

TALLERES WEB — EN S.S.T. —

Colombia vive Positiva

"Porque la educación es la verdadera tarea
del liderazgo"



En este **2020 Positiva te acompaña**
con una estrategia en acción

NUESTRA ESTRATEGIA
ES ACCIÓN
POSITIVA

POSITIVA
COMPANIA DE SEGUROS

POSITIVA EDUCA
Pensando en ti

REINTEGRO LABORAL



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

Nelly C. Parra Cely

Hola, soy Ingeniera Ambiental de la Universidad Manuela Beltrán, Magister en Dirección y Gestión de Recursos Humanos, Especialista en Prevención de Riesgos Profesionales y Seguridad Industrial, Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social, Especialista en Gerencia Logística, Auditor Líder Internacional, Auditor RUC, Docente Universitaria . Con más de 25 años de experiencia en riesgos laborales.



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

OBJETIVO GENERAL

SOCIALIZAR LOS CONCEPTOS DE TIPO LEGAL ACERCA DEL REINTEGRO LABORAL TENIENDO EN CUENTA LAS RESPONSABILIDADES DE LOS EMPLEADORES ASI COMO DE LOS TRABAJADORES, CON EL FIN DE PRESERVAR, MANTENER Y MEJORAR LAS CONDICIONES DE SALUD DE LOS TRABAJADORES QUE POR ALGÚN MOTIVO DEBE DE SER REINTEGRADOS A SU TRABAJO DESPUÉS DE SUFRIR UNA ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE TRABAJO.



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

TABLA DE CONTENIDO

DEFINICIÓN Y OPCIONES DE REINTEGRO LABORAL

OPCIONES DE REINTEGRO LABORAL

JURISPRUDENCIA Y LEGISLACION APLICABLE

CLASES DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

OBLIGACIONES DE LA ARL

PROGRAMA DE REHABILITACION



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

CONTEXTO INTERNACIONAL: DISCAPACIDAD

Plan de Acción Mundial de la
OMS sobre Discapacidad
2014-2021
*“Mejor salud para todas las
personas con discapacidad”*



Estrategia y plan de acción
para la inclusión de la
discapacidad 2014-2017
(OIT)

Medidas relacionadas con la igualdad y la no
discriminación en la implementación de la convención
internacional sobre los derechos de las personas con
discapacidad (Organización Iberoamericana de
Seguridad Social -OISS)

Convención sobre los Derechos de las personas
con Discapacidad, adoptada por la Asamblea
General de la Naciones Unidas el 13 de
diciembre de 2006 y aprobada en Colombia
mediante la Ley 1346 de 2009.



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

CONTEXTO INTERNACIONAL: DISCAPACIDAD

Plan de Acción Mundial de la OMS sobre
Discapacidad 2014-2021:
“Mejor salud para todas las personas con
discapacidad”



OBJETIVOS

- 1) Eliminar obstáculos y mejorar el acceso a los servicios y programas de salud;
- 2) Reforzar y ampliar los servicios de rehabilitación, habilitación, tecnología auxiliar, asistencia y apoyo, así como la rehabilitación de ámbito comunitario;
- 3) Mejorar la obtención de datos pertinentes e internacionalmente comparables sobre discapacidad y potenciar la investigación sobre la discapacidad y los servicios conexos”.

Estrategia y plan de acción para la
inclusión de la discapacidad 2014-
2017 (OIT)



FINALIDAD

“Dirigir los esfuerzos de la OIT destinados a convertirla en una organización que incluye realmente a las personas con discapacidad. Abarcan todos los ámbitos de trabajo de la OIT, incluidas sus prácticas internas”.

Fuente: Organización Mundial de la Salud y
Organización Internacional del Trabajo



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



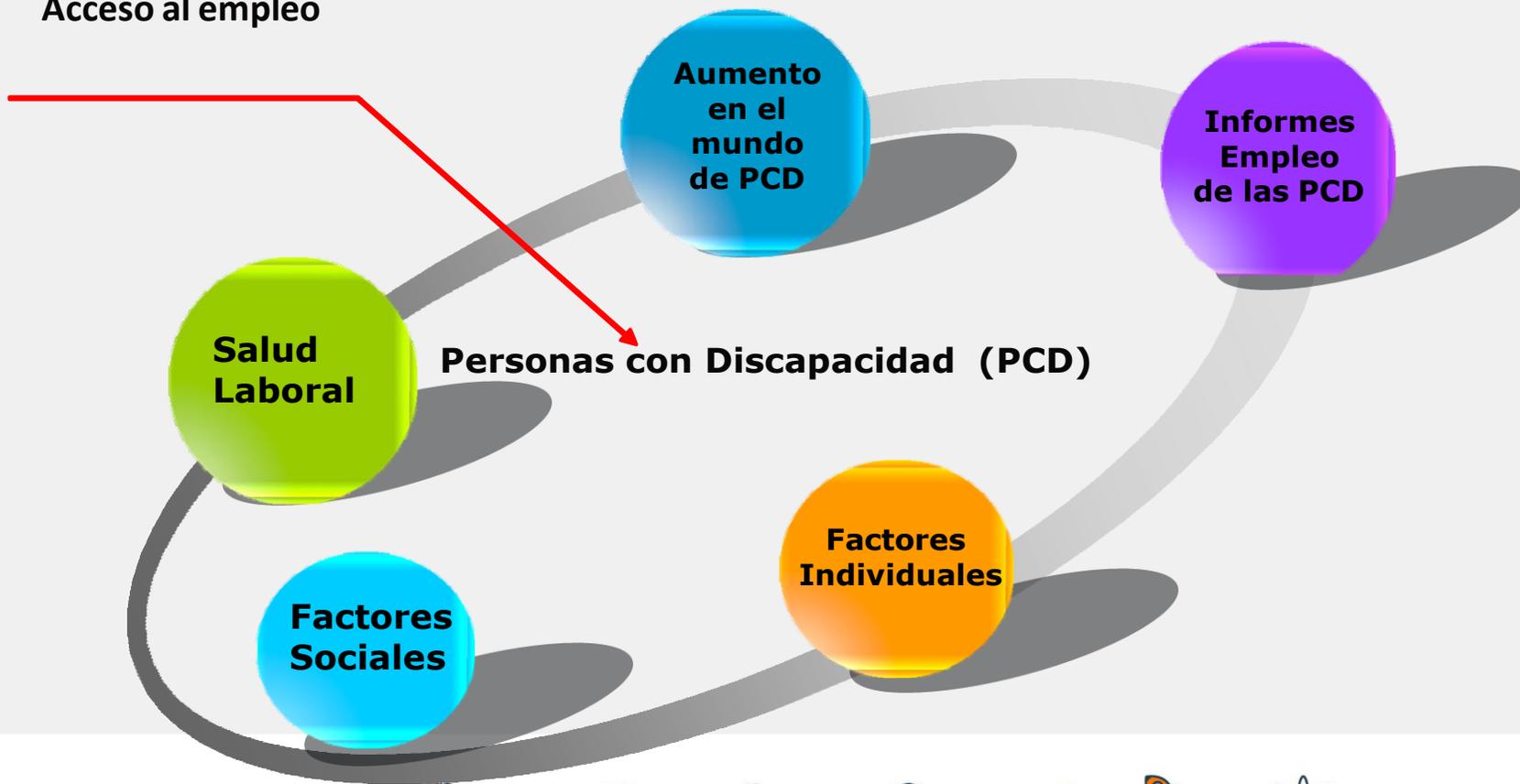
Innovación



Capital
Estratégico

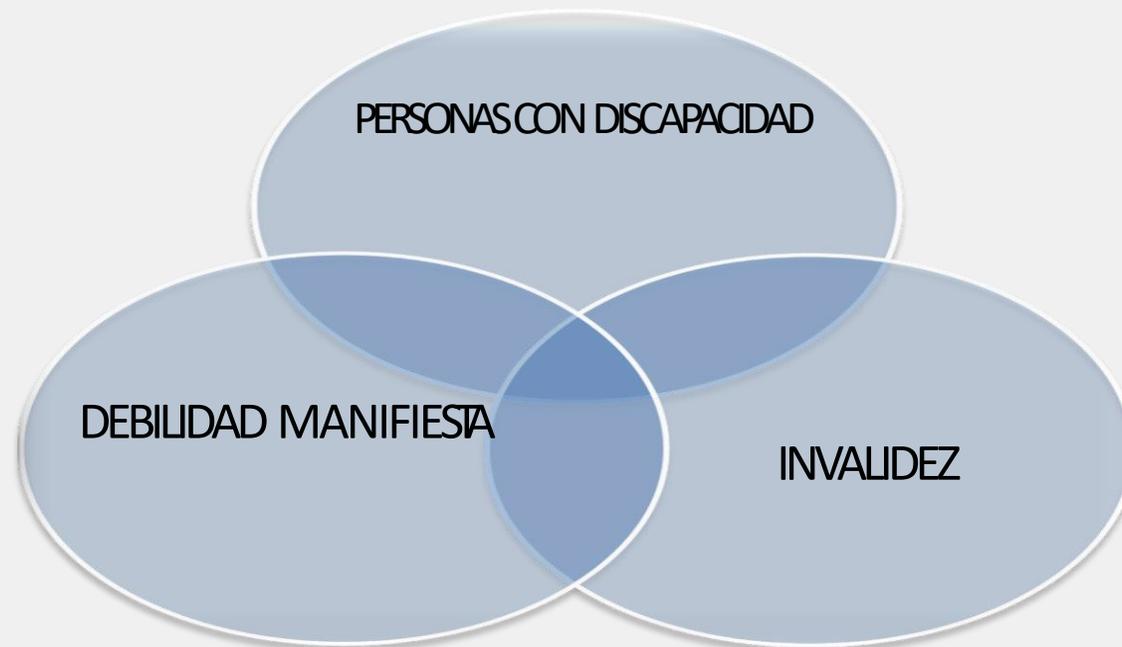
PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EMPLEO

Acceso al empleo



Fuente: Natalia E. Gómez Rúa

DIFERENCIACIÓN DE CONCEPTOS



Debilidad manifiesta

La Corte Constitucional

- Por incapacidad temporal.
- Durante el proceso para la calificación de invalidez.
- Por invalidez.
- Enfermedades catastróficas o ruinosas.
- Enfermedad manifiesta y en tratamiento



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia

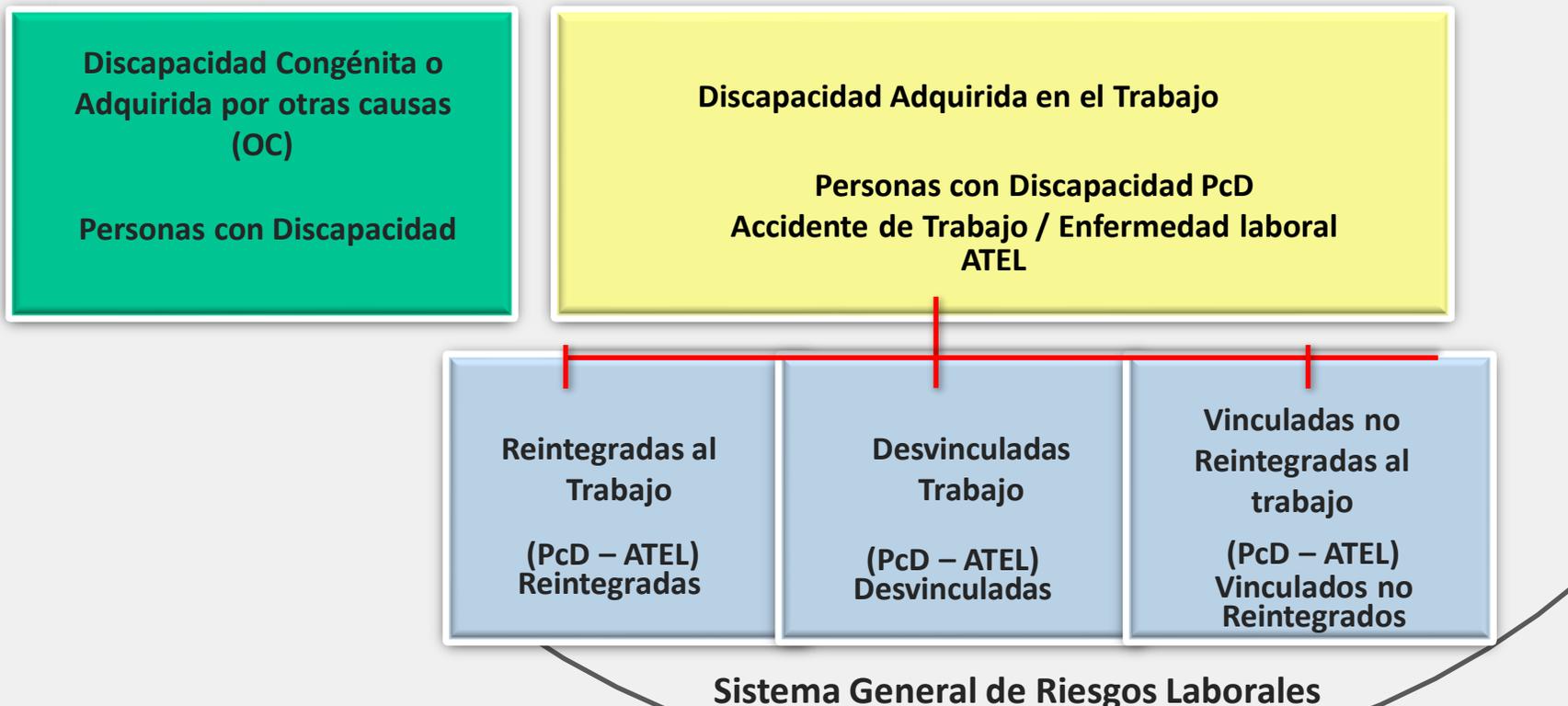


Innovación



Capital
Estratégico

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA



DEFINICIÓN DE REINTEGRO LABORAL

Corresponde al conjunto de actividades, acciones y procedimientos desarrollados en pro de lograr la reincorporación de un trabajador al desarrollo de su actividad productiva dentro de la empresa, con o sin modificaciones a su cargo y/o funciones, después de una incapacidad médica temporal o un periodo determinado de ausentismo laboral.



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

OPCIONES DE REINTEGRO LABORAL

- **PRIMERA.- Reintegro sin modificaciones:** corresponde al retorno del trabajador a su labor habitual con las mismas capacidades y bajo las mismas condiciones que tenía antes de la ocurrencia de los hechos.
- **SEGUNDA.- 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.



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



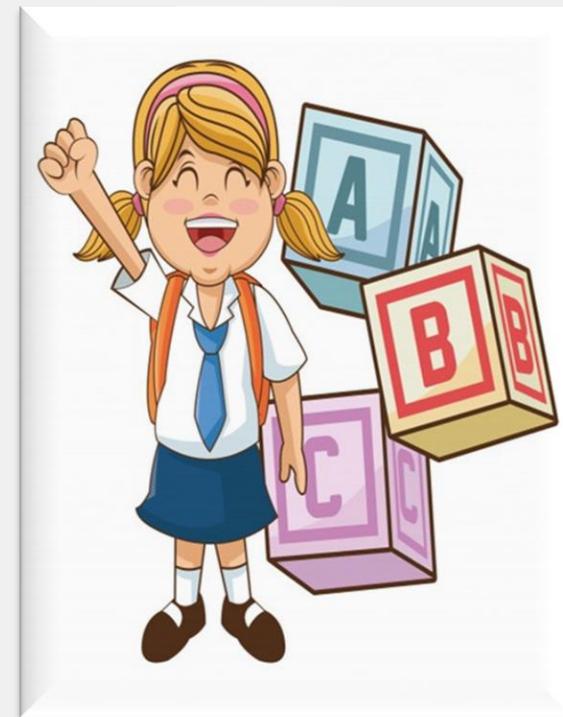
Innovación



Capital
Estratégico

OPCIONES DE REINTEGRO LABORAL

- **TERCERA.- Reubicación laboral:** Cuando el trabajador no cuenta con incapacidad médica y aún esta 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.
- **CUARTA.- Reconversión de mano de obra:** se realizará el respectivo entrenamiento y capacitación acorde a las preferencias, aspiraciones y capacidades del trabajador para la ejecución de una nueva labor.
- **QUINTA.- 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.



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

RETORNO LABORAL

- **Orientación al desarrollo de una actividad laboral diferente al empleo** (microempresa, empresa asociativa de trabajo, teletrabajo, entre otras), cuando las exigencias de los diversos puestos de la empresa en que laboraba la persona están por encima de sus capacidades individuales y las condiciones de trabajo representan riesgo para la salud del trabajador.
- Orientación al desarrollo de una actividad no laboral de mantenimiento funcional y calidad de vida en los casos en que el usuario a raíz de su discapacidad no posee las capacidades suficientes para integrarse al mundo laboral.



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

JURISPRUDENCIA Y LEGISLACIÓN APLICABLE

Estabilidad Laboral Reforzada

La estabilidad laboral reforzada es un mecanismo que se ha implementado bajo el objetivo de ofrecer protección laboral a aquellas personas que tienen una condición especial, la cual puede generar tendencia a la vulneración de los derechos de las mismas en sus espacios de trabajo, debido a que no se expresa de manera formal o abierta pero su discapacidad termina por constituir causal de despido.



Derecho Fundamental:

- Mínimo Vital
- Salud
- Estabilidad Ocupacional Reforzada



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

CLASES DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

REINTEGRO POR FUERO
DE SALUD



- Constitución Política de Colombia artículos 13 y 25.
- Decreto 019 de 2012, artículo 137” *No discriminación a persona en situación de discapacidad*”.
- Sentencia T-850 de 2011 - *“Reintegro Laboral de Trabajador Discapacitado”*.
- Sentencia CSJ - SL11411-2017

REINTEGRO POR FUERO
DE MATERNIDAD



“Protección especial de la maternidad”

- Sentencia T-204 de 2010
- Sentencia T-583 2017
- Sentencia C-005 de 2017 (extensión al cónyuge)



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

CLASES DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

**REINTEGRO POR FUERO
SINDICAL**



- Artículo 405 y siguientes Código Sustantivo del Trabajo.
- Sentencia C-381 de 2000

**REINTEGRO POR FUERO
DE EMPLEADO PRÓXIMO
A PENSIONARSE**



- Sentencia T-357 de 2016
- Sentencia T-638 de 2016

**REINTEGRO POR FUERO
DE ACOSO LABORAL**



- Ley 1010 de 2006 artículo 11



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

MARCO NORMATIVO FRENTE AL REINTEGRO LABORAL FUERO DE SALUD

- ❑ **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 psico-fisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo”.*
- ❑ **Decreto 2177 de 1989, artículos 16 y 17:** *“obligación de los empleadores frente a la reincorporación de los trabajadores en situación de discapacidad, en los cargos que desempeñaban antes de producirse la incapacidad o ausencia al empleo ya sea por accidente de trabajo, enfermedad de riesgo común o laboral, cuando recuperen su capacidad de trabajo según las recomendaciones del médico tratante”.*
- ❑ **Ley 100 de 1993, artículo 153:** *“(...) El SGSSS brindará atención en salud integral a la población en sus fases de educación, información y fomento de la salud y la prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación, en cantidad, oportunidad, calidad y eficiencia (...)”* (Subrayado fuera del texto original).



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

MARCO NORMATIVO FRENTE AL REINTEGRO LABORAL FUERO DE SALUD

- ❑ **Decreto 1295 de 1994, artículo 5:** *“todo trabajador que sufra accidente de trabajo o enfermedad profesional tendrá derecho a la 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; rehabilitación física y profesional”.*
- ❑ **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”.*
- ❑ **Ley 776 de 2002, artículo 8°:** *“REUBICACIÓN DEL TRABAJADOR. Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un 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 (2004).** Herramienta de trabajo para prestadores de servicios de Rehabilitación Integral a trabajadores afiliados al SGRL, que presenten una discapacidad por un ATEL.



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

MARCO NORMATIVO FRENTE AL REINTEGRO LABORAL FUERO DE SALUD

- **Decreto 1295 de 1994, artículo 5:** *se describe cómo la Prevención de los riesgos laborales (antes profesionales) es responsabilidad principal del empleador: “ARTICULO 56. RESPONSABLES DE LA PREVENCION DE RIESGOS PROFESIONALES”*
- ❑ **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** *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:*
 1. *Realizar exámenes médicos, clínico 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.*
 10. *Realizar visitas a los puestos de trabajo para conocer los riesgos relacionados con la patología laboral, emitiendo informes a la gerencia, con el objeto de establecer los correctivos necesarios.*
 15. *Coordinar y facilitar la rehabilitación y reubicación de las personas con incapacidad temporal y permanente parcial”.*



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

MARCO NORMATIVO FRENTE AL REINTEGRO LABORAL FUERO DE SALUD

- ❑ **Sentencia de Tutela T-1040 de 2001:** *“obligación de reubicación de los empleadores, acompañada del respectivo proceso de capacitación necesaria para que el trabajador desarrolle adecuadamente las nuevas funciones asignadas, haciendo referencia a los derechos fundamentales del trabajador, tales como el derecho a la igualdad (artículo 13 de la Constitución Política de Colombia), derecho al trabajo (artículo 25 de la Constitución Política de Colombia) y el derecho a la rehabilitación integral de quienes están disminuidos físicamente (artículo 54 de la Constitución)”*.
- ❑ **Resolución 2346 de 2007:** *“el empleador tiene la responsabilidad de realizar evaluaciones médicas al trabajador cada vez que éste 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 la nuevas condiciones de exposición afecten su salud”*
- ❑ **Sentencia de Tutela T-141 de 2016:** *“la estabilidad y ubicación laboral, han sido considerados por la Corte Constitucional, como un pilar importante para lograr el objetivo de integración social de las personas en situación de discapacidad, operando el principio de la estabilidad laboral reforzada”*.



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES

- Estructuración e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme al Decreto 1072 de 2015.
- Adopción medidas preventivas para evitar la ocurrencia de Accidentes de Trabajo y/o presencia de Enfermedades Laborales, como responsables de los riesgos originados en su ambiente de trabajo.
- Realización de las evaluaciones médicas preocupacionales, periódicas, post incapacidad y de retiro.
- Implementación de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológicos.
- Obligación de Reincorporación al trabajo.
- Obligación de Reubicación laboral del trabajador.
- Inspecciones y visitas al puesto de trabajo.
- Coordinar y facilitar la rehabilitación y reubicación de las personas con incapacidad temporal y/o permanente parcial.



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

- **Artículo 17 de la Ley 776 de 2002**, que modificó el artículo 55 del Decreto 1295, se establece una clara y drástica sanción para el trabajador que no colabore en su proceso de rehabilitación física y profesional y se rehúse sin justa causa a someterse a los procedimientos necesarios para la misma:
- **“Artículo 17.** Suspensión de las prestaciones económicas previstas en el sistema de esta ley. Las entidades Administradoras de Riesgos Profesionales suspenderán el pago de las prestaciones económicas establecidas en el Decreto-ley 1295 de 1994 y en la presente ley, cuando el afiliado o el pensionado no se someta a los exámenes, controles o prescripciones que le sean ordenados; o que rehúse, sin causa justificada, a someterse a los procedimientos necesarios para su rehabilitación física y profesional o de trabajo. El pago de estas prestaciones se reiniciará, si hay lugar a ello, cuando el pensionado o el afiliado se someta a los exámenes, controles y prescripciones que le sean ordenados o a los procedimientos necesarios para su rehabilitación física y profesional o de trabajo.”



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

- **Ley 9 de 1979**
- **“Artículo 85.-** Todos los trabajadores están obligados a:
 - a) *Cumplir las disposiciones de la presente Ley y sus reglamentaciones, así como con las normas del reglamento de medicina, higiene y seguridad que se establezca;*
 - b) *Usar y mantener adecuadamente los dispositivos para control de riesgos y equipos de protección personal y conservar en orden y aseo los lugares de trabajo;*
 - e) *Colaborar y participar en la implantación y mantenimiento de las medidas de prevención de riesgos para la salud que se adopten en el lugar de trabajo.”*



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

OBLIGACIONES DE LA ARL

- **Ley 1562 de 2012**, se detallan las actividades que deben destinarse para este efecto con cargo a la cotización. Dentro de ellas, para nuestro fin, se destacan:
- “**Artículo 11. Servicios de Promoción y Prevención.** 2. Del noventa y dos por ciento (92%) del total de la cotización, la Entidad Administradora de Riesgos Laborales destinará como mínimo el diez por ciento (10%) para lo siguiente:
- a) *Desarrollo de programas regulares de prevención y control de riesgos Laborales y de rehabilitación integral en las empresas afiliadas*
- b) *Las administradoras de riesgos laborales deben desarrollar programas, campañas, crear o implementar mecanismos y acciones para prevenir los daños secundarios y secuelas en caso de incapacidad permanente parcial e invalidez, para lograr la rehabilitación integral, procesos de readaptación y reubicación laboral.*



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

OBLIGACIONES DE LA ARL

- *c) Diseño y asesoría en la implementación de áreas, puestos de trabajo, maquinarias, equipos y herramientas para los procesos de reinserción laboral, con el objeto de intervenir y evitar los accidentes de trabajo y enfermedades Laborales.”*
-
- *De igual forma, es clara la obligación de las ARL en el reconocimiento y pago al trabajador de las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de un evento de origen laboral: Accidente de Trabajo o Enfermedad Laboral.*
-
- *Dentro de las prestaciones asistenciales se encuentran las actividades para la Rehabilitación física y profesional del trabajador. (Artículo 5, Decreto 1295 de 1994).*
-
- *Dentro de las prestaciones económicas relacionadas con el proceso de rehabilitación y reintegro se destacan el subsidio por incapacidad temporal y la indemnización por incapacidad permanente parcial*



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

PROGRAMA DE REHABILITACIÓN. CLASES Y ETAPAS DE LA REHABILITACIÓN LABORAL.- CASO

Trabajadora de 30 años de edad, quien ingresó en 2004 a laborar en una empresa del sector metalmecánica, se desempeñó hasta hace 2 meses como operaria del proceso de deformación y corte de metales al someterlos en caliente o en frío, a esfuerzos de compresión, tracción y cizallamiento. En último examen médico periódico de vigilancia epidemiológico de conservación auditiva, el cual fue realizado en diciembre del 2019, se diagnosticó hipoacusia severa en O.D, adicionalmente la trabajadora presenta como antecedentes una infección urinaria de 3 años de evolución, recibiendo tratamiento con antibiótico ototóxico (daño en oído) desde hace 3 años .



El examen médico de ingreso a la empresa reportó paciente sana, audiometría normal, no se realizaron exámenes periódicos en las vigencias del 2015 – 2019, en el examen periódico del 2007 se evidenció hipoacusia moderada O.D por lo que se continuó suministrando elementos de protección auditiva y controles de los niveles de ruido en el área.

La trabajadora aporta certificaciones y capacitación reciente en el SENA como auxiliar de oficina, por lo que se reubica como secretaria de su jefe que se encuentra en el área administrativa de la empresa.



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

PROGRAMA DE REHABILITACIÓN



Conjunto de acciones sociales, terapéuticas, educativas y de formación, de tiempo limitado, articuladas, definidas y conducidas por un equipo interdisciplinario, en el que se involucra al usuario como sujeto activo de su propio proceso, a la familia, a la comunidad laboral y a la comunidad social en el cumplimiento de los objetivos trazados, que apunten a generar cambios en el trabajador y en su entorno, y que conduzcan a una reincorporación al desarrollo de una actividad ocupacional satisfactoria.



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

CLASES DE REHABILITACIÓN

REHABILITACIÓN LABORAL



Corresponde a las acciones desarrolladas para recuperar la máxima función posible o compensación de habilidades perdidas, basándose en los principios de la biomecánica, fisiología y neuropsicología, entre otras, partiendo del diagnóstico de los requerimientos individuales, laborales y/o ocupacionales del trabajador, con el fin de eliminar o reducir las secuelas del daño corporal, ya sea en la estructura o función.

REHABILITACIÓN FUNCIONAL



Proceso por el cual una persona logra compensar en el mayor grado posible las habilidades y destrezas afectadas por una condición de discapacidad que repercute directamente en su desempeño ocupacional. Incluye el conjunto de acciones de evaluación, orientación, adaptación, formación profesional, reubicación y seguimiento.



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

VARIABLES

Nivel Individual

Tipo y severidad de la enfermedad, edad, el sexo, raza, los factores psicosociales individuales como lo son actitudes, creencias, expectativas, temores; el nivel educativo; el apoyo financiero.

Nivel Organizacional

Equipo de Salud Sitio de Trabajo Sistema Asegurador

Nivel Societario

Dimensión Sociopolítico Dimensión Macroeconómica Dimensión Socio-demográfica



Sostenibilidad



Aliados Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital Estratégico

ETAPAS DE LA REHABILITACIÓN LABORAL

ETAPA I: Identificación de los casos a ingresar en el Programa de Rehabilitación



1. Selección de casos para rehabilitación funcional y profesional.
Criterios de ingreso al Programa de Rehabilitación.
2. Remisión del caso.
3. Responsables.

1. Diagnóstico

Diagnóstico Funcional.

Análisis de los requerimientos del puesto de trabajo.

Análisis de factores contextuales.

2. Pronóstico funcional y ocupacional.

3. Plan de rehabilitación



ETAPA II: Evaluación inicial del caso



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

ETAPAS DE LA REHABILITACIÓN LABORAL

ETAPA III: Desarrollo del Plan de Rehabilitación



1. Rehabilitación funcional.
2. Rehabilitación Profesional

Actividades para el Plan de Rehabilitación Laboral.
Actividades para el Plan de Rehabilitación Ocupacional.
Adaptación al entorno.
Seguimiento.
Cierre de caso.

1. Seguimiento.
2. Seguimiento de los casos por la ARL.
3. Seguimiento del Ministerio del Trabajo.



ETAPA IV: Retroalimentación del Sistema



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

ESTRATEGIAS PARA UN ADECUADO REINTEGRO LABORAL

Realizar la verificación y seguimiento de las condiciones del trabajador dadas por las instituciones de Salud, según sea el caso.

La empresa deberá realizar un seguimiento o verificación del proceso de trabajo con base en las recomendaciones del médico de acuerdo al caso.

La empresa deberá facilitarle al trabajador el proceso de reincorporación a su puesto de trabajo o a la actividad laboral y/o ocupacional.

Se deberá garantizar la inducción o reinducción según sea el caso en el ambiente laboral propuesto.

Se deberá verificar el desempeño del trabajador en su apreciación subjetiva, en términos de seguridad y confort laboral ocupacional. Quedará registrado en Acta de seguimiento.

Se deberá comprobar el rendimiento del trabajador en términos de productividad. Descritos en Acta de Reincorporación y el Acta de Seguimiento.



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia

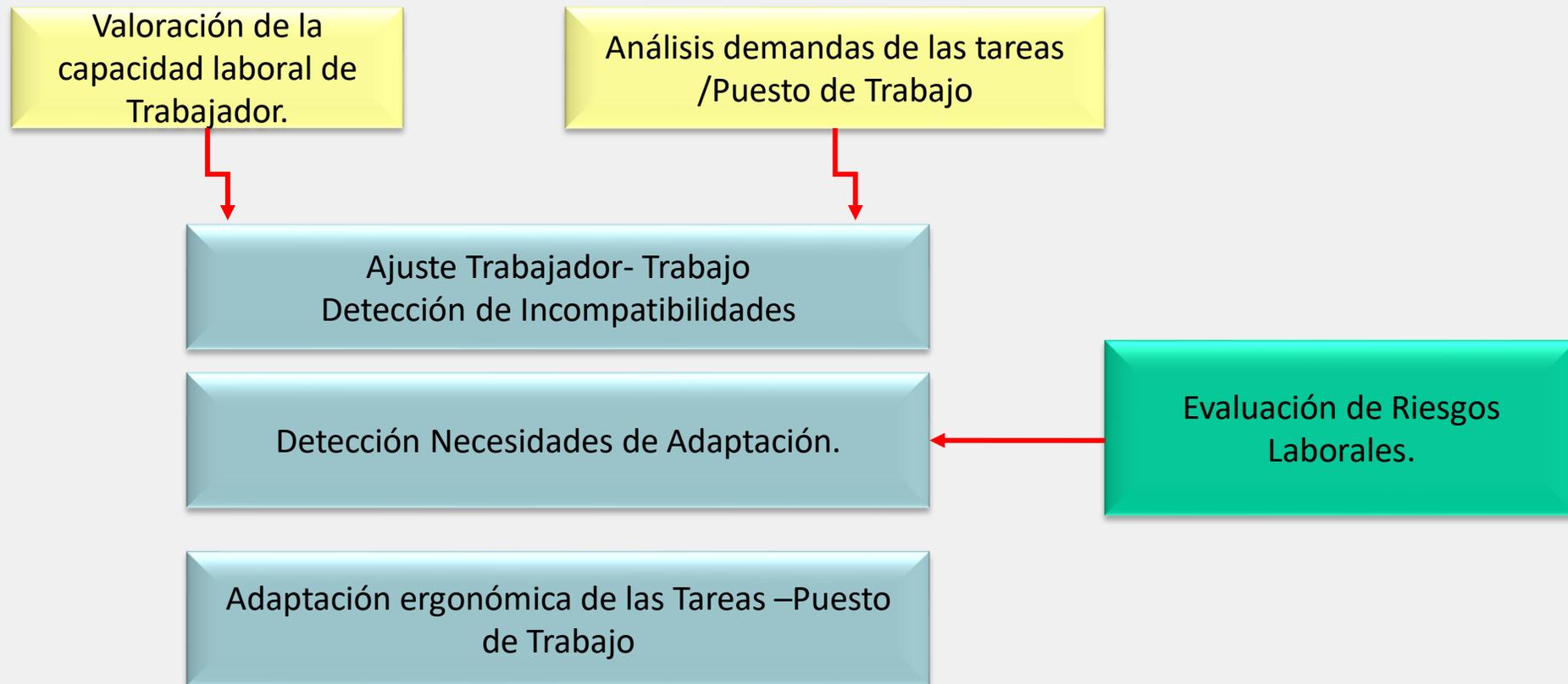


Innovación



Capital
Estratégico

ESTRATEGIAS PARA UN ADECUADO REINTEGRO LABORAL



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

TIPS

1. Se debe realizar seguimiento a las recomendaciones emitidas por el medico para evitar empeorar la salud del trabajador
2. El trabajador debe tener plena conciencia de su estado de salud y debe participar de su proceso de cuidado
3. Una vez reubicado el trabajador es responsabilidad del empleador acomodar las necesidades del puesto de trabajo al trabajador
4. El proceso de reubicación puede ser indefinido por lo cual se debe buscar hacer un acercamiento con el trabajador y ayudarlo a aceptar esta nueva realidad.
5. La reubicación y restricciones laborales no son negociables se deben cumplir las recomendación según indicaciones medicas.



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

RESULTADOS

¿Qué Aprendimos con este taller web?



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

En este **2020 Positiva te acompaña**
con una estrategia en acción

NUESTRA ESTRATEGIA
ES **ACCIÓN**



PREGUNTAS

TALLERES WEB — EN S.S.T. —

Colombia vive Positiva

"Porque la educación es la verdadera tarea
del liderazgo"

