


PROGRAMA DEREHABILITACIÓN INTEGRAL PARA LA REINCORPORACIÓN LABORAL Y OCUPACIONAL



**Secretaría Distrital de
Seguridad, Convivencia y
Justicia**

2022

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PG-GH-12
			Versión:	1
			Fecha Aprobación:	29/11/2022
	Documento:	Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional	Fecha de Vigencia: 29/11/2022	Página 2 de 26


Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA


SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA

BOGOTÁ, 2022

	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PG-GH-12
			Versión:	1
			Fecha Aprobación:	29/11/2022
	Documento:	Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional	Fecha de Vigencia: 29/11/2022	Página 3 de 26

Contenido

INTRODUCCIÓN	4
1.OBJETIVOS	4
1.1 OBJETIVO GENERAL.....	4
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
2. ALCANCE	5
3.MARCO NORMATIVO	5
4.GLOSARIO	7
5. RESPONSABILIDADES	10
6.ACTIVIDADES DEL PROGRAMA DE REHABILITACION INTEGRAL Y REINCORPORACION LABORAL	11
6.1 Tipos de Reintegro	12
6.2 Manejo de las Recomendaciones Médicas Laborales	12
6.3 Procedimiento para la Reincorporación.....	13
6.4 Actividades para el desarrollo del programa de rehabilitación y reincorporación	21
7. DOCUMENTOS RELACIONADOS	24
8. CONTROL DE CAMBIOS	24

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PG-GH-12
			Versión:	1
			Fecha Aprobación:	29/11/2022
	Documento:	Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional	Fecha de Vigencia: 29/11/2022	Página 4 de 26

INTRODUCCIÓN

El Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional está orientado al desarrollo de actividades que promuevan una reincorporación laboral a partir de la evaluación y análisis desde el diagnóstico médico, sintomatología y necesidades individuales que reporta el servidor público o el contratista. Se brinda orientación y adaptación según necesidades identificadas por medio del seguimiento al estado de salud.

Cuando un servidor público o contratista ha presentado una alteración en el estado de salud generada por causas como Enfermedad General (EG), Accidente de Trabajo (AT) o Enfermedad Laboral (EL), y debido a este evento ha recibido atención y tratamiento médico, e incluso ha generado alguna incapacidad, es importante tener en cuenta el estado de salud en el cual el empleado se reintegra a sus labores habituales, ya que se pueden presentar recomendaciones o restricciones para el normal desarrollo de estas.


1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer las actividades y acciones para promover la reincorporación de los servidores públicos y contratistas de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia posterior a un accidente de trabajo o enfermedad general o laboral prolongada (más de 30 días).

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los casos y definir conductas en el reintegro laboral posterior a un evento, por accidente de trabajo, enfermedad laboral o enfermedad común.
- Cumplir las recomendaciones y/o restricciones emitidas para el servidor público y contratista reintegrado por las diferentes causas médicas como Enfermedad General (EG), Accidente de Trabajo (AT) o Enfermedad Laboral (EL), logrando con esto un acompañamiento en el proceso de rehabilitación en el estado de salud de las personas.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PG-GH-12
			Versión:	1
	Documento:	Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional	Fecha Aprobación:	29/11/2022
			Fecha de Vigencia: 29/11/2022	Página 5 de 26

- Realizar seguimiento a las recomendaciones médico laborales emitidas por las entidades correspondientes.
- Lograr el desempeño seguro de roles laborales con el apoyo y acompañamiento de un equipo multidisciplinario de la Entidad, EPS y ARL según sea el caso, con la participación del colaborador objeto de programa.

2. ALCANCE


El Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, está dirigido a los servidores públicos y contratistas de la entidad.

Este programa no determina el manejo clínico, farmacológico, ni los planes de intervención terapéuticos o de rehabilitación de las enfermedades presentadas por los servidores públicos y contratistas.

3. MARCO NORMATIVO

Ley 9 de 1979 Artículo 125. Todo empleador deberá responsabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectúen actividades que puedan causar riesgos para la salud de los trabajadores. Tales programas tendrán por objeto la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores, así como la correcta ubicación del trabajador en una ocupación adaptada a su constitución fisiológica y psicológica.

Resolución 1016 de 1989. Artículo 10. Los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales; ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo. Las principales actividades de los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo son:

	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PG-GH-12
			Versión:	1
			Fecha Aprobación:	29/11/2022
	Documento:	Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional	Fecha de Vigencia: 29/11/2022	Página 6 de 26

1. Realizar exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión, ubicación según aptitudes, periódicos ocupacionales, cambios de ocupación, reingreso al trabajo, retiro y otras situaciones que alteren o puedan traducirse en riesgos para la salud de los trabajadores.
2. Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica, conjuntamente con el subprograma de higiene y seguridad industrial, que incluirán, como mínimo:
 - a) Accidentes de trabajo.
 - b) Enfermedades profesionales.
 - c) Panorama de riesgos.


Decreto 2177 de 1989. Artículos 16 y 17: Todos los patronos públicos o privados están obligados a reincorporar a los trabajadores inválidos, en los cargos que desempeñaban antes de producirse la invalidez si recupera su capacidad de trabajo, en términos del Código Sustantivo del Trabajo. La existencia de una incapacidad permanente parcial no será obstáculo para la reincorporación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñándolo.

Decreto 1295 de 1994. Artículo 5º. Prestaciones asistenciales. Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional tendrá derecho, según sea el caso, a: asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica; servicios de hospitalización; servicio odontológico; suministro de medicamentos; servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento; prótesis y órtesis, su reparación, y su reposición solo en casos de deterioro o desadaptación, cuando a criterio de rehabilitación se recomiende; rehabilitaciones física y profesional.

Decreto 1295 de 1994. Artículo 56. Responsables de la prevención de riesgos profesionales. La prevención de Riesgos Profesionales es responsabilidad de los empleadores.

Ley 776 de 2002. Artículo 4. Reincorporación al trabajo. Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría.

Artículo 8. Reubicación del trabajador. Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un

	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PG-GH-12
			Versión:	1
			Fecha Aprobación:	29/11/2022
	Documento:	Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional	Fecha de Vigencia: 29/11/2022	Página 7 de 26

trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.

Manual Guía sobre Procedimientos para la Rehabilitación y Reincorporación Ocupacional de Los Trabajadores en el SGRP (2010). Herramienta de trabajo para prestadores de servicios de Rehabilitación integral a trabajadores afiliados al SGRL, que presenten una discapacidad por ATEL.

Resolución 2346 de 2007. El empleador tiene la responsabilidad de realizar evaluaciones medicas al trabajador cada vez que este cambie de ocupación y/o medio ambiente laboral. Su objetivo es garantizar que el trabajador se mantenga en condiciones de salud física, mental y social acorde con los requerimientos de las nuevas tareas y sin que las nuevas condiciones de exposición afecten su salud.


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.

4. GLOSARIO¹

a) Análisis de puesto de trabajo: Procedimiento sistemático, participativo, riguroso y ético llevado a cabo por un profesional con licencia en Seguridad y Salud en el trabajo o salud ocupacional a través del cual se realiza la recolección, evaluación y organización de información del contexto del individuo y de la(s) actividad(es) laboral(es) de un trabajador (valoración transversal ocupacional) para determinar la exposición a factores de riesgo ocupacionales (sus características, las variaciones, la dosis acumulada, las determinantes, la temporalidad, los niveles de riesgo) relacionados con las condiciones del puesto de trabajo y el riesgos del desarrollo progresivo de una presunta enfermedad laboral.

b) 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).

¹ Resolución 3050 del 28 de julio 2022 expedida por el Ministerio de Trabajo

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PG-GH-12
			Versión:	1
	Documento:	Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional	Fecha Aprobación:	29/11/2022
			Fecha de Vigencia: 29/11/2022	Página 8 de 26

c) 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


d) 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.

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

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

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

h) Orientación al desarrollo de una actividad no laboral de mantenimiento funcional y calidad de vida: en los casos en que el trabajador a raíz de su condición de salud no posee las capacidades suficientes para integrarse al mundo laboral o un gran deterioro en su funcionamiento, deben definirse acciones para su autocuidado o cuidados por su red de apoyo para el disfrute de la vida.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PG-GH-12
			Versión:	1
			Fecha Aprobación:	29/11/2022
	Documento:	Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional	Fecha de Vigencia: 29/11/2022	Página 9 de 26

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


j) Persona en situación de discapacidad: personas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con el entorno, encuentran diversas barreras, que pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás ciudadanos. (Convención de la ONU, 2006, y Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud, OMS, 2002)

k) Productos y tecnologías de apoyo: Dispositivos, equipo, instrumentos, tecnologías y software fabricados especialmente para prevenir, compensar, controlar, mitigar o neutralizar deficiencias, limitaciones en la actividad o restricciones en la participación, según la norma del plan de beneficio de salud correspondiente.

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

m) Reconversión de la mano de obra: Entrenamiento o capacitación en una labor diferente a la habitual, debido a que las capacidades residuales del individuo le impiden el ejercicio de la misma actividad, en un periodo máximo de seis meses, según Decreto 4904 de 2009 o normas que lo modifiquen o complementen.

n) Redes de apoyo: En general, se usa el término red para designar estructuras o dinámicas de vínculos o interacciones entre diferentes actores o miembros de un territorio, que pueden ser instituciones (públicas y privadas), organizaciones y grupos de diferentes tipos, comunidades, familias o personas, que coordinan acciones conjuntas a través de las cuales comparten e intercambian conocimientos, experiencias y recursos (económicos, físicos, personales, sociales) para generar alternativas novedosas que les permitan potenciar esos

	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PG-GH-12
			Versión:	1
			Fecha Aprobación:	29/11/2022
	Documento:	Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional	Fecha de Vigencia: 29/11/2022	Página 10 de 26

recursos (generar sinergias) para alcanzar un objetivo común en respuesta a una situación determinada.

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

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

q) 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.


r) Rehabilitación social: Proceso que orienta mecanismos de interacción de la persona, con una condición de salud, con los entornos familiar y comunitario.

s) 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.

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

u) Reubicación del trabajador: Cambiar al trabajador 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 empresa.

v) Visita domiciliaria: Parte del proceso interdisciplinario llevado a cabo en el domicilio para la rehabilitación integral, incluye el análisis de la dinámica familiar, articulación con redes, factores contextuales y situación económica.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PG-GH-12
			Versión:	1
	Documento:	Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional	Fecha Aprobación:	29/11/2022
			Fecha de Vigencia: 29/11/2022	Página 11 de 26

5. RESPONSABILIDADES

5.1. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO


- Realizar seguimiento al colaborador que se ha reintegrado laboralmente.
- Coordinar las actividades a realizar para los casos de reubicación laboral.
- Informar a los Jefes de las dependencias involucradas cuando se presente un evento de accidente de trabajo, enfermedad laboral o enfermedad común y que sea objeto del programa de seguimiento y reintegro laboral.

5.2. SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRATISTAS

- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Cumplir con las recomendaciones emitidas por el médico tratante.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- Reportar a su jefe inmediato y a la Dirección de Gestión Humana al área de Seguridad y Salud en el Trabajo 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.
- Participar en las actividades de capacitación y otras, definidas en los programas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

5.3. ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES Y EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVICIO DE SALUD

- Realizar seguimiento al cumplimiento de los planes de rehabilitación establecidos para los casos reconocidos como de origen laboral, con acciones en los componentes funcional y labora según los lineamientos del Manual de Procedimientos para la Rehabilitación.
- Realizar seguimiento a las valoraciones integrales, que involucren el concepto de profesionales idóneos para la intervención de los casos ingresados al programa de rehabilitación, desde el inicio, hasta el cierre.
- Conformar equipos interdisciplinarios para el proceso de calificación.
- Realizar la consolidación y análisis de la información del proceso de calificación de origen y pérdida de la capacidad laboral u ocupacional a cargo de las entidades calificadoras.

	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PG-GH-12
			Versión:	1
			Fecha Aprobación:	29/11/2022
	Documento:	Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional	Fecha de Vigencia: 29/11/2022	Página 12 de 26

6. ACTIVIDADES DEL PROGRAMA DE REHABILITACION INTEGRAL Y REINCORPORACION LABORAL

Cuando un servidor público o contratista ha presentado una alteración en el estado de salud generada por cualquiera de las siguientes causas E.G, A.T o E.L., y debido a este evento ha recibido atención y tratamiento médico, e incluso ha generado alguna incapacidad, es importante tener en cuenta el estado de salud en el cual el empleado se reintegra a sus labores habituales, ya que se pueden presentar recomendaciones o restricciones para el normal desarrollo de estas.

6.1. TIPOS DE REINTEGRO

6.1.1. Reintegro sin modificaciones

Corresponde al retorno del servidor público o contratista a su labor habitual con las mismas capacidades y bajo las mismas condiciones que tenía antes de la ocurrencia de los hechos.


6.1.2. Reintegro con modificaciones

Cuando el trabajador, para su desempeño en el mismo puesto de trabajo, requiere modificaciones tales como: reasignaciones de tareas, límites de tiempos, asignación de turnos u horarios específicos entre otros. En los casos en los que se requieran modificaciones de diseño o procesos, previos al reintegro, se requiere la evaluación del puesto de trabajo y la ejecución de las adaptaciones del ambiente de trabajo.

6.1.3. Reubicación laboral

Cuando el servidor público o contratista 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 representen riesgo para el trabajador.

6.1.4. Reconversión de mano de obra

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PG-GH-12
			Versión:	1
	Documento:	Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional	Fecha Aprobación:	29/11/2022
			Fecha de Vigencia: 29/11/2022	Página 13 de 26

Se realizará el respectivo entrenamiento y capacitación acorde a las preferencias, aspiraciones y capacidades del servidor público o contratista para la ejecución de una nueva labor.

6.1.5. Discapacidad permanente

Trabajador que no podrá retornar a su trabajo habitual o cualquier otro, motivo por el que se deberá propender por el mantenimiento de un estándar de vida similar al que estaba acostumbrado antes de la discapacidad.

6.2. MANEJO DE LAS RECOMENDACIONES MÉDICAS LABORALES

6.2.1. Recomendaciones médicas laborales emitidas por ARL


- Estas son notificadas por parte de la ARL a la Dirección de Gestión Humana de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.
- La Dirección de Gestión Humana adelantará la coordinación para la socialización e implementación de las recomendaciones, en conjunto con el jefe inmediato y la persona objeto de estas.
- La ARL realiza el seguimiento, actualización y cierre de las mismas.

6.2.2. Recomendaciones médicas laborales emitidas por la IPS contratada por la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia

- Una vez el servidor público cuente con las recomendaciones y conceptos médicos vigentes y que hayan sido emitidos por su EPS, será enviado por parte de la Entidad a evaluación médica a la IPS que realiza las evaluaciones médicas ocupacionales.
- Posteriormente, si se identificó la necesidad de implementación de recomendaciones médicas laborales, desde la Dirección de Gestión Humana – Área de Seguridad y Salud en el Trabajo, se adelantará la coordinación para la socialización e implementación de las recomendaciones, en conjunto con el jefe inmediato y la persona objeto de estas.

6.2.3. Retorno a las actividades laborales

- En los casos en que el servidor público o contratista, a raíz de su discapacidad, posea alguna deficiencia que le impida reintegrarse al trabajo, se brindará orientación para el

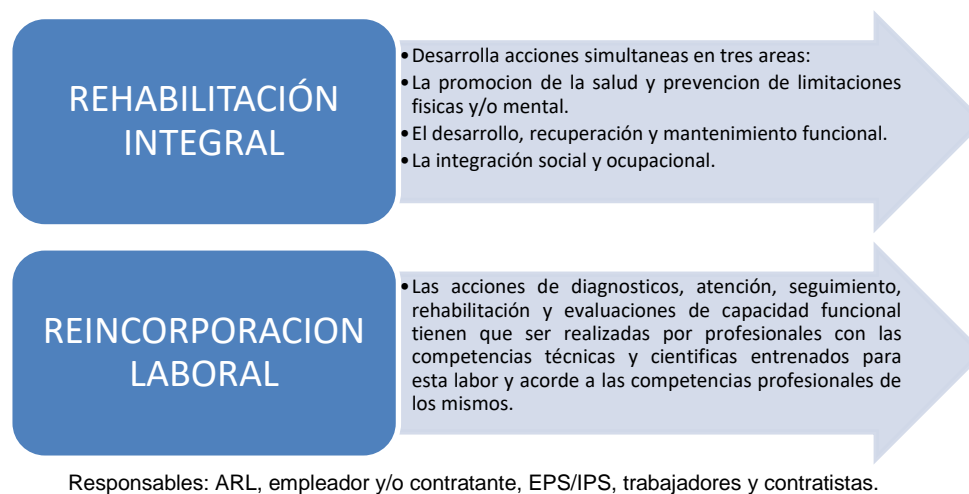
 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PG-GH-12
			Versión:	1
			Fecha Aprobación:	29/11/2022
	Documento:	Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional	Fecha de Vigencia: 29/11/2022	Página 14 de 26

desarrollo de una actividad que le permita desarrollarse de manera funcional y que permita cumplir con las recomendaciones médicas.

- Cuando las exigencias del empleo u objeto contractual que desempeña el servidor público o contratista en la entidad y otros posibles, están por encima de sus capacidades individuales y las condiciones de trabajo representan riesgo para su salud, se realizará orientación que le permita un nuevo aprendizaje para su reintegro laboral.


6.3. PROCEDIMIENTO PARA LA REINCORPORACIÓN

REHABILITACIÓN Y REINCORPORACION



6.3.1. ETAPA I: Identificación de los casos a ingresar en el Programa de Rehabilitación y Reincorporación Ocupacional.

Figura 1 Estructura para identificar Casos

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PG-GH-12
			Versión:	1
			Fecha Aprobación:	29/11/2022
	Documento:	Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional	Fecha de Vigencia: 29/11/2022	Página 15 de 26




Fuente: Elaboración Propia

- a) **Remisión del caso:** como parte del proceso asistencial de la IPS, se deriva el diagnóstico y pronóstico inicial. Este proceso de atención aporta los elementos del diagnóstico clínico soportado con historia clínica, paraclínicos y pronóstico funcional según la evolución natural de la enfermedad o compromiso. (Debe cumplir con Diagnóstico, soportes clínicos, evaluación inicial del caso, notificar y remitir al asegurador según la Resolución 3050 de 2022.

La ARL debe coordinar en un tiempo no mayor a tres (3) días posteriores al AT o EL (Resolución 156 de 2005 o la norma que lo modifique adicione o sustituya), el ingreso al programa de los casos que requieren procesos de rehabilitación funcional y laboral.

La empresa diligenciar (FURAL o FUREL) con la información completa y clara que permita al asegurador identificar un posible caso elegible para la rehabilitación integral.

- b) **Resultado:** Ingreso al programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional o Cierre de caso por no pertinencia de ingreso al programa de rehabilitación laboral y ocupacional; el cierre deberá estar fundamentado en criterios

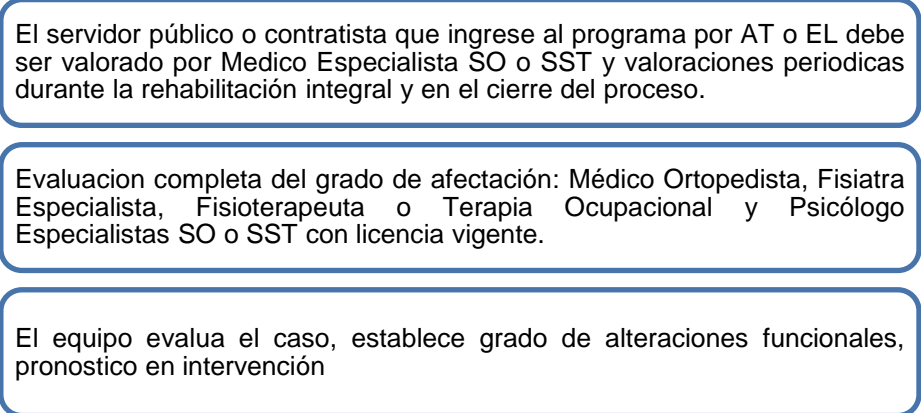
	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PG-GH-12
			Versión:	1
			Fecha Aprobación:	29/11/2022
	Documento:	Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional	Fecha de Vigencia: 29/11/2022	Página 16 de 26

técnicos y científicos que den lugar a esta decisión en el marco de la autonomía médica.

6.3.2. ETAPA II VALORACIÓN

a) Evaluación Inicial del Caso

Figura 2 Proceso para la valoración Inicial



Fuente: Elaboración Propia

b) Formulación del Plan de Rehabilitación integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional.


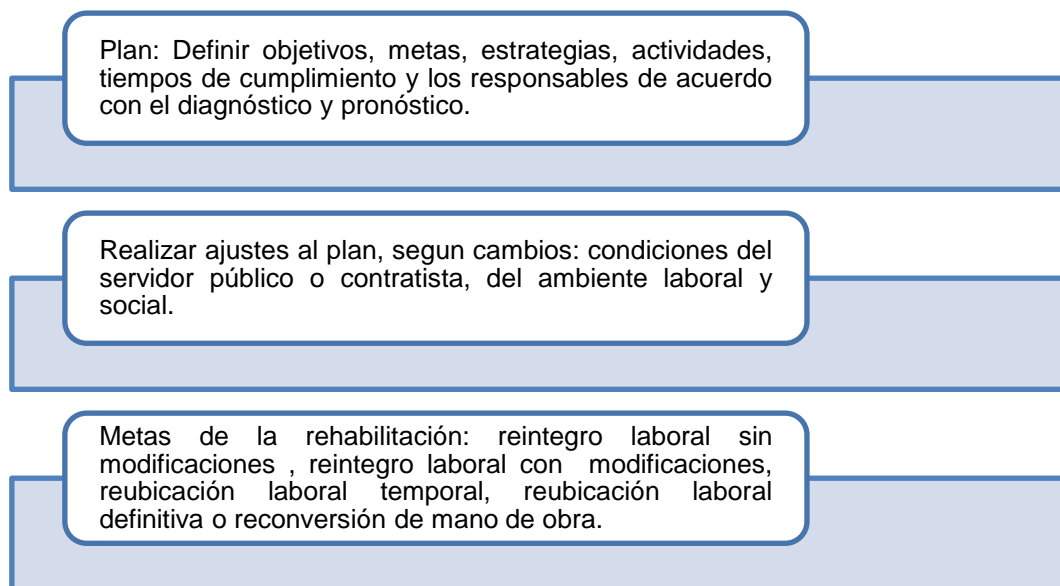
	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PG-GH-12
			Versión:	1
			Fecha Aprobación:	29/11/2022
	Documento:	Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional	Fecha de Vigencia: 29/11/2022	Página 17 de 26


Figura 3 Proceso para la Rehabilitación, Reincorporación laboral y ocupacional



Fuente: Elaboración propia

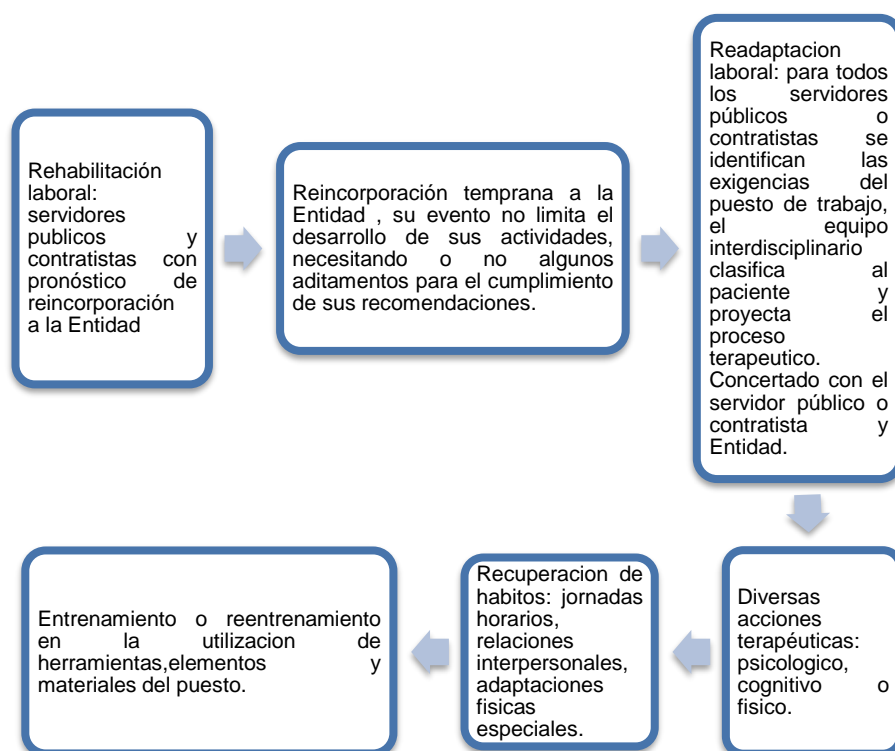
6.3.3. ETAPA III Plan de Reintegración


- a) **Desarrollo del Plan de Rehabilitación:** una vez realizada la evaluación y definición del plan de rehabilitación funcional laboral, se inician las intervenciones técnicas que permitan la reincorporación ocupacional del servidor público o contratista acorde con sus capacidades funcionales residuales.
- b) **Rehabilitación Funcional:** realizar las acciones que buscan recuperar la máxima función o compensar las habilidades perdidas basándose en los principios de la biomecánica, fisiología, antropometría aplicada, neuropsicología, etc.; partiendo del diagnóstico de requerimientos individuales, laborales y ocupacionales del trabajador y la autonomía médica.
- c) **Readaptación Laboral:** parte integral del proceso de rehabilitación integral para los servidores públicos o contratistas que tienen la posibilidad de una reincorporación al trabajo, sin embargo, en aquellos que por la severidad de su situación de discapacidad

	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PG-GH-12
			Versión:	1
	Documento:	Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional	Fecha Aprobación:	29/11/2022
			Fecha de Vigencia: 29/11/2022	Página 18 de 26

no tengan estas posibilidades, el alcance de esta rehabilitación va dirigida hacia el desarrollo de una actividad de mantenimiento funcional y de calidad de vida. Son actividades que se desarrollan de acuerdo con las necesidades de cada caso, según criterio por rehabilitación integral y pronóstico ocupacional.

Figura 4. Procedimiento para el Plan de Reintegración



 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PG-GH-12
			Versión:	1
			Fecha Aprobación:	29/11/2022
	Documento:	Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional	Fecha de Vigencia: 29/11/2022	Página 19 de 26

Entrenamiento o reentrenamiento en los riesgos para el manejo de los riesgos propios del puesto del trabajo y los que puedan amuestrar el grado de discapacidad.

Desarrollo de ayudas técnicas suministradas para facilitar la realización del trabajo.

Entrenamiento en la correcta utilización de la órtesis o prótesis dentro del ambiente laboral en el que se desempeñara.

Inicia proceso de reintegro al trabajo.

Evolución e informe de cumplimiento de metas propuesto.

Diligenciamiento del formato que establezca la ARL para tal fin.

Fuente: Elaboración propia

- d) **Readaptación Sociolaboral:** orientar y asesorar al trabajador y a su familia en la adecuación de la vivienda y de elementos personales que le faciliten el desarrollo de las actividades de la vida cotidiana. ARL, Empleador, IPS, Servidor público o Contratista.
- e) **Reincorporación Laboral:** lograr la continuidad del servidor público o contratista en su labor productiva con las garantías de poder desempeñarse en su ambiente seguro y con el control de los riesgos para su actual condición física.


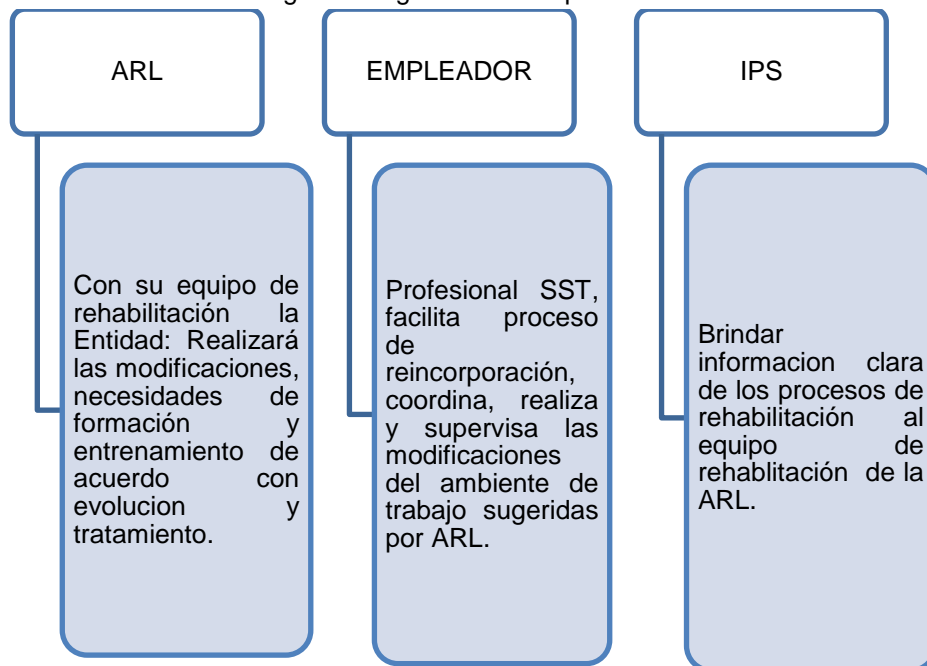
 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PG-GH-12
			Versión:	1
			Fecha Aprobación:	29/11/2022
	Documento:	Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional	Fecha de Vigencia: 29/11/2022	Página 20 de 26

Figura 5 Organismos Responsables




Fuente: Elaboración Propia

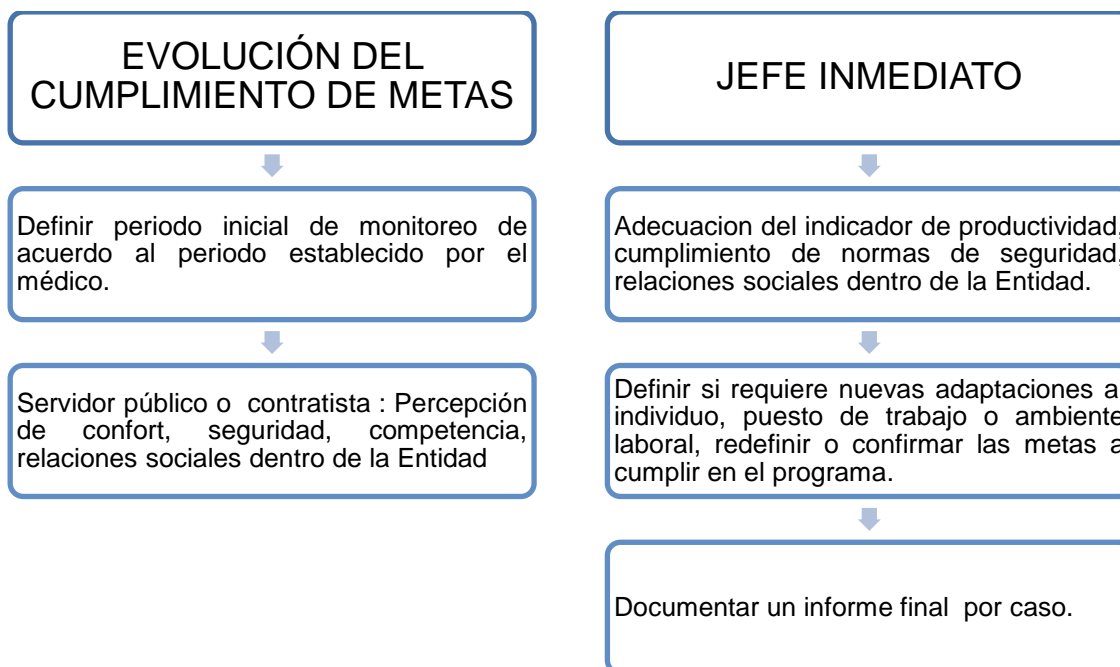
- f) **Reconversión de Mano De Obra:** generar las competencias en el trabajador necesarias para desarrollar un desempeño ocupacional alternativo que le permita conservar sus condiciones de calidad de vida.

6.3.4. ETAPA IV: Seguimiento del programa

Este proceso incorpora las acciones que permiten verificar el cumplimiento del plan de intervención en el desempeño ocupacional de la persona, la satisfacción y la adherencia al programa por parte de todos los actores.

Figura 7 Seguimiento a las etapas.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PG-GH-12
			Versión:	1
	Documento:	Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional	Fecha Aprobación:	29/11/2022
			Fecha de Vigencia: 29/11/2022	Página 21 de 26



Fuente: Elaboración Propia

6.4. ACTIVIDADES PARA EL DESARROLLO DEL PROGRAMA DE REHABILITACIÓN Y REINCORPORACIÓN

ORDEN	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE	DOCUMENTOS DE REFERENCIA
1	Identificación de casos con incapacidades médicas.	Definir Población objeto: Identificar a través de base de datos de incapacidades suministrada mensualmente por el área de nómina, los casos de Accidente de Trabajo, Enfermedad Laboral o Enfermedad Común con incapacidad repetitivas, igual o superior a 30 días y dar cumplimiento al Instructivo para el trámite de incapacidades, licencias por maternidad y/o paternidad y licencias por adopción I-GH-17, de igual forma los casos que por el tipo de diagnóstico o por las características de la labor del colaborador ameriten seguimiento.	Encargado del SG-SST.	Documento de la EPS o la ARL.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

Proceso:

Gestión Humana

Código:

PG-GH-12

Versión:

1

Fecha
Aprobación:

29/11/2022


Documento:

Rehabilitación Integral para
la Reincorporación Laboral y
Ocupacional

Fecha de
Vigencia:
29/11/2022

Página 22 de 26

ORDEN	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE	DOCUMENTOS DE REFERENCIA
2	Identificación de casos con recomendaciones médico – laborales.	Identificar los casos con recomendaciones médico/laborales documentadas ya sea por casos de AT, Enfermedad Laboral Calificada o Enfermedad Común.	Encargado del SG-SST.	Documento de la EPS o la ARL.
3	Realizar seguimiento y análisis a los casos con incapacidad.	Antes de finalizar el periodo de incapacidad médica, el área de Seguridad y Salud en el Trabajo valorará el diagnóstico de acuerdo a las funciones que realice el colaborador, con el fin de definir, si es pertinente o no, realizar el examen médico de post incapacidad, donde se definirá, la forma de reintegro laboral y se emitirán las recomendaciones pertinentes a la patología presentada por el colaborador. Estas recomendaciones médicas, son recepcionadas por Seguridad y Salud en el Trabajo para su socialización y seguimiento.	Encargado del SG-SST.	Documento de la EPS o la ARL.
4	Entrega de la recomendación o restricción	El colaborador después de haber recibido por escrito las recomendaciones o restricciones sugeridas por su médico tratante, está obligado a entregar el documento físico a su jefe inmediato y a SST al momento de reintegrarse a sus actividades. Nota: Las recomendaciones o restricciones deben especificar claramente aspectos como: duración de la restricción o recomendación y demás factores que se deban considerar de acuerdo a labor y el entorno en que desempeña el servidor público o contratista.	Servidor Público o Contratista.	Documento de la EPS o la ARL.
5	Análisis del documento de recomendaciones y restricciones	Se verifica en el documento recibido los siguientes datos: <ul style="list-style-type: none">• 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. Tener en cuenta:	Encargado del SG-SST.	Documento de la EPS o la ARL.

	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PG-GH-12
			Versión:	1
			Fecha Aprobación:	29/11/2022
	Documento:	Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional	Fecha de Vigencia: 29/11/2022	Página 23 de 26

ORDEN	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE	DOCUMENTOS DE REFERENCIA
		<ul style="list-style-type: none"> • Reintegro laboral sin modificaciones. • Reintegro laboral con modificaciones. • Reubicación laboral temporal. • Reubicación laboral definitiva. • Reconversión de mano de obra. 		
6	Generación de documento de recomendación o restricción	El encargado del SGSST genera una comunicación vía correo electrónico en la cual notifica las recomendaciones o restricciones a tener en cuenta con el colaborador, sugeridas por el médico tratante y complementadas con un análisis interno del impacto de la labor y del entorno.	Encargado del SGSST.	Correo electrónico.
7	Reintegro laboral con Modificaciones.	<p>Socialización: El área de Seguridad y Salud en el Trabajo procede con la socialización de las mismas tanto al colaborador como a su jefe inmediato o supervisor.</p> <p>Seguimiento: El área de Seguridad y Salud en el trabajo, realizará seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones médico-laborales del colaborador a través del formato F-GH-375.</p> <p>Cierre de caso: Una vez definida el alta de las recomendaciones se procederá al cierre del caso con su respectivo registro en la base de datos de seguimiento del programa.</p>	Encargado del SGSST.	Acta.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

Proceso:

Gestión Humana

Código:

PG-GH-12

Versión:

1

Fecha
Aprobación:

29/11/2022


Documento:

Rehabilitación Integral para
la Reincorporación Laboral y
Ocupacional

Fecha de
Vigencia:
29/11/2022

Página 24 de 26


ORDEN	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE	DOCUMENTOS DE REFERENCIA
8	Análisis de reubicación laboral.	<p>El encargado del SGSST en compañía de Director(a) de Gestión Humana o supervisor de contrato realiza un análisis de las posibles labores que el servidor público o contratista puede realizar para dar cumplimiento a las recomendaciones o restricciones, teniendo en cuenta lo siguiente:</p> <p>Readaptación del individuo al trabajo: Realizar una inspección al puesto de trabajo con el fin de verificar que las condiciones del puesto de trabajo no contribuyan a empeorar el diagnóstico.</p> <p>Modificaciones del ambiente de trabajo: Ajustar el puesto de trabajo teniendo en cuenta las recomendaciones de la inspección de puesto de trabajo.</p> <p>Reinducción: El colaborador deberá recibir una reinducción en sus funciones y en seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Seguimiento: Se realiza mediante el Formato de seguimiento F-GH-375 a recomendaciones y/o restricciones medico laborales hasta que el área de SST lo considere pertinente.</p> <p>Cierre de caso: Mediante Acta con el fin de conocer su adaptación al reintegro, si las condiciones evaluadas son favorables, se considera una reubicación exitosa y se procede al cierre de caso.</p>	Encargado del SG SST y Director de Gestión Humana.	Acta de estudio de reubicación.
9	Comunicación con las recomendaciones o restricciones.	<p>El encargado del SGSST elabora un documento dirigido al colaborador en el cual se le notifican las recomendaciones y restricciones que debe tener en cuenta al momento de desarrollar la labor, y el sitio donde será reubicado y el tiempo de estas.</p> <p>A si mismo se le indicara la fecha aproximada en la cual debe tener una nueva evaluación médica, como seguimiento a las recomendaciones o restricciones, y a su estado de salud.</p>	Encargado del SGSST.	Carta de Comunicación.

	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PG-GH-12
			Versión:	1
			Fecha Aprobación:	29/11/2022
	Documento:	Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional	Fecha de Vigencia: 29/11/2022	Página 25 de 26

ORDEN	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE	DOCUMENTOS DE REFERENCIA
10	Notificación al colaborador y elaboración del acta de compromiso.	El encargado del SGSST cita al Servidor Público o contratista Jefe Inmediato o supervisor y Director(a) de Gestión Humana, para la notificación oficial de las recomendaciones o restricciones laborales. De esta reunión se elabora un acta de compromiso en la cual se obliga a las partes al estricto cumplimiento de lo anteriormente estipulado (Si hay cambio de ocupación se debe realizar (inducción o reinducción).	Encargado del SGSST.	Acta de compromiso.
11	Seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones o restricciones.	El encargado del SGSST y el Jefe inmediato realizarán visitas aleatorias de manera conjunta o individual para garantizar el cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes.	El encargado del SGSST y Jefe Inmediato.	Formato Seguimiento a recomendaciones o restricciones.
12	Control médico.	El servidor público o contratista deberá solicitar una evaluación médica de seguimiento cerca a la fecha de cumplimiento de las recomendaciones o restricciones, para que este verifique su estado de salud, y sea quien prolongue o de por finalizado las recomendaciones o restricciones.	Servidor Público o Contratista	Documento de la EPS o la ARL.
13	Entrega de la prolongación o finalización de la recomendación o restricción.	El Servidor Público o contratista una vez reciba la notificación por parte de su médico tratante deberá entregarla a su jefe inmediato y al encargado del SG SST.	Servidor Público o Contratista	Documento de la EPS o la ARL.
14	Notificación de prolongación de las recomendaciones o restricciones.	Encargado del SGSST una vez analizado el nuevo documento generado por el médico tratante, notifica a los implicados de lo estipulado en dicho documento, que puede ser la finalización de las recomendaciones o restricciones o una prolongación de las iniciales con las características indicadas por el médico. En caso de ser una prolongación realizar el comunicado.	Encargado del SGSST.	Correo electrónico.

7. DOCUMENTOS RELACIONADOS


- Formato Seguimiento Médico a Recomendaciones Médico Laborales F-GH-375.

	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PG-GH-12
			Versión:	1
			Fecha Aprobación:	29/11/2022
	Documento:	Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional	Fecha de Vigencia: 29/11/2022	Página 26 de 26

- Instructivo Realización de Exámenes Médicos Ocupacionales I-GH-15.
- Instructivo para el trámite de incapacidades, licencias por maternidad y/o paternidad y licencias por adopción I-GH-17.

8. CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS		
No. VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
1	29/11/2022	Documento Original

ELABORÓ		REVISÓ
NOMBRE	Patricia de Arco Sambo Tafur	Alexis Rodrigo Díaz Quiroz Johan Steven Hortúa Arévalo
CARGO	Contratista	Profesional Universitario Contratista
FIRMA	<i>Patricia Sambo T</i>	

La información de aprobación de este documento podrá ser consultada en el sistema "Portal MIPG" - <https://portalmipg.scj.gov.co/>