


| | | |
|---|---|------------------------------|
|  Unidad para las Víctimas | PROGRAMA DE REINCORPORACION Y READAPTACION LABORAL | Código: 164,12,23-5 |
| | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Versión: 01 |
| | PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST | Fecha: 18/12/2023 |
| | | Página 1 de 26 |

TABLA DE CONTENIDO:

1. INTRODUCCION

2. OBJETIVOS

- 2.1. Objetivo general
- 2.2. Objetivos específicos

3. DEFINICIONES

4. DESARROLLO

- 4.1.1. Desarrollo de las etapas del programa
 - 4.1.1.1. Fases de programa
 - 4.1.1.1.1. Fase IT- IPP
 - 4.1.1.1.2. Fase RyRAL / Recomendaciones laborales
 - 4.1.1.1.3. Fase Poli consultantes con Incapacidad Temporal (IT)

5. PROCESOS INVOLUCRADOS EN EL PROGRAMA RyRAL

6. RESPONSABILIDADES


7. SITUACIONES DE ABUSO DEL DERECHO

8. INDICADORES

9. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

10. ANEXOS

11. CONTROL DE CAMBIOS

| | | |
|---|---|---|
|  Unidad para las Víctimas | PROGRAMA DE REINCORPORACION Y READAPTACION LABORAL | Código: 164,12,23-5 |
| | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Versión: 01 |
| | PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST | Fecha: 18/12/2023 Página 2 de 26 |


1. INTRODUCCION:

Se puede definir el proceso de rehabilitación y readaptación laboral como todas aquellas actividades tendientes a la recuperación de la salud del colaborador y su regreso a las tareas previamente desarrolladas o a unas nuevas que le permitan continuar siendo productivo pero que no atenten contra su estado de salud, teniendo en cuenta las posibles limitaciones que pueda presentar el individuo posterior a un proceso patológico.

En este orden y con el compromiso que tiene la Unidad con el cumplimiento normativo vigente junto con su preocupación por promover espacios y ambientes de trabajo seguros y saludables, como compromiso de valor de la política de seguridad y salud en el trabajo, el Grupo de Gestión del Talento Humano, en cabeza de su Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con fundamento técnico en la resolución 3050 de 2022 y resolución 0312 de 2019, ha elaborado un programa en el cual se definan los procedimientos aplicables que garanticen la implementación de las actividades relacionadas con la Reincorporación y Readaptación Laboral de aquellos colaboradores que por causa de ATEL o enfermedad común vean comprometida su capacidad laboral.

Por tanto, y en concordancia con lo ordenado en el marco legal que reglamenta lo concerniente a la reincorporación laboral, específicamente en su etapa de integración del colaborador a sus actividades laborales y funciones en la Entidad, se ha diseñado el Programa de Reincorporación y Adaptación Laboral y Ocupacional, el cual se desprende de los preceptos técnico-científicos de los programas de Medicina Laboral y Medicina Preventiva de la Unidad, que como se mencionó disponen de la inclusión de patologías de origen común, laboral, así como accidentes de igual naturaleza.

En síntesis, este Programa es un instrumento de transformación positiva de la productividad, salud y bienestar para todos los colaboradores de la Unidad.

| | | |
|---|---|------------------------------|
|  Unidad para las Víctimas | PROGRAMA DE REINCORPORACION Y READAPTACION LABORAL | Código: 164,12,23-5 |
| | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Versión: 01 |
| | PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST | Fecha: 18/12/2023 |
| | | Página 3 de 26 |


2. OBJETIVOS:

2.1. Objetivo General

El programa de Reincorporación y Readaptación Laboral de la Unidad para las Víctimas tiene como objetivo fundamental cumplir con todas las obligaciones determinadas en el marco normativo establecido, para aquellos colaboradores que por las afectaciones y secuelas generadas por un accidente y/o enfermedad laboral, o por enfermedad y/o accidente común, requieran el debido acompañamiento en el proceso de retorno a sus actividades laborales, en términos de una reincorporación segura y haciendo que el desempeño de su rol laboral, sea productivo en ambientes de trabajo saludables.


2.2. Objetivos Específicos

- Establecer dentro del SG-SST de la Unidad, todos los mecanismos necesarios en el adecuado cumplimiento de las obligaciones determinadas para la Entidad en el marco normativo del Programa de Reincorporación y Readaptación Laboral.
- Estructurar un proceso claro que permita establecer e implementar las características de los espacios de trabajo adecuados para todos aquellos colaboradores que presenten disminución en su capacidad laboral temporal o definitiva.
- Promover mecanismos eficientes de reincorporación, surtidas las etapas de rehabilitación funcional y/ laboral, garantizando que la recuperación de la capacidad laboral sea gradual y acorde al desempeño funcional de los colaboradores partiendo de ajustes razonables en tareas, y ambientes de trabajo.
- Poner en conocimiento de todos los colaboradores la estructura del programa como también los derechos y obligaciones que tienen para poder lograr su reincorporación laboral.


| | | |
|--|---|-------------------------------------|
|  Unidad para las Víctimas | PROGRAMA DE REINCORPORACION Y READAPTACION LABORAL | Código: 164,12,23-5 |
| | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Versión: 01 |
| | PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST | Fecha: 18/12/2023 Página 4 de 26 |

3. DEFINICIONES:


- **Actividad:** Realización de una tarea o acción por una persona. Representa la perspectiva de la persona respecto al funcionamiento.
- **Adaptación:** Proceso de ajuste entre las capacidades del individuo y los requerimientos de desempeño.
- **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 colaborador (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) relacionados con las condiciones del puesto de trabajo y el riesgo del desarrollo progresivo de una presunta enfermedad laboral.
- **Análisis de exigencias de puesto de trabajo:** Descripción de las exigencias sensoriales, motoras, cognoscitivas, psicológicas, técnicas y de experiencia que se requieren para el desempeño del colaborador.
- **Capacidad funcional:** Conjunto de destrezas individuales que permiten el adecuado desarrollo de una actividad determinada.
- **Cierre de caso:** Se considera caso cerrado al que se le han levantado las recomendaciones, se ha vencido su término o se le han aplicado exitosamente recomendaciones o reubicación laboral definitiva y se valorara en el futuro solo a necesidad del colaborador o por cambio de funciones, ocupación o condiciones de salud.
- **Componentes del Desempeño Ocupacional:** Habilidades funcionales que se requieren en la ejecución ocupacional satisfactoria, incluyendo componentes sensoriales, motores, cognitivos y psicosociales.
- **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).
- **Discapacidad:** La discapacidad es un 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.
- **Equipo interdisciplinario:** Forma de trabajo que se caracteriza por dar una participación a profesionales de diferentes disciplinas, representantes de diversos sectores de la comunidad y lo más importante a la persona con discapacidad. Este estilo de trabajo exige de los diferentes miembros, el aporte de información desde su campo de acción, permitiéndoles su complementación con la suministrada por los demás. La información que se obtiene se convierte en la base de la discusión y toma de decisiones que el grupo hace para el logro del objetivo común.
- **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.

| | | |
|--|---|-------------------------------------|
|  Unidad para las Víctimas | PROGRAMA DE REINCORPORACION Y READAPTACION LABORAL | Código: 164,12,23-5 |
| | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Versión: 01 |
| | PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST | Fecha: 18/12/2023 Página 5 de 26 |

- **Factores ambientales:** Constituyen un componente de la CIF y se refieren a todos los aspectos del mundo extrínseco o externo que forma el contexto de la vida de un individuo, y como tal afecta el funcionamiento de esa persona. Los factores ambientales incluyen al mundo físico natural con todas sus características, el mundo físico creado por el hombre, las demás personas con las que se establecen o asumen diferentes relaciones o papeles, las actitudes y valores, los servicios y sistemas sociales y políticos, y las reglas y leyes.
- **Factores contextuales:** Son los factores que constituyen, conjuntamente, el contexto completo de la vida de un individuo, y en concreto el trasfondo sobre el que se clasifican los estados de salud en la CIF. Los factores contextuales tienen dos componentes: Factores ambientales y factores personales.
- **Factores personales:** Son los factores contextuales que tienen que ver con la persona como la edad, el sexo, el nivel social, experiencias vitales, etc., que no están actualmente clasificados en la CIF pero que los colaboradores pueden incorporar al aplicar la clasificación.
- **Historia clínica ocupacional:** Documentos que reportan las condiciones de salud de un colaborador y la información relacionada con los factores de riesgo a los cuales está o estuvo expuesto, historia de susceptibilidad individual e historia familiar, examen médico de ingreso, periódico o de retiro y demás documentos que tengan que ver con la salud física y psicológica de los colaboradores. La custodia de estos documentos es responsabilidad del médico especialista en Salud Ocupacional contratado por la entidad.
- **Integración Sociolaboral:** Es considerada como el objetivo inmediato de la rehabilitación profesional y final de la rehabilitación integral. Su intervención está orientada a la recuperación y desarrollo de la capacidad de la persona para desempeñar funciones productivas en diferentes contextos, con base en los estándares de calidad establecidos por el sector productivo.
- **Limitación en la actividad:** Dificultades que un individuo puede tener para realizar actividades. Una "limitación en la actividad" abarca desde una desviación leve hasta una grave en términos de cantidad o calidad, en la realización de la actividad, comparándola con la manera, extensión o intensidad en que se espera que la realizase una persona sin esa condición de salud.
- **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 Programa de Reincorporación y Readaptación Laboral que se encuentren disponibles en el territorio nacional para las personas y que sean pertinentes según la condición de salud.
- **Modificaciones al ambiente de trabajo – ajustes razonables:** Son todos los cambios previamente analizados y soportados en la verificación de las condiciones físicas, cognitivas y ambientales, que requieren una transformación administrativa, organizacional, de diseño del puesto trabajo, de seguridad y del ambiente laboral. Estos cambios y transformaciones permiten un desempeño funcional del individuo en su ambiente de trabajo.
- **Orientación ocupacional:** Conjunto de procesos que comprenden todas las intervenciones científicas o técnicas que permitan al colaborador con discapacidad, su plena reincorporación en todos sus roles ocupacionales, incluyendo una actividad productiva.
- **Perfil del colaborador:** Descripción de la capacidad funcional del colaborador con relación a las exigencias del puesto de trabajo.


| | | |
|---|---|---|
|  Unidad para las Víctimas | PROGRAMA DE REINCORPORACION Y READAPTACION LABORAL | Código: 164,12,23-5 |
| | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Versión: 01 |
| | PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST | Fecha: 18/12/2023 Página 6 de 26 |

- **Pronóstico funcional y ocupacional:** Juicio acerca de las posibilidades de cambio en el tiempo, respecto al curso y secuelas de una condición de salud, y de las capacidades de desempeño ocupacional del individuo.
- **Programa de Reincorporación y Readaptación Laboral – RyRAL:** Es un documento basado en la estructura metodológica de la resolución 3050 de 2022, científica de los programas de medicina laboral y medicina preventiva, así como lo dispuesto en el marco legal dispuesto por el decreto ley 1072 de 2015 y resolución 0312 de 2019, que describe de manera sistemática y operativa cada una de las etapas, procesos y actividades que garanticen el retorno al trabajo de los colaboradores que han surtido etapas de rehabilitación o incapacidad por enfermedades/accidentes de origen común o laboral.
- **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 colaborador, 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.
- **Rehabilitación Laboral:** Conjunto de acciones tendientes a lograr que una persona con una condición de salud alcance el mayor grado de readaptación en el entorno de trabajo.
- **Reincorporación laboral:** al terminar el período 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.
- **Recomendaciones laborales:** Sugerencias e indicaciones acordes a la capacidad funcional de un colaborador y directamente relacionadas con el puesto de trabajo que desempeña, con el fin de favorecer la conservación o mejoría de su estado de salud.
- **Recomendaciones temporales:** Recomendaciones emitidas por un período de tiempo (reasignación de tareas).
- **Recomendaciones Permanentes:** Recomendaciones emitidas de manera permanente al colaborador (restricción de tareas).
- **Reconversión laboral:** Procedimiento mediante el cual un colaborador que haya tenido incapacidad permanente parcial y que su capacidad funcional no le permite volver a ejercer la profesión u oficio para el cual estaba capacitado, requiere de un nuevo aprendizaje que le permita reincorporarse al medio laboral.
- **Redes de apoyo:** Conjunto de entidades e instituciones en la comunidad que ofrezcan a los colaboradores servicios y programas específicos en los aspectos educativos, lúdicos, de formación y apoyo para el trabajo, deportivos, de comunicación, entre otros.
- **Reincorporación Laboral Exitoso:** Colaborador que conserva su cargo luego de presentar una condición de salud especial y con un desempeño acorde a su estado de salud, manteniendo su rol de colaborador laboralmente activo y competitivo.
- **Reinducción:** Actividad que se lleva a cabo en la reincorporación de la persona como parte del proceso de Programa de Reincorporación y Readaptación Laboral establecido por la Unidad, 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.
- **Reintegro sin modificaciones:** Cuando las condiciones individuales corresponden al perfil de exigencias del puesto y las condiciones de trabajo no representen riesgo para el colaborador, se ubica al colaborador en el puesto de trabajo habitual, sin realizar modificaciones o variaciones técnicas o administrativas.
- **Reintegro con modificaciones:** Cuando por las condiciones individuales del colaborador, las exigencias del oficio pueden presentar riesgo en alguna de sus tareas, se debe realizar

| | | |
|---|---|---|
|  Unidad para las Víctimas | PROGRAMA DE REINCORPORACION Y READAPTACION LABORAL | Código: 164,12,23-5 |
| | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Versión: 01 |
| | PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST | Fecha: 18/12/2023 Página 7 de 26 |

modificaciones tales como reasignación de tareas, límites de tiempo, asignación de turnos u horarios específicos entre otros.

- **Reubicación del Colaborador:** Cambiar al colaborador de puesto de trabajo o 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 Unidad.
- **Reubicación laboral:** Procedimiento mediante el cual un colaborador que haya tenido incapacidad temporal, permanente parcial o que presente recomendaciones para desarrollar su labor habitual y las exigencias del oficio le representa riesgo en la ejecución de la mayoría de sus tareas, se ubica el colaborador en un puesto de trabajo diferente, teniendo en cuenta sus capacidades, habilidades, perfil de cargo requerido y las recomendaciones dadas por la EPS o ARL. Para este caso se pueden generar movimientos de personal o traslados
- **Reubicación Temporal:** Cuando el colaborador no cuenta con incapacidad médica y aún está en tratamiento, debe ser reubicado de manera temporal en un puesto de menor complejidad, mientras se restablece la capacidad individual y las condiciones de trabajo no representan riesgo para el colaborador. (Hacer análisis de cada caso, determinando si su reubicación puede darse en otro oficio de igual complejidad, siempre que no deteriore su situación de salud). Puede o no volver a su oficio habitual. La ubicación del colaborador debe ser por un tiempo definido, de acuerdo con la evaluación médica laboral.
- **Reubicación permanente:** Cuando las capacidades del colaborador no se adaptan a las exigencias del trabajo que venía desempeñando, debe considerarse la opción de reubicación en otro puesto de trabajo de manera permanente y definitiva.
- **Restricciones en la participación:** Son los problemas que puede experimentar un individuo para implicarse en situaciones vitales. La presencia de una restricción en la participación viene determinada por la comparación de la participación de esa persona con la participación esperable de una persona sin discapacidad en esa cultura o sociedad.
- **Seguimiento:** Implica la verificación de las metas propuestas y el seguimiento al desempeño del colaborador en su proceso de rehabilitación integral.

| | | |
|---|---|---|
|  Unidad para las Víctimas | PROGRAMA DE REINCORPORACION Y READAPTACION LABORAL | Código: 164,12,23-5 |
| | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Versión: 01 |
| | PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST | Fecha: 18/12/2023 Página 8 de 26 |

4. DESARROLLO:

Las actividades que se deben implementar dentro del Programa de Reincorporación y Readaptación Laboral que surten la atención y seguimiento de los colaboradores afectados por patologías generadas por ATEL o de origen común, quienes retornan a sus actividades laborales y funciones, se basan en los procesos desarrollados en la resolución 3050 de 2022, que comprende varias etapas contenidas en su anexo técnico, el cual se encontrara como documento adjunto de este programa.

A continuación, se desglosan las tareas operativas que aplican para la Unidad, surtidas las etapas de rehabilitación integral, funcional y laboral según en caso (común o laboral):

4.1. Desarrollo del programa de reincorporación y readaptación laboral de la Unidad para las Víctimas

Se determinan las tareas del Programa de Reincorporación y Readaptación Laboral de la Unidad para las Víctimas cuya meta es garantizar las mejores condiciones posibles para el desarrollo de las actividades laborales y funciones de los colaboradores que retornan después de una incapacidad o proceso de rehabilitación ya sea por enfermedad/accidente común o por enfermedad/accidente laboral (ATEL). De cualquiera de estos eventos o novedades, se pueden emitir recomendaciones para el trabajo que deben ser acatadas y aplicadas de manera estricta, en cumplimiento de los estándares mínimos (resolución 0312 de 2019).

En este orden se deben implementar los ajustes eficientes, que permitan el desempeño laboral en términos productivos, teniendo en cuenta su capacidad funcional tanto física como mental. El Programa de Reincorporación y Readaptación Laboral, que será tratado a lo largo de este documento por su sigla RyRAL, se estructura con base en los criterios técnicos de los programas de medicina laboral y medicina preventiva.

De acuerdo con la estructura lo anterior, en el programa se tienen en cuenta las características de cada caso para determinar su abordaje, así:

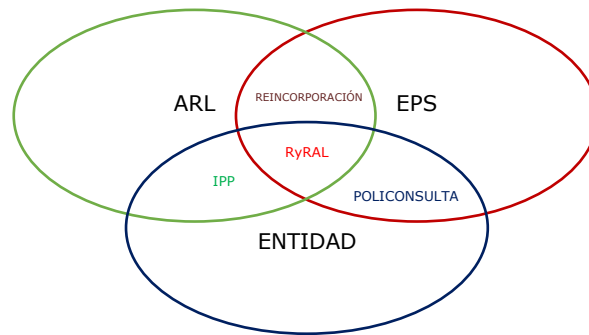
| PROGRAMA | POBLACIÓN |
|-------------------------|---|
| <i>MEDICINA LABORAL</i> | <p>Crónicos: colaboradores con Incapacidad Permanente Parcial (IPP), estas IPP pueden ser de origen común o laboral</p> <p>Reincorporación: colaboradores que, al término de su incapacidad transitoria, retornan a su actividad laboral y que tiene una calificación de origen de enfermedad en firme</p> <p>Recomendaciones Médico Laborales: son las órdenes médicas emitidas por un profesional médico especializado para limitar algún riesgo presente en el medio laboral y coadyuvar en el proceso terapéutico o de intervención clínica según su área del conocimiento. Su objetivo es evitar el agravamiento y progresión de una patología o secuela de un evento traumático. Se aplicarán a todos los colaboradores activos, que no presentan IPP y quienes cuentan con recomendaciones laborales emitidas por EPS o ARL, ya sea por una enfermedad que independientemente de su origen, pueda deteriorarse o generar afectación en la productividad</p> |

| | | |
|---|---|---|
|  Unidad para las Víctimas | PROGRAMA DE REINCORPORACION Y READAPTACION LABORAL | Código: 164,12,23-5 |
| | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Versión: 01 |
| | PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST | Fecha: 18/12/2023 Página 9 de 26 |

| | |
|----------------------------|---|
| <i>MEDICINA PREVENTIVA</i> | Policonsultantes con Incapacidad Temporal (IT): colaboradores que presentan un número acumulado de días por diferentes diagnósticos y que estos, no tienen una relación aparente que pueda generar una patología incapacitante. |
|----------------------------|---|

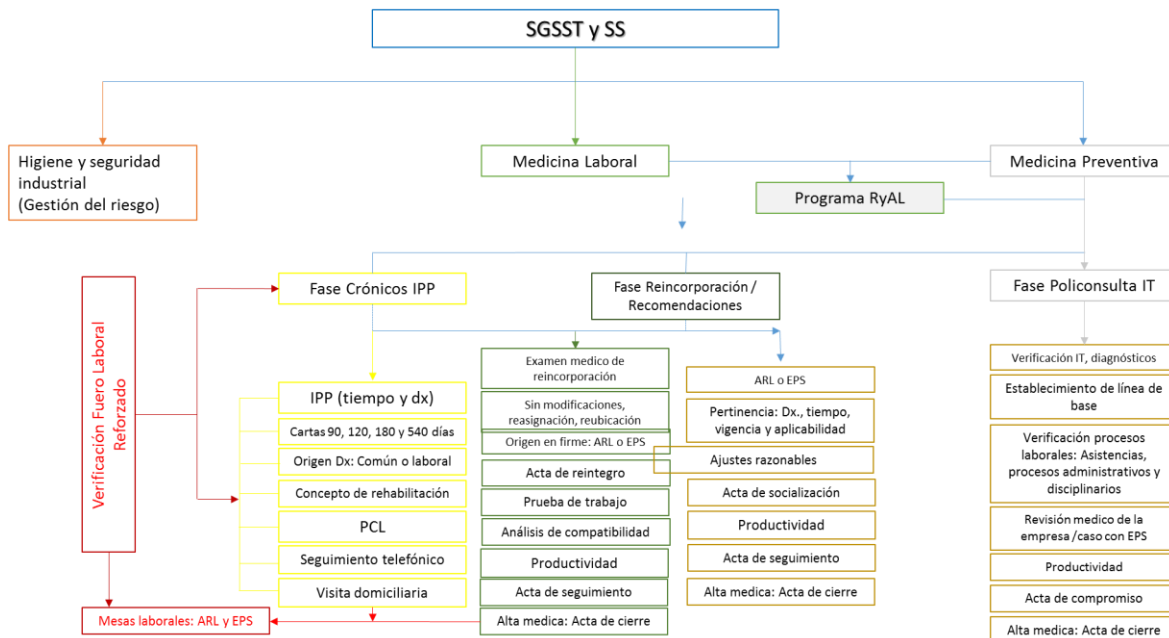
4.1.1. Desarrollo de las etapas del programa


La estructura del Programa RyRAL, responde a las demandas de intervención según los casos identificados en la población objeto. Para cada uno de los grupos se direcciona a un proceso particular. Se sustenta en el trabajo mancomunado e información brindada por 3 actores: **ARL, EPS y Entidad**, con los cuales se diseñan las fases que componen el programa de RyRAL: **IPP, reincorporación/ recomendaciones y policonsulta**.



4.1.1.1. Fases de programa

De acuerdo con la estructura metodológica del programa, a continuación, se presenta el desarrollo de las fases de este, a través del mapa conceptual del proceso:



| | | |
|---|---|-------------------------------|
|  Unidad para las Víctimas | PROGRAMA DE REINCORPORACION Y READAPTACION LABORAL | Código: 164,12,23-5 |
| | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Versión: 01 |
| | PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST | Fecha: 18/12/2023 |
| | | Página 10 de 26 |

Para todos los casos y en todas las fases se diligencia el Consentimiento Informado, que es el formato mediante el cual, el colaborador crónico, en proceso de reincorporación, reincorporado, con recomendaciones o poli consultante, autoriza y habilita al equipo de salud del SGSST de la Entidad, para que consulte tanto su historia clínica, como toda la información pertinente sobre su estado de salud.

Lo anterior en cumplimiento de lo estipulado en la Resolución Numero 1995 de 1999: Por la cual se establecen normas para el manejo de la Historia Clínica, junto con los aspectos delimitados por la Resolución 2346 de 2007: Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

A través del Formato Consentimiento Informado, se garantiza la confidencialidad de los documentos denominados historia clínica e historia ocupacional, como lo señala la legislación colombiana.

4.1.1.1.1.Fase IT- IPP

Pertenece al Programa de Medicina Laboral. Fase de Incapacidad Temporal y/o crónicos: colaboradores con Incapacidad Temporal, superior a 30 días, 90, 120, 180 y 540 días. Estas IT pueden ser de origen común o laboral.

a. Objetivo

Desarrollar y ejecutar las actividades y procedimientos de acompañamiento y gestión de los casos de la fase de incapacidad, con el fin de brindar un adecuado trámite administrativo y de salud para promover el paso a la fase de reincorporación.

b. Revisión incapacidades


Semanalmente se solicita el informe al proceso de nómina de las incapacidades superiores a 30, 90, 120, 180 y 540 días para verificar los casos que ingresan a la Fase de IPP. Así mismo, se determinan los casos próximos a cumplir el tiempo de incapacidad y generar un respectivo seguimiento.

c. Evaluación inicial

En la matriz Casos Crónicos Programa RyRAL, se registran los casos a intervenir, y los datos correspondientes a nombre, identificación, área, cargo, tiempo de IT, fecha de inicio de IT, fecha final IT, diagnostico, EPS, fondo de Pensiones.

d. Acciones


Para los casos que superan los 30 días de incapacidad y que cumplen hasta 540 días, se aplica la Matriz Casos Crónicos Programa RyRAL, en el cual se gestiona la información referente a: Nombre, identificación, cargo, tiempo de IPP, seguimiento telefónico, seguimiento con jefe inmediato o coordinador y documentación relacionada con el caso; con respecto a este último ítem, la documentación que debe registrar para el caso es la concerniente con proceso de calificación de origen de enfermedad (común

| | | |
|---|---|--|
|  Unidad para las Víctimas | PROGRAMA DE REINCORPORACION Y READAPTACION LABORAL | Código: 164,12,23-5 |
| | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Versión: 01 |
| | PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST | Fecha: 18/12/2023 Página 11 de 26 |

o laboral), pérdida de capacidad laboral, concepto de rehabilitación (emitido por EPS o ARL según el caso), historia clínica reciente y epicrisis junto con los Formatos de cartas que apliquen según los días de IT.

Mesas laborales: Se definen como los procedimientos ejecutados desde la entidad, con el apoyo y acompañamiento según el caso del representante de la ARL o EPS, y tiene como objetivo establecer los mecanismos de rehabilitación que han sido desarrollados para garantizar el retorno del colaborador. También se estudian y analizan las causas de las IT, el criterio médico, tratamiento y posible término de la incapacidad. Es entonces un seguimiento puntual y constante que se realiza al caso, donde intervienen la entidad desde el área de SST, el medico laboral tanto de la entidad como de la EPS o ARL, y el profesional especializado en RyRAL. El resultado y los compromisos que se generan en estas mesas de trabajo, junto con la fecha de ejecución y responsables deben quedar consignados en el formato seguimiento de caso. La frecuencia de ejecución de estas estaría supeditada a la cantidad de ventos que se presenten durante los 4 trimestres del año, siendo un mínimo de 4 al año.

| IT 30 - 90 | Responsable |
|--|---|
| <p>Para el caso de aquellos colaboradores que cumplan entre 30, 60 y hasta 90 días de IPP, se diligencia en el Formato seguimiento de caso, el seguimiento telefónico para establecer el real estado de su proceso médico.</p> <p>Se aplica el formato seguimiento de caso, a través del cual, se establecen los mecanismos de acompañamiento que ejecuta el líder del área a la que pertenece el colaborador, junto con el desarrollo de estos y el tiempo en el que retornaría a sus actividades laborales. Es entonces un procedimiento de seguimiento constante que queda en un registro formalizado para tal fin.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Profesional Especialista en RyRAL de apoyo • Líder de nómina • Medico Laboral de apoyo |
| IT 90 - 120 | Responsable |
| <p>A aquellos casos que cumplen entre 91 y 180 días de IT, con el apoyo del equipo jurídico que ayuda al GGTH, se les diligencia en el formato seguimiento de caso, la Carta de Aviso Reconocimiento del 50% de pago por Incapacidad. Este formato se diligencia teniendo en cuenta que los primeros dos días los debe pagar directamente la entidad, después del tercer día las paga la EPS y serán del 66.66% del salario hasta los 90 días de incapacidad; después de los 90 días serán del 50 % del salario. Se debe continuar con el registro del formato seguimiento de caso, es importante que, en su ítem de seguimiento telefónico, mensualmente en llamada, se indague al colaborador sobre su estado de salud, procesos médicos, estado de incapacidad, requisitos frente a EPS y ARL, fecha de finalización de ultima incapacidad.</p> <p>Se ejecuta una primera visita domiciliar y en el formato seguimiento de caso, se diligencia el seguimiento visita domiciliaria, a través de la cual, se obtiene información de primera mano del estado de salud y tratamiento médico, haciendo revisión de los documentos aportados por el colaborador. También se tienen en cuenta aspectos socio demográficos, de vivienda, redes de apoyo, servicios público y vías de acceso, tanto al domicilio como de salida hacia el lugar de trabajo. Se debe revisar en documento de EPS o ARL, fecha de culminación de IPP.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Profesional Especialista en RyRAL de apoyo • Medicina Laboral de apoyo • Profesional líder nómina |


| | | |
|---|---|--|
|  Unidad para las Víctimas | PROGRAMA DE REINCORPORACION Y READAPTACION LABORAL | Código: 164,12,23-5 |
| | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Versión: 01 |
| | PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST | Fecha: 18/12/2023 Página 12 de 26 |

| IT 180 -540 | Responsable |
|---|---|
| <p>Para los casos que cumplen de 181 a 540 días de IPP, con el apoyo de los equipos de nómina y apoyo jurídico del GGTH, se diligencia en el formato seguimiento de caso la carta de aviso suspensión de salario, teniendo en cuenta que, a partir de los 181 días, las incapacidades las debe pagar el Fondo de Pensiones y entonces se entra a valorar la posibilidad de rehabilitación del colaborador o la procedencia de la pensión por invalidez.</p> <p>Es importante considerar en los casos con IPP, que hasta el día 180, es la entidad promotora de salud (EPS) la responsable de las incapacidades. A partir del día 181, es la AFP la que debe asumir el pago del subsidio por incapacidad, que es el equivalente a la incapacidad que venía pagando la EPS. Para ello, se requiere que la EPS haya emitido concepto de rehabilitación, antes de cumplirse el día 120, pues, sin ese requisito, la AFP no le pagará al colaborador dicho subsidio.</p> <p>Dentro de la documentación requerida para estos casos, se debe solicitar el concepto favorable a la EPS, el cual lo diligencia el colaborador. Este concepto le permite a la EPS seguir prorrogando las incapacidades y que la AFP postergue el trámite de calificación de invalidez hasta por un término máximo de 360 días calendario, adicionales a los primeros 180. En este evento, la AFP otorgará un subsidio equivalente a la incapacidad que se venía pagando al colaborador. Si el concepto de rehabilitación es desfavorable, la EPS debe valorar la pérdida de capacidad laboral del colaborador, para saber si tiene derecho a una eventual pensión por invalidez.</p> <p>Se debe continuar con el diligenciamiento de la matriz Casos Crónicos Programa RyRAL, es importante que, en su ítem de seguimiento telefónico, mensualmente en llamada, se indague al colaborador sobre su estado de salud, procesos médicos, estado de incapacidad, requisitos frente a EPS y ARL, fecha de finalización de ultima incapacidad.</p> <p>Se ejecuta una segunda visita domiciliaria y se gestiona de nuevo, el formato seguimiento de caso el seguimiento visita domiciliaria; en esta etapa, se verifican posibles cambios administrativos en el proceso del colaborador, así como nuevas actividades médicas y fecha de culminación de la IPP. Es importante que, en el proceso administrativo, se tengan los documentos correspondientes al concepto de rehabilitación, tratamiento médico, carta de solicitud por parte del colaborador para revisión de caso en AFP y reconocimiento del subsidio de incapacidad por AFP.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Profesional Especialista en RyRAL de apoyo • Medico Laboral de apoyo • Profesional líder nómina |

4.1.1.1.2.Fase RyRAL / Recomendaciones laborales

Hace parte del programa de Medicina Laboral, que como esta se define así:

Reincorporación: colaboradores que, al término de su IT, retornan a su actividad laboral y que tiene una calificación de origen de enfermedad en firme. En este proceso se surten las siguientes acciones:

| | | |
|---|---|--|
|  Unidad para las Víctimas | PROGRAMA DE REINCORPORACION Y READAPTACION LABORAL | Código: 164,12,23-5 |
| | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Versión: 01 |
| | PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST | Fecha: 18/12/2023 Página 13 de 26 |


- ✓ **Recomendaciones / reincorporación:** en esta fase se ha definido por parte de la EPS o ARL, el origen de la enfermedad y/o accidente, se han generado recomendaciones laborales o para el desempeño laboral. Se verifican tanto el concepto de rehabilitación como la alta médica dados por el médico especialista tratante, y se analiza el estado de salud actual del colaborador, a través de la revisión de la historia y epicrisis clínicas. Se inicia con la creación de la carpeta tanto virtual, como en físico en las cuales se adjuntan los documentos del caso. Las recomendaciones laborales dadas por EPS se revisan cada 6 meses para determinar la idoneidad de estas, con respecto a la relación con el continuo salud - enfermedad, ajustes según actividad laboral y gestión del especialista que las emite de acuerdo con el diagnostico principal, es decir que las recomendaciones laborales sean congruentes con la capacidad funcional y estado patológico del colaborador. Este proceso lo surten el medico laboral quien revisa, adapta y valida las recomendaciones (resolución 2346 de 2007) junto con el profesional especialista en RyRAL, quienes verifican los requerimientos de la tarea versus el profesiograma y el resultado del examen médico ocupacional o post incapacidad.

Al término de la IT, y luego de la revisión de las recomendaciones, se implementan las siguientes acciones:

- ✓ **Reintegro laboral con modificaciones:** cuando el colaborador para su desempeño en el mismo puesto de trabajo requiere de modificaciones tales como: reasignación de tareas, límite de tiempos, asignación de horarios específicos, entre otros. En los casos en que se necesitan modificaciones de diseños de procesos previos al reintegro, se requiere la evaluación del puesto de trabajo y la ejecución de las adaptaciones del ambiente de trabajo.
- ✓ **Reubicación laboral temporal:** cuando el colaborador no cuenta con incapacidad médica y aún está en tratamiento o requiere tiempo para su recuperación funcional, este debe ser reubicado de manera temporal en un puesto de menor complejidad o exigencia, mientras se restablece la capacidad individual y las condiciones de trabajo no representen riesgo para el colaborador.
- ✓ **Reubicación laboral definitiva:** en aquellos casos en los que la capacidad residual del colaborador no corresponde a las exigencias del trabajo que venía desempeñando, debe considerarse la opción de reubicar al colaborador en otro puesto de trabajo, previa identificación y evaluación respectiva.

a. Objetivo al evaluar las recomendaciones laborales

Promover rol laboral activo y mantener la productividad del colaborador reincorporado al realizar los ajustes razonables a las condiciones de trabajo para prevenir el deterioro de su salud y favorecer su recuperación.

| | | |
|---|---|--|
|  Unidad para las Víctimas | PROGRAMA DE REINCORPORACION Y READAPTACION LABORAL | Código: 164,12,23-5 |
| | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Versión: 01 |
| | PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST | Fecha: 18/12/2023 Página 14 de 26 |

b. Revisión incapacidades

Semanalmente se solicita el informe al equipo de nómina, sobre las incapacidades superiores a 30, 90, 120, 180 y 540 días para verificar los casos próximos a cumplir el tiempo de incapacidad y generar su respectivo proceso de RyRAL.

c. Evaluación inicial

Se registra en la matriz de casos de reincorporación, los datos básicos del colaborador: Nombre, identificación, área a la que pertenece, cargo, fecha de término de IT, fecha de asistencia a cita de reincorporación, concepto de médico en cita de reincorporación, recomendaciones (si se generan), diagnóstico y fecha de emisión de alta médica.

d. Acciones


| <i>Evaluación medicina laboral</i> | <i>Tiempo de ejecución</i> | <i>Responsable</i> |
|--|-----------------------------------|---|
| <p>Al terminar el seguimiento del comportamiento de la IT del colaborador, se le envía a través de correo electrónico, comunicación citación a medicina laboral para reincorporación, en la cual se le informa la fecha, hora y lugar de la cita con el médico designado; también se le comunica al colaborador la documentación que debe aportar al momento de asistir a su control médico.</p> <p>En la cita con el medico laboral, este profesional analiza la pertinencia de las recomendaciones emitidas por el especialista tratante y las ajusta según el profesiograma del cargo. Establece entonces unas recomendaciones puntuales que cumplen tanto con los requerimientos de salud del colaborador, como con las exigencias de las tareas.</p> <p>Finalmente, el Profesional Especialista en RyRAL, dentro de la operación, considera las recomendaciones emitidas por el medico laboral de la entidad, haciendo que estas sean consecuentes con los requerimientos de las actividades. Debe además contemplar los posibles ajustes razonables al entorno, las tareas y herramientas/equipos según las recomendaciones medico laborales, la operación y la capacidad funcional del colaborador.</p> | 1 semana | <ul style="list-style-type: none"> • Medico Laboral de apoyo • Responsable SST • Profesional especializado en RyRAL de apoyo |



| Reincorporación: Prueba de trabajo Ajustes razonables | Tiempo de ejecución | Responsable |
|---|----------------------------|--|
| <p>Teniendo el cargo de reincorporación ya establecido en el Formato seguimiento caso RyRAL, se diligencia el Acta de Reincorporación Laboral, y el Profesional Especializado en RyRAL, ejecuta una prueba de trabajo en la cual realiza la revisión de tareas, actividades y operaciones en el puesto de trabajo, los resultados de esta prueba se consignan en el aparte de Prueba de Trabajo, el cual también se encuentra en el formato de seguimiento caso RyRAL. El resultado de este proceso es el concepto que emite el Profesional Especializado, en el cual analiza y puntualiza los cambios o ajustes razonables administrativos, organizacionales, físicos, biomecánicos que requieran tareas puntuales. Estos ajustes razonables se ejecutan en concordancia con las recomendaciones medico laborales, la operación y la capacidad del colaborador. Se llevan a cabo ajustes razonables al entorno, las tareas y herramientas/equipos. Por otra parte, se socializan tanto al colaborador, como al jefe inmediato o coordinador, las recomendaciones laborales ajustadas, registrando este procedimiento en el capítulo de socialización de recomendaciones, del formato de seguimiento caso RyRAL. En este formato se registran, también, compromisos, ajustes y acuerdos a los que se han llegado con la dependencia a la que pertenece el colaborador. En constancia de esto, se dejan 3 copias firmadas por las partes intervinientes: colaborador, jefe y responsable del SGSST.</p> <p>De esta manera se está garantizado el cumplimiento de los estándares de SST, bienestar y productividad del colaborador reincorporado. Finalmente se comunican en reunión los ajustes prioritarios y se consignan los resultados, acuerdos, recomendaciones y compromisos de esta en el Acta de Reincorporación Laboral (contenida en el formato de seguimiento caso RyRAL), la cual debe firmarse por el jefe inmediato o coordinador, el colaborador, el Profesional especialista y el responsable de SST.</p> | <p>2 semanas</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Profesional especializado en RyRAL de apoyo • Responsable SST • Coordinador de GGTH • Jefe Inmediato, coordinador |



| Seguimientos y medición de productividad | Tiempo de ejecución | Responsable |
|---|---|--|
| <p>Para garantizar un proceso de reincorporación laboral exitoso y que cumpla con las adaptaciones laborales necesarias y consignadas en el Acta de Reincorporación Laboral, se deben considerar dos seguimientos al desempeño laboral del colaborador reincorporado a través de los cuales se ejecutan dos mediciones de productividad: En el primer seguimiento se pactan junto con la dependencia responsable del colaborador, por cada tarea los productos terminados, servicios desarrollados y la calidad esperada de los mismos, con el fin de determinar una calificación de cumplimiento. En este punto, se verifica el estado de salud del colaborador, se revisa su historia clínica y se estudian nuevas recomendaciones medico laborales para ser ajustadas. En el segundo seguimiento se comparan los promedios obtenidos con el primer momento para retroalimentar el proceso de reincorporación considerando los ajustes razonables implementados en la prueba de trabajo. Junto con el jefe de dependencia se realiza un feedback del proceso adaptativo y productivo del colaborador. De nuevo se verifica el estado de salud, evolución diagnostica y posibles recomendaciones medico laborales que serán ajustadas al proceso laboral del colaborador.</p> <p>En ambos seguimientos se gestiona la medición de la productividad (contenida en el formato de seguimiento caso RyRAL), en el cual se consideran aspectos organizacionales, tareas o actividades propias del cargo que, en términos medibles, permiten de manera objetiva, conocer el comportamiento laboral del colaborador. Finalmente, en reunión se comunican los resultados obtenidos y se consignan junto con los acuerdos, recomendaciones y compromisos de esta en el acta de reincorporación laboral, la cual debe firmarse por el jefe inmediato o coordinador, el colaborador, el Profesional especialista y el responsable de SST.</p> | <p>Seguimiento 1: A los 3 meses de realizarse el proceso de reincorporación</p> <p>Seguimiento 2: A los 6 meses de realizarse el proceso de reincorporación</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Profesional especializado en RyRAL de apoyo • Responsable SST • Coordinador de GGTH • Jefe Inmediato, coordinador |

| | | |
|---|---|--|
|  Unidad para las Víctimas | PROGRAMA DE REINCORPORACION Y READAPTACION LABORAL | Código: 164,12,23-5 |
| | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Versión: 01 |
| | PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST | Fecha: 18/12/2023 Página 17 de 26 |

| <i>Cierre de caso</i> | <i>Tiempo de ejecución</i> | <i>Responsable</i> |
|--|--|--|
| <p>Al surtir los dos momentos de seguimiento y medición de productividad, se gestiona el cierre de caso al verificar que los ajustes razonables propuestos en la etapa de Prueba de Trabajo se cumplieron y que la productividad es la adecuada, registrándose estos resultados en el acta de reincorporación laboral.</p> <p>Así mismo se verifica el acatamiento de las recomendaciones medico laborales ajustadas por el Profesional de RyRAL. De este proceso se genera un informe final de cierre de caso de RyRAL, se socializan los resultados de las actividades desarrolladas con el colaborador junto con los acuerdos, recomendaciones y compromisos alcanzados en el proceso. Finalmente se diligencia esta información en el Acta de Reincorporación Laboral, la cual debe firmarse por el jefe inmediato, el colaborador, el Profesional especialista y el responsable de SST.</p> | 12 meses después del inicio del proceso de RyRAL | <ul style="list-style-type: none"> • Profesional especializado en RyRAL de apoyo • Responsable SST • Coordinador de GGTH • Jefe Inmediato, coordinador |

4.1.1.1.3.Fase Poli consultantes con Incapacidad Temporal (IT)


Pertenece al Programa de Medicina Preventiva. Se refiere entonces a los policonsultantes con Incapacidad Temporal (IT): colaboradores que presentan un numero acumulado de días por diferentes diagnósticos y que estos, no tienen una relación aparente que pueda generar una patología incapacitante.

a. Objetivo

Identificar los colaboradores que presentan entre 3 a 6 eventos por diagnósticos diferentes en 3 meses, y que estos eventos cuenten con máximo 3 días de incapacidad, para generar mecanismos de control y seguimiento con el fin de implementar y controlar los criterios de pérdida de días laborales en términos pecuniarios que puedan afectar el desempeño financiero de la entidad.

b. Revisión incapacidades

Mensualmente se verifica el reporte de incapacidades, que se producto del análisis gestionado por el equipo de nómina del GGTH en el informe mensual de ausentismo de la entidad. En primera instancia se verifican los colaboradores que tienen entre 3 a 6 eventos por diagnósticos diferentes en 3 meses, y que estos eventos cuenten con máximo 3 días de incapacidad cada una, teniendo en cuenta que los primeros dos días

| | | |
|---|---|--|
|  Unidad para las Víctimas | PROGRAMA DE REINCORPORACION Y READAPTACION LABORAL | Código: 164,12,23-5 |
| | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Versión: 01 |
| | PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST | Fecha: 18/12/2023 Página 18 de 26 |

los debe pagar directamente la entidad, después del tercer día las paga la EPS y serán del 66.66% del salario. De esta manera se identifican los criterios de pérdida de días laborales en términos pecuniarios que puedan afectar el desempeño financiero de la entidad. Es importante contar con una comunicación con la EPS que emite las incapacidades para gestionar procesos administrativos que puedan favorecer la productividad del colaborador y la gestión financiera de la entidad.

c. Evaluación inicial

Al identificar los colaboradores que se encuentran dentro del criterio, junto con el encargado en nómina de los temas de seguridad social, se registran en la matriz de casos policonsultantes, los datos generales del colaborador: Nombre, identificación, área a la que pertenece, cargo, diagnóstico, días de incapacidad, concepto de evaluaciones médico-ocupacionales (periódicas o de seguimiento) por parte de la entidad, estado civil, hijos, nivel educativo, relación con superiores y compañeros, procesos administrativos, disciplinarios o convivenciales, sindicato al que pertenece. Esto datos permiten aclarar el estado tanto de salud, como social y laboral del colaborador, estableciendo la conducta ocupacional que puede incidir en los días de incapacidad reportados.

d. Acciones

| Línea de base | Tiempo de ejecución | Responsable |
|--|----------------------------|---|
| De acuerdo con la revisión de incapacidades y el cumplimiento del criterio para ingresar a la fase de policonsultantes, se inicia con el seguimiento a cada uno de los casos identificados, creando una línea basal que permite establecer el comportamiento de las incapacidades registradas. Este comportamiento se analiza por cada uno de los diagnósticos reportados y en la anamnesis clínica aportada en la radicación de las incapacidades. Se genera entonces en la comunicación de invitación a seguimiento de salud, una citación al colaborador, en la que se registran: Motivo de la citación, fecha, hora y lugar, así como una solicitud de aporte de documentos relacionados con su estado de salud. En entrevista personal, dentro que se consigna a través del reporte estado de salud, se anota lo referido por el colaborador, y el Profesional Especializado en RyRAL emite el concepto ocupacional; en este concepto, se evidencia la correlación de lo que manifiesta el colaborador, con lo analizado en los documentos clínicos. Finalmente, el colaborador en el registro de asistencia a seguimiento de estado de salud aporta su firma para evidencia del proceso. En este formato se encuentran los datos correspondientes a: Nombre, identificación, área a la que pertenece, cargo, fecha de entrevista y lugar de entrevista, firma. | Mensual | <ul style="list-style-type: none"> • Medico Laboral de apoyo • Responsable SST • Profesional especializado en RyRAL de apoyo |




| Procesos laborales: Comportamiento laboral | Tiempo de ejecución | Responsable |
|---|----------------------------|--|
| <p>A través de la invitación a seguimiento de colaborador, la cual contiene el motivo de la citación, fecha, hora y lugar, se realiza una invitación formal al jefe inmediato o coordinador del proceso al que pertenece el colaborador. En entrevista con el líder, se diligencia el reporte seguimiento al colaborador, el cual abarca información concerniente a: relación con superiores, procesos administrativos, disciplinarios o convivenciales, sindicato al que pertenece, asistencia al trabajo, responsabilidades frente al desarrollo de sus funciones, puntualidad y relación con sus compañeros de área. Esta información es analizada por el Profesional Especializado en RyRAL, para emitir un concepto ocupacional que define el comportamiento laboral del colaborador y sus relaciones organizacionales. Este concepto permite establecer el proceso administrativo a seguir con el área de relaciones laborales.</p> | Mensual | <ul style="list-style-type: none"> • Medico Laboral de apoyo • Responsable SST • Profesional especializado en RyRAL de apoyo • Jefe inmediato, coordinador |

| Valoración por medico laboral de la entidad | Tiempo de ejecución | Responsable |
|--|----------------------------|--|
| <p>Bajo el criterio de inclusión en esta fase: colaborador con 6 eventos por diagnósticos diferentes en 3 meses, y que estos eventos cuenten con máximo 3 días de incapacidad, el Profesional Especializado en RyRAL, desarrolla una valoración del desempeño ocupacional, para emitir el concepto ocupacional frente a las habilidades funcionales del colaborador y el reporte de salud que este hace frente a sus incapacidades médicas. Con este concepto, se envía al colaborador a valoración por medico laboral de la entidad, al cual se le invita a través de la comunicación de asistencia a valoración ocupacional, y en esta cita, se puede establecer la posible relación de los síntomas que el colaborador reporta en las consultas médicas que generan los días de incapacidad, con las actividades laborales y si requiere recomendaciones. El medico laboral de la entidad, revisa la historia clínica del colaborador y emite un concepto concreto del estado de salud real del mismo. Con la información del concepto aportado por el medico laboral, junto con los datos obtenidos en el concepto del reporte seguimiento al colaborador, el Profesional Especializado en RyRAL, genera el análisis del estado de salud y laboral del colaborador, para pasar a la etapa de acta de compromiso de autocuidado de salud. De nuevo el colaborador, en el registro de asistencia a seguimiento de estado de salud, aporta su firma para evidencia del proceso.</p> | Mensual | <ul style="list-style-type: none"> • Responsable SST • Profesional especializado en RyRAL de apoyo |




| Acta de compromiso | Tiempo de ejecución | Responsable |
|--|----------------------------|--|
| <p>En esta etapa, se han surtido los procedimientos de seguimiento tanto de salud como de comportamiento laboral del colaborador. Entonces se ha logrado concluir que este, no presenta afectaciones a su salud, que puedan relacionarse con sus actividades de trabajo. Por lo anterior se genera una reunión moderada por el Profesional Especializado en RyAL, en la cual están presentes tanto el colaborador como su jefe inmediato o coordinador para socializar la carta de compromiso de autocuidado, unas responsabilidades en el autocuidado de su salud. De esta carta de compromiso, deben quedar 3 copias, una para el colaborador, otra para el jefe inmediato o coordinador y una tercera firmada de recibido por el colaborador.</p> | Mensual | <ul style="list-style-type: none"> • Medico Laboral de apoyo • Responsable SST • Profesional especializado en RyRAL de apoyo • Jefe inmediato, coordinador |
| Seguimiento a la productividad | Tiempo de ejecución | Responsable |
| <p>El Profesional Especializado en RyAL, cita a reunión al jefe inmediato o coordinador del colaborador para gestionar la Medición de la Productividad. Así mismo indaga sobre el comportamiento laboral del colaborador, y en el informe de caso colaborador, genera el concepto del estado laboral y ocupacional. Se socializan, tanto al colaborador como al jefe inmediato o coordinador los resultados de esta etapa y se verifica el cumplimiento de los compromisos pactados en la carta de compromiso de autocuidado. De nuevo el colaborador, en el registro de asistencia a seguimiento de estado de salud, aporta su firma para evidencia del proceso.</p> | Mensual | <ul style="list-style-type: none"> • Profesional especializado en RyRAL de apoyo • Jefe inmediato, coordinador |
| Cierre de caso: Alta medica | Tiempo de ejecución | Responsable |
| <p>Con el cumplimiento por parte del colaborador de las responsabilidades en el autocuidado de su estado de salud, y una productividad acorde con los estándares del área, datos consignados en la carta de compromiso de autocuidado y en la medición de la Productividad, se genera el cierre de caso de a través del acta cierre de caso. En este documento se registran las conclusiones del proceso, el concepto ocupacional final del colaborador. De nuevo el colaborador, en el registro de asistencia a seguimiento de estado de salud, aporta su firma para evidencia del proceso.</p> | Mensual | <ul style="list-style-type: none"> • Profesional especializado en RyRAL de apoyo • Jefe inmediato, coordinador |


| | | |
|---|---|-------------------------------|
|  Unidad para las Víctimas | PROGRAMA DE REINCORPORACION Y READAPTACION LABORAL | Código: 164,12,23-5 |
| | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Versión: 01 |
| | PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST | Fecha: 18/12/2023 |
| | | Página 21 de 26 |

5. PROCESOS INVOLUCRADOS EN EL PROGRAMA RyRAL

| AREA | DESCRIPCION |
|-----------------------------------|--|
| Alta Dirección | Compromiso institucional: Apoyo de la Alta Dirección. |
| Coordinación GGTH | <ul style="list-style-type: none"> • Estimar los costos del programa y la disponibilidad de recursos pecuniarios necesarios para garantizar el cumplimiento del objetivo del programa • Participar activamente en las reuniones convocadas por el encargado de SG-SST para estudiar los reintegros laborales motivo de la reunión. • Emitir las certificaciones en las cuales se enuncien las funciones y tareas propias del cargo desempeñado por el colaborador motivo del proceso o en su defecto cuando sea necesaria una reubicación laboral las funciones y tareas del posible nuevo cargo a desempeñar. • Tomar las medidas administrativas necesarias cuando el colaborador no esté dándole cumplimiento a las recomendaciones médicas emitidas con las que se busca la protección de él mismo. |
| Asesoría jurídica del GGTH | <ul style="list-style-type: none"> • Acompañamiento en la documentación de compromiso del acta de autocuidado por parte del colaborador • Asistir en los procesos claves de reincorporación garantizado el cumplimiento de las recomendaciones y las responsabilidades del colaborador que se reincorpora. • Apoyar en la realización de las cartas para los colaboradores de la Fase de IPP, así como en la documentación requerida en las Fases de Reincorporación / recomendaciones y de policonsultantes. • Definir los deberes de las partes, los derechos y obligaciones de las partes intervinientes en cada una de las fases. • Amparar el desarrollo de las actividades de restitución de recursos administrativos frente a las AFP, ARL o EPS a que tiene derecho tanto el colaborador como la Entidad. |
| Proceso de nómina GGTH | <ul style="list-style-type: none"> • Acompañar las tareas de revisión y consulta de informes de incapacidades que son requeridos en el desarrollo del programa. • Direccionar la documentación requerida en la Fase de IPP, con el apoyo del área de asesoría jurídica del GGTH • Entregar los informes sobre incapacidades que sean requeridos durante la implementación del programa RyRAL |
| SGSST | <ul style="list-style-type: none"> • Establecer las actividades del Programa RyRAL en concordancia con la Política de SST • Realizar reinducción SST: Prevención en salud y riesgos laborales. • Incluir los procedimientos y actividades de los colaboradores reincorporados, dentro de los planes y programas del SGSST. • Diligenciar los formatos que hacen parte del programa, con el apoyo del Profesional Especializado en RyRAL (Terapeuta Ocupacional). • Ejecutar cada una de las actividades en las fases descritas en el presente programa, contando con el apoyo del médico laboral y el coordinador del programa de medicina laboral adscrito o que apoye a la Unidad. • Contar con el recurso humano idóneo (profesional del área de la salud registrado especialista en ocupación humana), garantizando el cumplimiento del objetivo del programa RyRAL. |

| | | |
|---|---|-------------------------------|
|  Unidad para las Víctimas | PROGRAMA DE REINCORPORACION Y READAPTACION LABORAL | Código: 164,12,23-5 |
| | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Versión: 01 |
| | PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST | Fecha: 18/12/2023 |
| | | Página 22 de 26 |

| | |
|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Hacer seguimiento al cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el puesto de trabajo del colaborador reincorporado. • Acompañar y asistir al área que recibe al colaborador reincorporado, de acuerdo con lo dispuesto en el programa de RyRAL. • Informar y/o recibir los registros correspondientes a recomendaciones, seguimientos y procedimientos 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 colaboradores y el seguimiento clínico que se requiere para cada uno de los casos, con la correspondiente retroalimentación para cada una de las partes. • Implementar las medidas de prevención y los correctivos necesarios. |
| Profesional Especializado en RyRAL de apoyo | <ul style="list-style-type: none"> • Promover el adecuado desarrollo de las actividades y procedimientos del presente programa. • Validar con el responsable del SGSST y la dependencia en la que se reincorpora el colaborador, los requerimientos que se deben cumplir para garantizar un proceso exitoso. • Gestionar de manera eficiente cada uno de los formatos que componen cada uno de los casos tratados por el programa. • Garantizar la organización de la carpeta con documentos y formatos de cada caso. • Entregar los informes y conceptos que desde su conocimiento científico y especializado permiten a la entidad cumplir con el objetivo del programa RyRAL • Como profesional de la salud registrado y especialista en la ocupación humana, garantizar el correcto manejo de las historias clínicas, así como generar un compromiso de respeto a la privacidad y no divulgación de la información médica que aportan los colaboradores. • Dirigir y gestionar adecuadamente cada uno de los procedimientos a los que hace referencia el presente programa, acompañando a la entidad. |
| Jefe, coordinador de la dependencia, proceso en la que se reincorpora el colaborador | <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar las actividades y procedimientos descritos como responsabilidad del área en el presente programa. • Garantizar el cumplimiento de los ajustes razonables necesarios para lograr una reincorporación exitosa. • Asistir y permitir la ejecución de reuniones, actividades y procedimientos requeridos en el cumplimiento del objetivo del programa RyRAL. • Informar al encargado de SG-SST sobre la evolución y desempeño del colaborador. • Notificar de manera oportuna al encargado de SG-SST y al Grupo de Gestión del Talento Humano, si el colaborador no logra una buena adaptación, o no sigue las actividades asignadas, incumpliendo las recomendaciones especificadas en el acta de reintegro. De igual manera si el colaborador le reporta exacerbación de la sintomatología. |
| Colaborador | <ul style="list-style-type: none"> • Asegurarse de cumplir con las normas y atender las recomendaciones del empleador y la ARL. |

| | | |
|---|---|--|
|  Unidad para las Víctimas | PROGRAMA DE REINCORPORACION Y READAPTACION LABORAL | Código: 164,12,23-5 |
| | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Versión: 01 |
| | PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST | Fecha: 18/12/2023 Página 23 de 26 |


| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Ejecutar las acciones y colaborar con el diligenciamiento de los formatos propios del programa RyRAL. • Entregar y reportar información veraz sobre su estado de salud, en los tiempos estipulados tanto en el reglamento interno de trabajo, como lo dispuesto por el SGSST. |
|--|--|

6. RESPONSABILIDADES

| Nº | Responsable | Descripción del Rol |
|----|--|---|
| 1. | Alta Dirección | <ul style="list-style-type: none"> • Suministrar los recursos necesarios para la garantizar el total cumplimiento de las actividades propias del Programa RyRAL |
| 2. | Responsable de SST | <ul style="list-style-type: none"> • Realizar las gestiones necesarias para garantizar el desarrollo de las actividades propias del Programa RyRAL en la entidad. • Gestionar el Programa de Reincorporación y Readaptación Laboral, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. • Acatar las obligaciones establecidas en el manual de rehabilitación vigente publicado por Ministerio del Trabajo. • Garantizar de manera oportuna la participación de los colaboradores en el Programa de Rehabilitación Integral. • Informar a la ARL el cumplimiento de los compromisos generados en el desarrollo del Programa de Rehabilitación Integral. • Aportar el detalle de cargos y funciones que realiza el colaborador siniestrado con el fin de dirigir en forma más puntual las recomendaciones emitidas por el médico tratante en su rehabilitación funcional. • Atender las recomendaciones o restricciones laborales de reintegro laboral; una vez termina el proceso de rehabilitación en un término no superior a diez (10) días, el colaborador debe ser objeto de las evaluaciones médicas ocupacionales propias del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en cumplimiento a lo establecido en la Resolución 2346 de 2007 o la norma que modifique, adicione o sustituya. • Participar en la investigación de los Accidentes y el seguimiento a los planes de acción y las recomendaciones médicas emitidas. |
| 3. | Profesional Especializado en RyRAL de apoyo | <ul style="list-style-type: none"> • Gestionar y ejecutar las actividades propias del programa RyRAL, aplicando los procedimientos que son de su competencia para cumplir con el objetivo del programa • Ubicar al colaborador objeto del programa atendiendo las recomendaciones o restricciones emitidas por el médico tratante y/o el Programa de Programa de Reincorporación y Readaptación Laboral en un cargo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios. • Articular en los sistemas de vigilancia epidemiológica el componente de Programa de Reincorporación y Readaptación Laboral que permita hacer seguimiento a los eventos de salud para identificar e intervenir tempranamente los riesgos que afectan la funcionalidad y el funcionamiento en la población de colaboradores. |



| | | |
|-----------|----------------------|---|
| | | <ul style="list-style-type: none">• Realizar actividades de capacitación, asesoría, entrenamiento, asistencia técnica e implementar en el Programa de Programa de Reincorporación y Readaptación Laboral utilizando las tecnologías de la comunicación, inteligencia artificial y realidad virtual en los aspectos, acciones y actividades que sean pertinentes.• Es responsable sobre las acciones de reconversión de mano de obra.• Permitir y facilitar al colaborador su participación en los programas necesarios para lograr su recuperación funcional.• Realizar los estudios de puesto de trabajo necesarios para el desarrollo del Programa de Programa de Reincorporación y Readaptación Laboral, así mismo, llevar un historial de los estudios realizados.• Hacer seguimiento a las acciones que se deriven de la ejecución de las actividades del Programa RyRAL en la entidad.• Informar a los jefes de las dependencias involucradas cuando se presente un evento de accidente de trabajo, enfermedad laboral y que sea objeto del programa de reintegro laboral.• Convocar reunión para gestión del proceso de reintegro laboral, en donde se involucra al coordinador del GGTH, el jefe inmediato o coordinador y colaborador. Realizar seguimiento del caso del colaborador reintegrado, documentándolo a través de un acta. |
| 4. | Colaboradores | <ul style="list-style-type: none">• Acatar las recomendaciones y disposiciones que en materia del Programa de RyRAL sean requeridas.• Cumplir con las recomendaciones emitidas por el médico tratante.• Continuar asistiendo a su tratamiento médico, reportando al responsable del SG-SST a través de copia de los conceptos médicos.• Reportar a su jefe inmediato, coordinador y al líder del SG-SST cualquier cambio en su estado de salud que tenga que ver con el evento por el que se realizó gestión de reintegro, que se presente durante y después del cumplimiento de las recomendaciones médicas.• Aplicar las instrucciones concertadas con el equipo rehabilitador en su plan de rehabilitación integral, así como las recomendaciones y o restricciones, tanto en su ambiente laboral como extralaboral.• Asistir a la capacitación, asesoría, entrenamiento, asistencia técnica, cumplir con el Programa de Reincorporación y Readaptación Laboral, el cual podrá utilizar las tecnologías de la comunicación, inteligencia artificial y realidad virtual en los aspectos, acciones y actividades que sean pertinente.• Utilizar las incapacidades temporales y/o recomendaciones médicas conforme al Programa de Reincorporación y Readaptación Laboral, sin exponer su salud, dar un uso indebido a dichas incapacidades temporales, laboral en otra Unidad o actividad, realizar actividades deportivas o recreativas, paseos o viajes que afecten su salud e incumplan el Programa de Reincorporación y Readaptación Laboral. |

| | | |
|---|---|--|
|  Unidad para las Víctimas | PROGRAMA DE REINCORPORACION Y READAPTACION LABORAL | Código: 164,12,23-5 |
| | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Versión: 01 |
| | PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST | Fecha: 18/12/2023 Página 25 de 26 |

7. SITUACIONES DE ABUSO DEL DERECHO

Las características de cada una de estas situaciones se deben poner en conocimiento de todos los colaboradores

- Cuando se establezca por parte de la ARL, EPS y/o la IPS prestadora de servicios que el colaborador no ha seguido el tratamiento y terapias ordenadas por el médico tratante, no asista a las valoraciones, exámenes y controles o no cumpla con los procedimientos y recomendaciones necesarios para su rehabilitación, en al menos el 30% de las acciones del plan, sin causa justificada.
- Cuando el colaborador no asista a los exámenes y valoraciones para determinar la pérdida de capacidad laboral/funcional.
- Cuando se detecte presunta alteración o posible fraude en la emisión de la incapacidad, para lo cual el caso se pondrá en conocimiento de las autoridades competentes, quedando obligado a ello quien detecte tal situación.
- Cuando se detecte agresión al personal médico o amenazas para generación de incapacidades por parte del personal médico cuando el mismo no considera pertinente.
- La comisión y omisión por parte del colaborador de actos o conductas presuntamente contrarias a la ley relacionadas con su estado de salud.
- Cuando se detecten conductas autolesivas para evitar su recuperación.
- Cuando se detecte cualquier omisión o modificación de información por parte del colaborador en la certificación de incapacidad.
- Cuando se detecte que el colaborador busca el reconocimiento y pago de la incapacidad tanto en la EPS-EOC como en la ARL por la misma causa, generando un doble cobro al Sistema General de Seguridad Social en Salud y al Sistema General de Riesgos Laborales.
- Cuando se detecte durante el tiempo de incapacidad que el colaborador se encuentra emprendiendo una actividad alterna que le impide su recuperación y de la cual deriva ingresos.
- Cuando no suministre información completa y veraz de su estado de salud o su historia clínica para adelantar dicho proceso.


8. INDICADORES

Indicadores de gestión:

$$\text{Cobertura de reincorporación (trimestral)} = \frac{\text{Nº de casos de reincorporación} \cdot 100}{\text{Nº Total de colaboradores con recomendaciones laborales}}$$

$$\text{Casos con reincorporación exitosa (anual)} = \frac{\text{Nº de casos con reincorporación exitosa} \cdot 100}{\text{Nº Total de casos reincorporados}}$$

$$\text{Casos en seguimiento (trimestral)} = \frac{\text{Nº seguimientos realizados} \cdot 100}{\text{Nº seguimientos programados}}$$

| | | |
|---|---|-------------------------------|
|  Unidad para las Víctimas | PROGRAMA DE REINCORPORACION Y READAPTACION LABORAL | Código: 164,12,23-5 |
| | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Versión: 01 |
| | PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST | Fecha: 18/12/2023 |
| | | Página 26 de 26 |

9. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Política de SST

PROCEDIMIENTO DE ADMINISTRACION DE RIESGOS - METODOLOGIA

ADMINISTRACION DE RIESGOS

Manual de Procedimientos para la Rehabilitación y Reincorporación Ocupacional de los Colaboradores en el Sistema General de Riesgos Profesionales, del Ministerio de Protección Social, Dirección de Riesgos Profesionales del 2009

Resolución 3050 de 2022. Por la cual se adopta el Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional en el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones.

10. ANEXOS

Formato Consentimiento Informado

Formato Matriz Casos Crónicos Programa RyRAL

Formato Matriz de Casos de Reincorporación y Concepto Médico Laboral

Formato Caso de Reincorporación y Concepto Médico Laboral

Formato Acta de Socialización y Seguimiento Concepto Médico Laboral

11. CONTROL DE CAMBIOS

| Versión | Fecha | Descripción de la modificación |
|---------|------------|---|
| 01 | 18/12/2023 | Creación del documento ajustándolo a la estructura de manual Normatividad inicial |
| | | |