>SEGUIMIENTO A CASOS ESPECIALES, REUBICACION Y REINTEGRO LABORAL</b>				
	<b>Código PR-RH-09</b>	<b>Versión 2</b>	<b>Fecha Vigencia 2021/11/11</b>	<b>Página 26 de 34</b>	

período de tres (3) meses para el caso de ser recomendaciones temporales, y, para el caso de las recomendaciones permanentes en un periodo máximo de seis (6) meses. Este seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones médicas y demás intervenciones previstas debe estar a cargo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad y según el caso y de ser necesario, con el apoyo del médico asesor, la fisioterapeuta asesora o la psicóloga del proceso.



- Reubicación laboral temporal o definitiva:** En aquellos casos en los que habiéndose cumplido el plan de reintegro y logrados los objetivos de la rehabilitación o aun, sin que estos se hayan logrado, se identifica que el Servidor no puede seguir realizando su labor habitual, se procederá a una reubicación laboral temporal o definitiva, que pueda ser ejercido por el servidor, conforme a las competencias con las que cuenta. De acuerdo con la evaluación del médico laboral de la aseguradora de riesgos laborales (ARL) y/o Entidad prestadora de salud (EPS), según el caso, se emitirá el concepto de reubicación temporal o definitiva.

Este concepto debe ser validado por el médico asesor de Supersalud y comunicado al superior y al Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo. En caso de que el evento que ocasionó la reubicación sea de origen laboral, la ARL debe avalar el nuevo puesto de trabajo donde será reubicado el servidor. La entidad debe realizar una valoración médica ocupacional por cambio de ocupación. Una vez se establezca la reubicación del servidor, la Entidad procederá a realizar la Inducción respectiva.

### 3.3.3. DESCRIPCIÓN DEL REINTEGRO LABORAL

Descripción del reintegro laboral con recomendaciones y/o restricciones medicas después de incapacidad por ENFERMEDAD GENERAL, ENFERMEDAD O ACCIDENTE LABORALES, generadas por: IPS, EPS, ARL.

- El tiempo de definición del reintegro, verificación y seguimiento de las condiciones del Servidor serán dadas por las instituciones de Salud, según sea el caso.
- La Entidad realizara un seguimiento o verificación del proceso de trabajo con base en las recomendaciones del médico de acuerdo con el caso.
- Identificación de casos: Estos serán identificados por FURAT, FUREP, e incapacidades que sean reportadas a la entidad o dentro del Sistema de



	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META E.S.E “SOLUCION SALUD”</b>				 <small>DEPARTAMENTO DEL META</small>
	<b>SEGUIMIENTO A CASOS ESPECIALES, REUBICACION Y REINTEGRO LABORAL</b>				
	<b>Código</b> <b>PR-RH-09</b>	<b>Versión 2</b>	<b>Fecha Vigencia</b> <b>2021/11/11</b>	<b>Página</b> <b>27 de 34</b>	

Vigilancia Epidemiológico desarrollado: Diagnósticos considerados como graves de acuerdo con la Resolución 1401 del 2007 y los determinados por los médicos tratante.

- El diagnóstico preliminar será emitido por: IPS-EPS- ARL.
- El tratamiento lo determinarán las entidades de seguridad social que correspondan: IPS, EPS, ARL y AFP, quienes emitirán recomendaciones medico ocupacionales.
- En los casos donde se detectan dentro del Sistema de Vigilancia Epidemiológico desarrollados en la entidad, se tomarán las medidas recomendadas según el caso y/o serán remitidas a la EPS del servidor.
- La entidad facilitará al Servidor el proceso de reincorporación a su puesto de trabajo o a la actividad laboral y/o ocupacional, siguiendo las recomendaciones generadas por el médico tratante y el Servidor deberá dar estricto cumplimiento a las mismas lo cual se formalizará mediante un acta de compromiso.
- Se verificará el desempeño del Servidor en su apreciación subjetiva, en términos de seguridad y confort laboral ocupacional. Quedará registrado en Acta de seguimiento de acuerdo con la vigencia de las recomendaciones medico ocupacionales.
- Se realizará seguimiento a las recomendaciones por Enfermedad General, Enfermedad y Accidente laboral según el diagnóstico dado por EPS, ARL, IPS de acuerdo con la vigencia de las recomendaciones médicas y se deberán actualizar a su vencimiento. Todo quedará consignado en Acta de Seguimiento.
- Cierre de los casos: Los casos se cerrarán una vez estabilizada la patología o cumplido el tiempo de las recomendaciones. Al cerrar el caso se puede determinar la normalización del oficio habitual o el cumplimiento de las recomendaciones emitidas. Se dejará contemplado en el acta de cierre de casos. En el formato de acta establecido en la entidad, copia a la historia laboral de cada funcionario.

### **3.3.4. CAPACITACIÓN, FORMACIÓN Y TOMA DE CONCIENCIA**

A todos los Servidores objeto del programa se les debe capacitar en los siguientes temas:

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META E.S.E “SOLUCION SALUD”</b>				
	<b>SEGUIMIENTO A CASOS ESPECIALES, REUBICACION Y REINTEGRO LABORAL</b>				
	<b>Código PR-RH-09</b>	<b>Versión 2</b>	<b>Fecha Vigencia 2021/11/11</b>	<b>Página 28 de 34</b>	

- Difusión Programa y procesos relacionados
- Talleres con Delegados, Jefes, Coordinadores y Responsables
- Los que apliquen según Plan Anual de Capacitación, Formación y Toma de Conciencia de la Entidad en la identificación de peligros y valoración de riesgos.
- Inducción y/o reinducción a tareas según el cargo como mínimo una vez al año.

### **3.4. ¿QUÉ DEBO HACER COMO FUNCIONARIO AL RECIBIR POR MI EPS O ARL UNA RESTRICCIÓN O RECOMENDACIÓN? Y CUÁL ES EL PASO A SEGUIR.**

#### **Paso 1. Entrega de la recomendación o restricción**

El Servidor después de haber recibido por escrito las recomendaciones o restricciones sugeridas por su médico tratante del sistema General de Seguridad Social, está obligado a entregar el documento físico tanto a su jefe inmediato como a Seguridad y Salud en el Trabajo, justo al momento de reintegrarse a sus actividades.

Nota: Las recomendaciones o restricciones deben especificar claramente aspectos como: duración de la restricción o recomendación, cantidad en peso, y demás factores que se deban considerar de acuerdo con labor y el entorno en que desempeña el Servidor



Los documentos entregados por el servidor deberán ser custodiados en cada historia laboral

#### **Paso 2. Recepción de la recomendación o restricción**

El jefe inmediato recibe el documento presentado por el Servidor (documento de la EPS o ARL) y realiza un chequeo inicial a las recomendaciones o restricciones

#### **Paso 3. Recepción en SST del documento**

El jefe inmediato y/o el Servidor deberán enviar el documento a Recurso Humano – Seguridad y Salud en el Trabajo a [recurso.humano@esemeta.gov.co](mailto:recurso.humano@esemeta.gov.co) copia [sg-sst@esemeta.gov.co](mailto:sg-sst@esemeta.gov.co)

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META E.S.E “SOLUCION SALUD”</b>				
	<b>SEGUIMIENTO A CASOS ESPECIALES, REUBICACION Y REINTEGRO LABORAL</b>				
	<b>Código PR-RH-09</b>	<b>Versión 2</b>	<b>Fecha Vigencia 2021/11/11</b>	<b>Página 29 de 34</b>	



Paso 4. Análisis del documento de recomendaciones y restricciones y paso 1 del flujograma.

Se verifica en el documento recibido los siguientes datos:

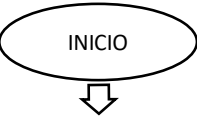
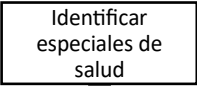
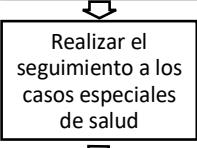
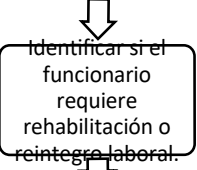
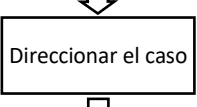
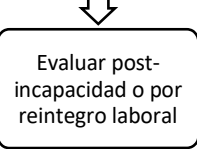
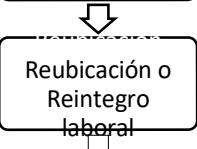
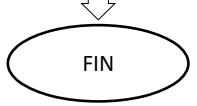
- El documento debe ser emitido por EPS o ARL.
- Se analiza cada una de las recomendaciones o restricciones sugeridas.

Se verifica el impacto de estas recomendaciones o restricciones en su labor y también si se ve afectado por el entorno en el que las desarrolla.

Responsables del proceso RRHH, SGSST y Jefe Inmediato.



	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META E.S.E “SOLUCION SALUD”</b>			
	<b>SEGUIMIENTO A CASOS ESPECIALES, REUBICACION Y REINTEGRO LABORAL</b>			
	<b>Código PR-RH-09</b>	<b>Versión 2</b>	<b>Fecha Vigencia 2021/11/11</b>	<b>Página 30 de 34</b>

#### 4. FLUJOGRAMA

PROCEDIMIENTO		SEGUIMIENTO A CASOS ESPECIALES Y REUBICACION LABORAL,				
Nº	ACTIVIDAD	QUE	QUIEN	CUANDO	DONDE	COMO
1		Inicio.				
2		Identificar los casos especiales de salud.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jefe Inmediato,</li> <li>Líder SST,</li> <li>COPASST</li> </ul>	Según el caso	En el lugar de trabajo	Se verifica las restricciones y/o recomendaciones medico laborales de la EPS/ARL
3	 	Realizar el seguimiento a los casos especiales de salud	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jefe Inmediato,</li> <li>Líder</li> <li>SST,</li> <li>COPASST y</li> <li>Jefe de Recurso humano</li> </ul>	Cuando se identifique el caso o	Oficina SGSST, o donde sea requerido.	Realizará un control del seguimiento de los casos mediante el formato RH-85- Matriz de seguimiento casos especiales de salud,
4		Identificar si el funcionario requiere rehabilitación o reintegro laboral.				
5	 	Direccionar el caso, verificar condiciones de salud de acuerdo a documentos de EPS/ARL, direccionar funcionario según el proceso	Recurso Humano y SGSST	Cuando se identifique el caso o	Oficina SGSST, o donde sea requerido.	Se identifica el caso , con el estudio correspondiente dejando evidencia con el acta FR-GQ-24
6		Evaluar médicamente post-incapacidad o por reintegro laboral	SGSST	Antes que el funcionario inicie a laborar según el caso reubicación/rehabilitación	Empresa IPS o medico laboral contratado para realización de los exámenes medico ocupacionales	Formato de aptitud expedida por la IPS contratada o el medico laboral de la entidad
7		Reubicación o Reintegro laboral	Recurso Humano	Finalizado el proceso de rehabilitación o expedido el concepto de reubicación	Lugar de trabajo	Documento expedido RRHH registro copia a historia laboral
8		Fin.				

#### 5. ANEXOS

No aplica

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META E.S.E “SOLUCION SALUD”</b>				
	<b>SEGUIMIENTO A CASOS ESPECIALES, REUBICACION Y REINTEGRO LABORAL</b>				
<b>Código</b> PR-RH-09	<b>Versión 2</b>	<b>Fecha Vigencia</b> 2021/11/11	<b>Página</b> 31 de 34		

## 6. TERMINOS Y DEFINICIONES



**EXAMEN MÉDICO OCUPACIONAL:** Según Resolución 2346 de 2007 es el acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición. Incluye anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma, y su correlación entre ellos para emitir un diagnóstico y las recomendaciones

**INCAPACIDAD ORIGEN COMÚN:** El auxilio por incapacidad se define como el reconocimiento de la prestación de tipo económico y pago de la misma que hacen las EPS a sus afiliados cotizantes no pensionados, por todo el tiempo en que estén inhabilitados física o mentalmente para desempeñar en forma temporal su profesión u oficio habitual. **INCAPACIDAD ORIGEN LABORAL:** En el Artículo 2º de la Ley 776 de 2002 define la incapacidad temporal como aquella que, según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales, le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado, asociada a un accidente de trabajo o una enfermedad laboral.

**PROFESIOGRAMA:** Documento técnico en donde se definen las tareas, responsabilidades, particularidades físicas y ambientales requeridas para el desempeño de un empleo y adicionalmente, establece los medios científicos necesarios para investigar que el empleado pueda desempeñarse en el puesto de trabajo para el cual es postulado

**REINTEGRO LABORAL:** Según Resolución 2346 de 2007 consiste en la actividad de reincorporación del trabajador al desempeño de una actividad laboral, con o sin modificaciones, en condiciones de competitividad, seguridad y confort, después de una incapacidad temporal o ausentismo, así como también actividades de reubicación laboral temporal o definitiva o reconversión de mano de obra.

**EVALUACIÓN MÉDICA POST INCAPACIDAD:** El que se efectúa al final de un periodo de incapacidad laboral superior a 30 días, con el propósito de evaluar su condición de salud actual, si el colaborador puede regresar a las labores habituales que estaba ejecutando o si tiene restricciones para el ejercicio de las mismas.

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META E.S.E “SOLUCION SALUD”</b>				
	<b>SEGUIMIENTO A CASOS ESPECIALES, REUBICACION Y REINTEGRO LABORAL</b>				
	<b>Código</b> PR-RH-09	<b>Versión 2</b>	<b>Fecha Vigencia</b> 2021/11/11	<b>Página</b> 32 de 34	

**REINTEGRO LABORAL:** Es la actividad de reincorporación del trabajador al desempeño de una actividad laboral, con o sin modificaciones, en condiciones de competitividad, seguridad y confort, después de una incapacidad temporal o ausentismo, así como también actividades de reubicación laboral temporal o definitiva o reconversión de mano de obra. (Resolución 2346 de 2007)

**CAPACIDAD LABORAL:** Conjunto de habilidades, destrezas, aptitudes y/o potencialidades de orden físico, mental y social, que permiten desempeñarse en un trabajo. (Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional)



**CONDICIÓN DE SALUD:** Término genérico que incluye las categorías de enfermedad (aguda o crónica), trastorno, traumatismo y lesión. Una condición de salud puede considerar también otras circunstancias como embarazo, envejecimiento, estrés, anomalías congénitas o predisposiciones genéticas. Las “condiciones de salud” se organizan según la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud – CIE 10. (Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional)

**REHABILITACIÓN INTEGRAL:** Conjunto de acciones realizadas en el que se involucra el usuario como sujeto activo de su propio proceso, con el objetivo de lograr su reincorporación, reubicación, readaptación o reinserción laboral y ocupacional, mantener la máxima autonomía e independencia en su capacidad física, mental y vocacional, así como la inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida. (Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional)

**ENFERMEDAD LABORAL:** 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. El Gobierno Nacional, determinará en forma periódica las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que la enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales, será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las formas legales vigentes. (Ley 1562 de 2012)

**ENFERMEDAD COMÚN:** Toda enfermedad o patología, accidente o muerte, que no hayan sido clasificados o calificados como de origen profesional, se consideran de origen común (Decreto 1295 de 1994)



	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META E.S.E “SOLUCION SALUD”</b>				
	<b>SEGUIMIENTO A CASOS ESPECIALES, REUBICACION Y REINTEGRO LABORAL</b>				
	<b>Código PR-RH-09</b>	<b>Versión 2</b>	<b>Fecha Vigencia 2021/11/11</b>	<b>Página 33 de 34</b>	

## 7. REGISTRO DE CALIDAD.



Nombre formato	Código	Proceso	Responsable del Almacenamiento	Tiempo de Retención	Disposición Final
Actas	FR-GQ-24	SGSST	Líder SGSST	5 años	Archivo
Seguimiento casos especiales en salud	FR-RH-84	SGSST	Líder SGSST	5 años	Archivo
Matriz seguimiento casos especiales en salud	FR-RH-85	SGSST	Líder SGSST	5 años	Archivo
Personal reubicado	FR-RH-86	SGSST	Líder SGSST	5 años	Archivo

## 8. NORMATIVIDAD

- Ley 82 Readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) 1988.
- Ley 361 Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones. 1997.
- Decreto 1072 Decreto único reglamentario del sector trabajo 2015.
- Resolución 0312 de 2019 por la cual se establecen los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo.

## 9. BIBLIOGRAFIA

- Ministerio de Protección Social. (2010). Manual de Procedimientos para la Rehabilitación y Reincorporación Ocupacional de los Trabajadores en el Sistema General de Riesgos Profesionales. Bogotá.
- Ministerio de Trabajo. (07 de Febrero de 2014). Cartilla de Riesgos Laborales para Trabajadores. Obtenido de [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co).
- Ministerio de Trabajo. (10 de Junio de 2016). Cartilla Riesgos Laborales. Obtenido de [www.min.trabajo.gov.co](http://www.min.trabajo.gov.co)
- Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo. (2015). La Aptitud como resultado del Examen Médico Ocupacional. En C. Rodríguez, Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo (págs. 39-68). Bogotá: Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo.



	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META E.S.E “SOLUCION SALUD”</b>				
	<b>SEGUIMIENTO A CASOS ESPECIALES, REUBICACION Y REINTEGRO LABORAL</b>				
	<b>Código PR-RH-09</b>	<b>Versión 2</b>	<b>Fecha Vigencia 2021/11/11</b>	<b>Página 34 de 34</b>	

## 10. CONTROLES

Trimestralmente el líder de seguridad y salud en el trabajo realiza el seguimiento a la matriz de seguimiento casos especiales en salud FR-RH-02 y a la matriz personal reubicado FR-RH-03 con el propósito de verificar se esté dando cumplimiento de cada uno de las funciones reubicadas o con restricciones según el caso. En caso de que se identifique el no cumplimiento se debe informar por escrito al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST y establecer correcciones al cumplimiento de lo ordenado por Medicina Laboral.

### CONTROL DE CAMBIO

VERSIÓN No	DESCRIPCIÓN U ORIGEN DEL CAMBIO	APROBÓ	FECHA
1	Se elabora la primera versión de Reubicación y reintegro laboral,	Gerencia	2016/10/19
2	Se realiza actualización en general acuerdo a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, la resolución 0312 de 2019 y la Ley 361 de 1997. Se crean formatos para realizar los controles respectivos.	Gerencia	2021/11/11

 100.37	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META, E.S.E "SOLUCION SALUD"</b>	Versión 5	Código FR-DE-06	Página 1 de 2	 DEPARTAMENTO DEL META
	<b>RESOLUCION N° 712 DE 2021</b> <b>"Por la cual se actualiza y aprueba Procedimiento Seguimiento a casos especiales, Reubicación y Reintegro Laboral"</b>	Fecha Vigencia 2021/08/17	Documento Controlado		

**EL GERENTE DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META E.S.E.SOLUCION SALUD**

En uso de sus facultades legales y en especial las conferidas mediante Decreto No. 307 del 01 de agosto de 2003 y,

**CONSIDERANDO:**

Que la Ley 100 de 1993 ha establecido parámetros de calidad en salud, basados en características generales como la atención oportuna, personalizada, humanizada, integral y continua y de acuerdo con estándares aceptados en procedimientos y práctica profesional.

Que el Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social en su artículo 2.5.1.1.3 define el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de Atención en Salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud, SOGCS, como el conjunto de instituciones, normas, requisitos, mecanismos y procesos deliberados y sistemáticos que desarrolla el sector salud para generar, mantener y mejorar la calidad de los servicios de salud en el país.

Que mediante Resolución 713 de 2016 la Empresa Social Del Estado Del Departamento Del Meta "Ese Solución Salud", aprobó procedimiento de Reubicación y reintegro laboral.



Que en atención a lo anterior, y con el fin de dar cumplimiento a la normatividad vigente, se hace necesario actualizar y aprobar procedimiento de Seguimiento a casos especiales, reubicación y reintegro laboral, para la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META "ESE SOLUCIÓN SALUD".

En mérito de lo expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Actualizar y aprobar para la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META "ESE SOLUCIÓN SALUD", el siguiente procedimiento:

**PR-RH-09 SEGUIMIENTO A CASOS ESPECIALES, REUBICACION Y REINTEGRO LABORAL**

 100.37	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META, E.S.E "SOLUCION SALUD"</b>	Versión 5	Código FR-DE-06	Página 2 de 2	 DEPARTAMENTO DEL META
	<b>RESOLUCION N° 712 DE 2021</b> <b>"Por la cual se actualiza y aprueba Procedimiento Seguimiento a casos especiales, Reubicación y Reintegro Laboral"</b>	Fecha Vigencia 2021/08/17	Documento Controlado		

**ARTICULO SEGUNDO:** Lo anteriormente descrito, será de obligatorio cumplimiento para la **EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META "ESE SOLUCIÓN SALUD"**.

**ARTÍCULO TERCERO:** La documentación de la presente Resolución será socializada, a todo el personal de la **EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META "ESE SOLUCIÓN SALUD"**, a través de la subgerencia administrativa y financiera por intermedio de la oficina de recurso humano.

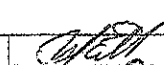
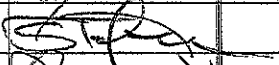
**ARTICULO CUARTO:** La publicación de lo anteriormente descrito, estará a cargo del profesional de Calidad, el cual será publicado en la página web de la Empresa Social del Estado del Departamento del Meta E.S.E SOLUCION SALUD.

**ARTÍCULO QUINTO:** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y modifica parcialmente la Resolución 713 del 19/10/2016 en lo que respecta a en lo que respecta a PR-RH-09 Reubicación y reintegro laboral, y deroga todas aquellas que le sean contrarias.

### COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Villavicencio, **11 NOV 2021**

**JUAN JOSE MUÑOZ ROBAYO**  
Gerente

Elaboró:	Cargo: Profesional calidad	Martha E. Amaya	
Revisó:	Jefe del Área: Subgerente administrativa y financiera (e)	Stella Medina Solano	
Vo.Bo. Componentes Jurídicos	Jefe Oficina Asesora Jurídica	Lyda Susana Gutiérrez Muñoz	