PLAN NACIONAL MULTIMODAL 2024

Positiva Prevención

Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

22

Comunidad Nacional de Conocimiento en:

PREVENCIÓN DE PELIGROS EN EL SECTOR SALUD

El cuidado de sí
suma a tu vida

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

SESIÓN 8: PLAN DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES Y RESTRICCIONES LABORALES

Experto Líder:

Cristian Alonso Ramírez

Perfil Profesional:

Médico Universidad Nacional Postgrado Salud Ocupacional UJTL. Maestría de Educación con énfasis en Investigación Cualitativa U de la Sabana. Diplomado Promoción de la Salud CIP-SALUD, U. de Antioquia, EVES - España Asesor internacional de Calificación de Invalidez y Origen, Certificador de Discapacidad, Profesor de Postgrado y Maestría U Externado de Colombia, U Nacional UDES, UJTL, U DE Cuenca Ecuador

cristianalonso_r@Hotmail.com

3165292972

Ruta del conocimiento

1. SESIÓN 1: ALTERACIÓN DEL TRABAJO POR TURNOS, LOS CICLOS CIRCADIANOS Y S.S.T
2. SESIÓN 2: DERMATITIS OCUPACIONAL Y LESIONES DE FANERAS EN TRABAJADORES DE LA SALUD, MEDIDAS DE ASEPSIA
3. SESIÓN 3: EFECTIVIDAD DE LAS TERAPIAS ALTERNATIVAS EN EL MANEJO DE PATOLOGÍAS EN S.S.T
4. SESIÓN 4: PROGRAMA DE ACTIVIDAD FÍSICA PARA EL MANEJO DE LAS PATOLOGÍAS LABORALES
5. SESIÓN 5: IMPORTANCIA DE LOS HÁBITOS NUTRICIONALES PARA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD LABORAL
6. SESIÓN 6: MANEJO DE LOS MANIPULADORES DE ALIMENTOS EN LOS CASINOS Y CAFETERÍAS

Ruta del conocimiento

7

SESIÓN 7: PLAN DE PRUEBAS OCUPACIONALES QUE SON Y COMO SE HACEN EN TRABAJADORES DE LA SALUD

8

SESIÓN 8: PLAN DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES Y RESTRICCIONES LABORALES

9

SESIÓN 9: EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES, REGULACIÓN, TIPOS Y GESTIÓN

10

SESIÓN 10: MANEJO DE BOTIQUINES, PERSPECTIVA MÉDICA

11

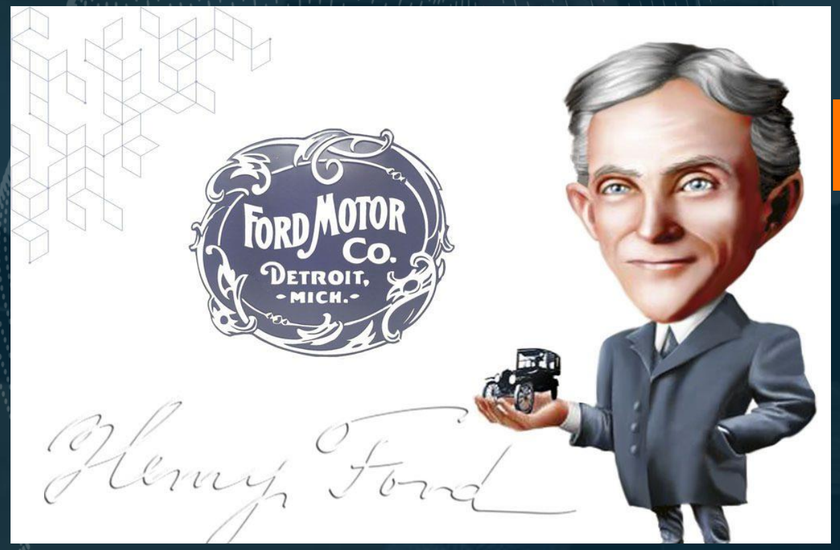
SESIÓN 11: DEA DESFIBRILADORES AUTOMÁTICOS EN S.S.T

12

SESIÓN 12: CONSULTORIOS MÉDICOS EN EMPRESAS ¿SU HABILITACIÓN ES NECESARIA?

Evaluémonos

"EL FRACASO ES SIMPLEMENTE LA OPORTUNIDAD PARA COMENZAR DE NUEVO, EN ESTA OCASIÓN CON MÁS INTELIGENCIA"



Autor: Henry Ford

Objetivo general

Definir que son, como se emiten y cuales son las recomendaciones y la restricciones médicas y laborales y como manejarlas.

Objetivos específicos

Definir las recomendaciones y las restricciones médica y laborales

Diferencias y tipos de recomendaciones existentes y marco legal.

Forma de emisión, obligatoriedad, seguimiento y relación con el trabajo y con el proceso de rehabilitación.

Formas para manejar las recomendaciones laborales

Preguntas

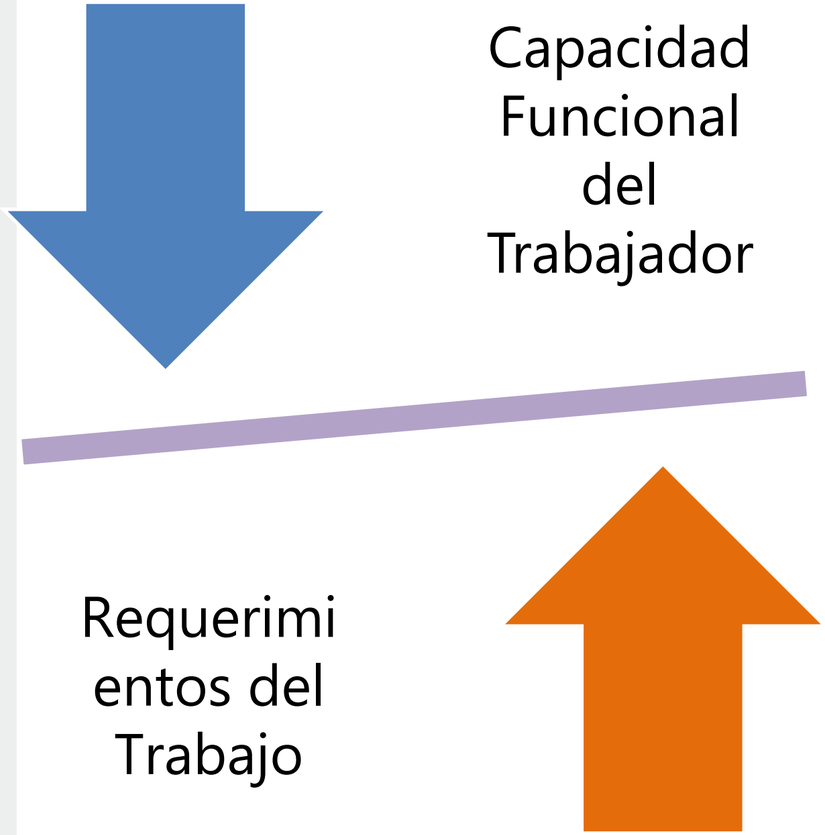
1. ¿Sabe usted cuantas recomendaciones medico laborales tiene en su empresa hoy?
2. ¿Cuantas debe revisar su medico y cuando?
3. ¿Cuantas se le han vencido?
4. ¿Las tiene clasificadas por tipo?
5. ¿Puede sacar estadísticas de ellas?
6. ¿Cuántas de ellas son inaplicables, inentendibles, irracionales…?

De que hablaremos

- Que son las recomendaciones ML (DEFINICIÓN)
- Soporte legislativo
- Consecuencias de las Recomendaciones Laborales. JURIDICAS ESTABILIDAD REFORZADA POR FUERO DE SALUD. /Consecuencias en la Producción
- Competencia para la emisión de recomendaciones laborales
- Importancia del diagnòstico médico en la emisión de recomendaciones laborales.
- Procedimiento para las recomendaciones laborales.
- Recomendaciones y restricciones.
- Estadistica.

¿Qué son las recomendaciones laborales- restricciones, recomendaciones fisiológicas?

Las Recomendaciones (restricciones) laborales – ocupacionales objetivo enfoque y Coherencia



Objetivo: para los trabajadores con patologías de cualquier origen permite recuperar, en la medida de lo posible, la función perdida y potencializar las capacidades remanentes necesarias para su desempeño individual y laboral.

Algunos componentes de las recomendaciones

Recomendación ocupacional

- (directrices generales de cuidado que aplicadas orientarían su adecuación ocupacional habitual)

Restricción laboral

- (lo que al paciente no debería permitírsele hacer)

Recomendaciones Funcionales

- Limitación: lo que el paciente es incapaz de hacer desde el punto de vista fisiológico o anatómico

Limitación Trabajo Habitual

- (Fuero discapacidad)

Soporte legislativo: Resumen

Decreto 2177/1989
Artículo. 16 Y 17

Decreto 1072/2015
Artículo 2.2.5.1.28.

Ley 776/2002
Artículos 4° y 8°

Resolución 2346
Art 4 EMO Pre-e
Art 8 Contenido EMO
Art 15 HCO

Resolución 1013/ 2008 Parágrafo del Artículo 1° GATISO

Resolución 2844/ 2007 Parágrafo del Artículo 1° GATISO

Estándares Mínimos para Empresas de 11-50 Riesgo I,II,III. 12. **Restricciones y recomendaciones médicas y toma de acciones.**

Estandares mínimos. Gestión de la salud # 3.1.6

Resolución 3050 de 2022

Decreto 2177/1989 Artículo. 16 Y 17

Artículo 16.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.

Artículo 17. A los trabajadores de los sectores públicos y privado que, según concepto de la seguridad competente de salud ocupacional o quien haga las veces en la respectiva entidad de seguridad o previsión social o medicina del trabajo, en caso de no existir afiliación a dichas instituciones, se encuentren en estado de invalidez física, sensorial o mental, para desempeñar las funciones propias del empleo de que sean titulares del empleo y la incapacidad no origine el reconocimiento de pensión de invalidez, se les deberán asignar funciones acordes con el tipo de limitación o trasladarlos a cargos que tengan la misma remuneración, siempre y cuando la incapacidad no impida el cumplimiento de las nuevas funciones ni impliquen riesgo para su integridad.

Ley 776/2002 Artículos 4° y 8°

ARTÍCULO 4o. 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 8o. 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.

Resolución 2844/ 2007 parágrafo del Artículo 1°

Dolor lumbar inespecífico y enfermedad discal

b) DME STC, Epicondilitis y Enf De Quervain);

c) Hombro doloroso

d) Neumoconiosis (silicosis, neumoconiosis del minero de carbón y asbestosis);

e) Hipoacusia neurosensorial inducida por ruido.

Resolución 1013/ 2008 parágrafo delArtículo 1°

a) Asma ocupacional;

b) Benceno y sus derivados;

c) Cáncer pulmonar

d) Dermatitis de contacto

e) Plaguicidas inhibidores de la colinesterasa

Prevención de los daños a la salud por causa o con ocasión del trabajo, la vigilancia de la salud, el diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de los trabajadores en riesgo de sufrir o que padecen las mencionadas patologías ocupacionales.

Estandares mínimos. Gestión de la salud # 3.1.6

Cumplir las restricciones y recomendaciones médicos laborales realizadas por parte de la Empresa Promotora de Salud (EPS) o Administradora de Riesgos Laborales (ARL) prescritas a los trabajadores para la realización de sus funciones.

Adecuar el puesto de trabajo, reubicar al trabajador o realizar la readaptación laboral cuando se requiera.

Resolución 2346

EMO PRE-OCUPACIONALES O DE PRE-INGRESO. (art 4)

Objetivo: aptitud para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros:

- Comparar entre demandas del oficio y capacidades físicas y mentales;
- Establecer restricciones (modificación)
- Condiciones de salud (agravarse con el trabajo.
- Perfiles del cargo (tareas y el medio).

Certificado médico:

- Restricciones existentes
- Recomendaciones o condiciones. (Empleador deberá adaptar las condiciones de trabajo y medio laboral)

Contenido Mínimo de la HCO: Art 15

…así como las recomendaciones pertinentes. Resultados de mediciones ambientales y eventos de origen profesional.

Antecedentes laborales y de exposición a FRO. Disponible cada vez que se vaya a practicar una EMO.

Art 4°. Inciso 4to

…empleador deberá adaptar las condiciones de trabajo y medio laboral según las recomendaciones sugeridas EMO preocupacional.

Art 8°. *Contenido de la EMO.*

… EMO preocupacionales como en las periódicas programadas, se deberán anexar los conceptos sobre restricciones existentes, describiendo cuáles son, ante qué condiciones, funciones, FRO se producen, indicando si son temporales o permanentes y las recomendaciones que sean pertinentes.

Estándares mínimos
GESTIÓN DE LA SALUD
3.1.6 resolución 1111 de 2017 y 312 de 2019

Cumplir las restricciones y recomendaciones médicos laborales realizadas por parte de la Empresa Promotora de Salud (**EPS**) o Administradora de Riesgos Laborales (ARL) prescritas a los trabajadores para la realización de sus funciones.

Adecuar el puesto de trabajo, reubicar al trabajador o realizar la readaptación laboral cuando se requiera.

Estándares Mínimos para Empresas de 11-50 Riesgo I,II,III

7. Plan de Trabajo Anual
8. Archivo y retención documental del SG-SST
9. Descripción sociodemográfica e informe de condiciones de salud
10. Actividades de medicina del trabajo y prevención y promoción de la salud
11. Evaluaciones Médicas Ocupacionales
12. **Restricciones y recomendaciones médicas y toma de acciones**
13. Reporte de AT y EL
14. Investigación de IT, AT, EL

Manual de procedimientos para la rehabilitación y reincorporación ocupacional.

2.2 Actividades para el Plan de Rehabilitación Ocupacional

…estrategias de integración se pueden considerar las siguientes acciones de orientación:

Orientación al desarrollo de una actividad laboral para un nuevo empleo que incluya las recomendaciones y restricciones acordes a la condición de discapacidad.

Momentos de Recomendaciones

- Sospecha y/o control de EL

1

- Sospecha y/o control de E Comun

2

- Post Accidente Común o de Trabajo

3

- SVE DME

4

- Gestacionales

5

- Dotación / EPP/I

6

Sentencia T 401 de 2017 (pago de IT mayores a 540 dias)

- El ***primero***, apunta a revaluar la real capacidad de trabajo del afectado, en especial respecto del ***concepto de invalidez***, pues según la jurisprudencia de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia, *"la invalidez es un estado que tiene relación directa con el individuo y con la sociedad en la cual se desenvuelve, el criterio de evaluación debe tener patrones científicos que midan hasta qué punto el trabajador queda afectado para desempeñar la labor de acuerdo con las características del mercado laboral"*.

Cuadro No. 2 – Atribución legal de responsabilidad en el pago de incapacidades

Periodo	Entidad obligada	Fuente normativa
Día 1 a 2	Empleador	Artículo 1º del Decreto 2943 de 2013
Día 3 a 180	EPS	Artículo 41 de la Ley 100 de 1993
Día 181 hasta 540	Fondo de Pensiones	Artículo 41 de la Ley 100 de 1993
Día 541 en adelante	EPS	Artículo 67 de la Ley 1753 de 2015

CONSECUENCIAS DE LAS RECOMENDACIONES LABORALES

- JURIDICAS ESTABILIDAD REFORZADA POR FUERO DE SALUD
- PRODUCCION ECONÓMICAS

Condiciones de Salud que pueden Generar Fuero

Discapacidad

Condición de debilidad manifiesta por Salud

IPP

Invalidez

- Uno de los efectos de la estabilidad laboral reforzada es cobijar a aquellos trabajadores que no pueden ser despedidos en condiciones de discapacidad o en cumplimiento de una incapacidad, no obstante, la figura se extenderá en casos de recomendaciones médicas o por reubicación laboral con el objeto de mantenerlos en el cargo, hasta tanto no se restablezca su salud.
- *“las recomendaciones médicas no solo obedecen a una sugerencia, sino que tienen fuerza legal y son de obligatorio cumplimiento para el empleador, pues no podrá despedir al trabajador aun en esas condiciones”*
- Ley 361 de 1997

- **La intención es no hacer más gravosa la situación del empleado** si el objeto es lograr que vuelva a su estado inicial o actúe con normalidad ante la ejecución de sus actividades.
- Esas recomendaciones no solo limitan el ejercicio que anteriormente realizaba el empleado, sino que pueden ser adicionales a sus actividades, modifican en parte todo lo que corresponda a su cargo y en algunos casos a hacer labores distintas a las que comúnmente se veía obligado; todo sea por su mejoría.

Ley 361 de 1997

Debilidad Manifiesta por Estado de Salud

1. Incapacidad temporal
2. En proceso de rehabilitación

Terapia Física y/u ocupacional
Tratamientos
Recomendaciones y restricciones médicas.
Cirugías o tratamientos pendientes.
Proceso de reubicación, reincorporación, readaptación y/o reconversión
Persistan secuelas de accidente o enfermedad

3. Enfermedades degenerativas, ruinosas, catastróficas y de alto costo emocional y económico.

VIH – SIDA, Cáncer, IRC
Epilepsia continua y enfermedades huérfanas

4. Incapacidad permanente parcial

Con incapacidad permanente parcial entre el 5% y el 49,99% de PCL

Recomendaciones emitidas por las EPS, ARL - medico de la empresa

Modificaciones o cambios requeridos a nivel administrativo u organizacional del ambiente laboral

- Reintegro laboral sin recomendaciones
- Reintero con recomendaciones
- Reubicación Laboral Temporal
- Reubicación Laboral Definitiva.
- Reconversión de Mano de Obra.
- Reconversión laboral

DISCAPACIDAD Titulo II

Aspecto Positivo	Aspecto Negativo
Funciones y estructuras corporales	Deficiencia
Actividad	Limitación en la Actividad
Participación	Restricción en la participación

MINUSVALÍA

Impide o limita

Desempeño de un rol (Impide o limita

Situación desventajosa

Desempeño de un rol (función de la edad, sexo, factores sociales, culturales y ocupacionales) NORMAL

Título 2do "Valoración del Rol Laboral, Rol Ocupacional y **otras áreas Ocupacionales**".

Restricciones en la participación

RENDIMIENTO

EXPECTATIVAS

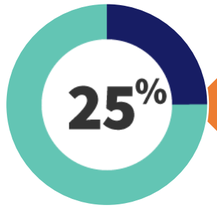
Del individuo mismo o del grupo al que pertenece.

Refleja las consecuencias culturales, sociales, económicas, ambientales y ocupacionales,

CIF

Restricciones en la Participación son problemas que una persona puede experimentar al involucrarse en situaciones vitales.

Metodología de calificación del rol laboral, rol ocupacional y otras áreas ocupacionales. (Segunda Parte).



Rol Laboral

Autosuficiencia Económica

Edad Cronológica

Otras áreas ocupacionales

Tabla 1:
Clasificación de las restricciones en el rol laboral

Categoría	Porcentaje máximo asignado
Activo. Sin restricción:	0
Rol laboral recortado:	5
Rol laboral adaptado:	10
Cambio de rol laboral:	15
Cambio de rol laboral con actividades recortadas:	20
Rol laboral en condiciones especiales o sin posibilidad de rol laboral- restricciones completas:	25

Variables o criterios del Rol Laboral

1
- *Tareas y operaciones*
- realizar todas las tareas principales o básicas y las secundarias o accesorias

2
- *Componentes del desempeño:*
- Sensorio motor, integración cognitiva y componentes cognitivos, destrezas psicosociales y componentes psicológicos

3
- *Tiempo de ejecución*
- jornada de trabajo

4
- *Forma de integración laboral*

Ayudas técnicas

Competencia para la emisión de recomendaciones laborales

EPS

Los medico de EPS deben realizar recomendaciones Funcionales encaminadas al mejoramiento o mantenimiento de la salud no en temas como Reubicar al trabajador (coadministrar)

ARL

La ARL conoce las condiciones de la empresa y el Trabajador sus recomendaciones son más relevantes

MEDICO DE SST

El médico de empresa debe conocer las condiciones de la empresa y las condiciones del trabajador aterriza las recomendaciones medico laborales en el ámbito de la empresa

Importancia del diagnóstico médico en la emisión de recomendaciones laborales

Y se generan por tratamiento inoportuno, inexistente

Pueden tambien salir de un condición de salud

Sin diagnóstico no pueden existir recomendaciones laborales

PROCEDIMIENTO RHB Y REINCORPORACIÓN OCUPACIONAL EN EL SGRL ETAPAS

ETAPA I:
Identificación casos a ingresar en el programa de RHB y reincorporación ocupacional.

Etapa II A.
Evaluación inicial del caso

ETAPA II B
Formulación del Plan de RHB I para la Reincorporación Laboral y Ocupacional

ETAPA III.
Desarrollo del Plan de Rehabilitación

- **ETAPA III**
  A Rehabilitación Funcional
- **ETAPA III B**
  Readaptación Laboral
- **Etapa III C**
  Readaptación Sociolaboral
- **Etapa III D**
  Reincorporación Laboral
- **ETAPA III E**
  Reconversión de Mano de Obra
- **ETAPA IV**
  Seguimiento del Sistema

RESOLUCIÓN 3050 DE 2022

Recomendaciones

- R médicas y terapéuticas
- R desde el proceso de rehabilitación profesional
- R médico laborales

Recomendaciones

R médicas y terapéuticas.

- Emitidas en el marco de la rehabilitación funcional (tratantes)
- Enfocadas al tratamiento y recuperación de las funciones o estructuras corporales afectadas.

R desde el proceso de rehabilitación profesional

- Emitidas a partir de la aplicación de las evaluaciones ocupacionales.
- Enfoque Ocupacionales.

R médico laborales

- Emitidas por médicos del trabajo o médicos especialistas en SST
- Sobre las secuelas o patologías / agravadas por las condiciones del trabajo.
- Toma en cuenta: recomendaciones médicas y terapéuticas, y las recomendaciones desde el proceso de RHB profesional;
- Compatibiliza las características de su cargo, sus activid

Procedimiento

Análisis de los requerimientos del puesto de trabajo:

- Toda la información del pto de trabajo y entorno.
- Requerimientos de las tareas se centran en las necesidades del rendimiento humano (conocimientos, habilidades, componentes de ejecución más exigidos, entre otros aspectos).
- Permitirá definir el perfil de exigencias del puesto de trabajo.

El análisis de los requerimientos debe contener:

- Descripción de las condiciones de trabajo, Descomposición de la actividad laboral: Ocupación, tareas, operaciones y pasos, entre otros, de las funciones del trabajador, Aspectos organizacionales (jornada, descansos, rotaciones, turno, ritmo, Aspectos ambientales (iluminación, temperatura, ruido, vibración, accesibilidad, riesgos, EPP, Relaciones interpersonales, Descripción del puesto de trabajo: Características del diseño del puesto de trabajo. – Mobiliario y elementos de confortpostural. – Herramientas, equipos y materiales.,

Procedimiento

Evaluación de las exigencias en el trabajo de los componentes del desempeño ocupacional:

- Componente sensoriomotor: Integración sensorial, Conciencia sensorial, Procesamiento sensorial, Neuromuscular)
- Reflejos, Arco de movimiento, Tono muscular, Fuerza, Integridad de los tejidos blandos /Resistencia / Motor Tolerancia a la actividad /Coordinación motora gruesa / Cruzar la línea media / Lateralidad / Integración bilateral / Praxias / Coordinación/destreza motora fina
- Integración y componentes cognitivos: Nivel de alerta a estímulos /Orientación / Memoria/ Formación de conceptos / Operaciones intelectuales en el espacio / Resolución de problemas
  Generalización del aprendizaje / Integración del aprendizaje / Síntesis del aprendizaje
- Destrezas psicosociales y componentes psicológicos: Psicológicos / Roles /Valores /Intereses /Concepto de sí mismo
- Sociales: Conducta social / Conversación / Expresión / Manejo de sí mismo: Destrezas para manejar y resolver las dificultades / Manejo del tiempo / Autocontrol

Procedimiento

Análisis de factores contextuales:

- Incluye la identificación de las barreras o los facilitadores que puedan obstaculizar o favorecer la RHB y la participación del trabajador en el entorno familiar, ocupacional o sociolaboral.
- Determinar el grado de participación o desempeño real del trabajador en sus AVD; el grado de desempeño del trabajador se evaluará para las AVD .
- Indispensable el trabajo interdisciplinario

Programación de citas.

Procedimiento para las recomendaciones laborales

1.OBJETIVO

- Establecer los parámetros para la atención de las recomendaciones médico laborares de trabajadores con patologías de cualquier origen (laboral o común), que permita recuperar, en la medida de lo posible, la función perdida y potencializar las capacidades remanentes necesarias para su desempeño individual y laboral.

ALCANCE

- Aplica para todas las personas que, por parte de la EPS, ARL o Medico de la empresa se le emiten recomendaciones médico laborales.

DEFINICIONES

Recomendación médica: Documento emitido para la reincorporación de un trabajador a su actividad laboral habitual o no habitual, después de un período de incapacidad o por una alteración en su estado de salud. La recomendación puede acompañar un reintegro, o una reubicación.

Adaptaciones: es una actividad fundamental en el proceso, y se refieren a las modificaciones o cambios requeridos a nivel administrativo u organizacional como reasignaciones de tareas, límites de tiempos, asignación de turnos u horarios específicos.

Las modificaciones del ambiente laboral (modificaciones de diseño o procesos), en los casos en los que se requieran, tiene como requisito indispensable la evaluación del puesto de trabajo y la participación de las áreas que pueden ejecutarlas previo al reintegro.

Restricciones: Son las recomendaciones emitidas por las EPS, ARL o médico de la empresa (MT, SO Y SST)) con las que se espera que luego de los procesos adaptativos, tratamiento y rehabilitación, el colaborador desarrolle recupere, conserve o mantenga las capacidades para el desempeño en el puesto asignado al trabajador. El colaborador no se encuentra incapacitado y puede asumir trabajos con requerimientos de desempeño menores, acordes con sus capacidades actuales.

CONDICIONES GENERALES

1 Recomendación emitida por EPS, ARL, médico de SO o SST: incluir las recomendaciones de manera específica y la temporalidad de cada una de ellas (cualitativa y cuantitativa)

2 Concertar o acordar por escrito con el médico, las labores que puede desempeñar el trabajador,.

3 La recomendación Laboral no implica necesariamente cambio de área o de labor.

4 Es responsabilidad del analista de (SST), del Supervisor y del mismo trabajador que se dé cumplimiento a las recomendaciones médicas durante la ejecución de sus tareas.

5 El área de SST hará la veeduría pertinente al cumplimiento de las recomendaciones y serán consignadas en el acta de seguimiento del caso, que debe ser archivadas en la historia clínica.

CONDICIONES GENERALES

El trabajador es el responsable de realizar todo el tratamiento médico y asistir a las consultas programadas por las entidades de seguridad social.

El trabajador es el responsable de cumplir con las recomendaciones extra laborales y plan casero asignado por las entidades de SS y/o el Medico de SST de la empresa.

Cuando se detecten casos con sintomatología eventual o no diagnosticada y se determina por el área de SST que puede estar relacionada directamente con su trabajo, el trabajador debe ser evaluado el Médico de SO de la empresa, con el fin de que emita recomendación y remita el caso a la EPS.

Cuando, el médico de SST detecte que, en el tratamiento de los colaboradores, se han registrado demoras o fallas en la oportunidad de cualquiera de los tratamientos, dejar constancia por escrito en la HCO y informar de esta situación a la empresa y a la ARL o la EPS, para que tomen las medidas correctivas pertinentes. RES 1333 de 2018.

PROCEDIMIENTO

1 Cuando se recibe o tramita una recomendación laboral, el trabajador debe informar al responsable del área de SST y a gestión humana sobre dicho comunicado.

2 El responsable de SST informa al Médico Especialista en SST de la empresa y al Supervisor del área sobre la recomendación recibida.

3 El médico de SST realizará una evaluación de las condiciones de salud del trabajador para determinar su estado de salud, la factibilidad de la implementación de las recomendaciones, las validará y revisará si se está dando el tratamiento médico indicado (diagnóstico, tratamiento y rehabilitación) y oportuno por parte de las entidades de seguridad social.

4 Posterior a la evaluación el Medico de SST, se realizará una reunión con Gestión Humana, Jefe del área y la persona responsable del área de SST, para acordar la implementación de las RECOMENDACIONES generando compromisos de cada una de las partes.

5 En caso de que la RECOMENDACIÓN sea una reubicación se deberá hacer un análisis de puesto de trabajo acorde con la capacidad laboral del trabajador.

6 Es importante en los casos de origen laboral, que la ARL participe en el acompañamiento y concertación de acuerdo con el “Manual de Procedimientos para la Rehabilitación y Reincorporación Ocupacional de los Trabajadores del Sistema General de Riesgos Profesionales”.

PROCEDIMIENTO

5 En dicha reunión se establecen mediante acta las labores, periodos de descanso, ejercicios y rendimientos que debe cumplir el trabajador dentro de su jornada laboral. Igualmente se establece la periodicidad de seguimiento médico y administrativo. El **acta** deben firmarla cada una de las partes.

6 Realizar seguimiento a las recomendaciones laborales en el formato estipulado para tal fin en la aplicación de HC.

7 Cuando se ***levanten*** las restricciones por parte del Médico de SST de la empresa o las entidades de SS, quedara por escrito y formalizado a cada una de las partes por medio de acta. Para los casos de origen laboral, la ARL deberá realizar el cierre de casos de acuerdo con el “Manual de Procedimientos para la Rehabilitación y Reincorporación Ocupacional de los Trabajadores del Sistema General de Riesgos Profesionales”.

8 Archivar la información pertinente al caso en la Historia Clínica en Salud Ocupacional.

Formas de reintegro

Sin Modificación (regresa a su oficio habitual sin ningún cambio)

Con modificaciones (regresa a su oficio habitual con reasignación de tareas – modificación de puestos de trabajo)

Reubicación Temporal (Ubicación del trabajador en puestos de trabajo diferentes, de menor complejidad o exigencias mientras se completa la rehabilitación)

Reubicación Definitiva (Ubicación del trabajador en un puesto diferente del habitual, previo al evento)

Recomendaci
ones
Restricciones

Estadística

BENEFICIOS

Información sobre los casos en Excel y no solo en papel.

Documento legible

Oportunidad en el seguimiento por alertas

Indicadores de gestión de manera automática y al día. Auditoría

Tener una herramienta informática es crucial

Importante control de frecuencias, registro y estadística

SISTEMA DE INFORMACION PARA LAS RECOMENDACIONES MEDICAS LABORALES

FORMATO INDIVIDUAL

Codigo de registro	DATOS GENERALES								ESTADO CASO
R_111	Sigla:	CA	Empresa:	FLORES CANELON SAS					Activo
	Fecha:	martes, 08 de mayo de 2018	Municipio:	Chia	Departamento:	Cundinamarca			NOVEDAD DE REGISTRO
	DATOS DE IDENTIFICACION DEL EMPLEADO								Nuevo
	Nombre:	archivaldo			# de Identificacion:	1123456780			AREA DE TRABAJO
	Fecha de Nacimiento:	16/01/1996	Edad:	22 Años(S)	Rango edad:	21 a 30 años	Genero:	M	Cultivo
	EPS:	ALIANSALUD	ARL:	SURA	AFP:	COLPENSIONES			PRODUCTO
	Fecha de Ingreso:	01/01/2009	Antigüedad:	9,4 Año(S)	Rango de antigüedad:	Mayor a 15 años			Rosa Spray

Limpiar Formulario

Guardar

Actualizar

MOTIVO DE VALORACION			
Solicitud departamento tecnico		SVE DME	
Sospecha y/o control de EL		Reintegro	
Sospecha y/o control de E Comun		Gestacionales	
Post Accidente de Trabajo		Nutricionales	x
Post Accidente Comun		Dotacion/epp	
Post Incapacidad		Otro:	

RECOMENDACIONES															
Entidad que emite las recomendaciones:	Medico de SST de la empresa		EPS		ARL										
Reasignacion de labores:	Si		No		Permanente?	Si		No	X	Temporales?	Si	X	No		
Indique temporalidad:	< de 1 Mes		> 1 a 3 Meses	X	> 3 a 6 Meses		> a 6 Meses		Especifique:						
Proximo Control Medico de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa?															

CONTROL DE REGISTROS

Codigo de registro
R_111

Limpiar Formulario

Guardar

Actualizar

CONTROL DE REGISTROS								
NOMBRE DEL EMPLEADO	codigo registro	Máx. de Fecha:	Periodicidad	Días Max	Fecha vencimiento	Fecha actual	Días pendientes	Alerta
(en blanco)	(en blanco)							
pepo	100	5/8/2015	> 1 a 3 Meses	90	06/08/2015	11/05/2018	1009	Vencido
pupo	101	2/8/2015	> 3 a 6 Meses	180	07/08/2015	11/05/2018	1008	Vencido
papo	102	1/8/2016	> a 6 Meses	365	07/01/2017	11/05/2018	489	Vencido
archi	103	7/8/2016	> 1 a 3 Meses	90	06/10/2016	11/05/2018	582	Vencido
archivaldo	104	5/8/2016	> 1 a 3 Meses	90	06/08/2016	11/05/2018	643	Vencido
	111	5/8/2016	> 1 a 3 Meses	90	06/08/2016	11/05/2018	643	Vencido
mem	105	5/8/2016	> 3 a 6 Meses	180	04/11/2016	11/05/2018	553	Vencido
memo	106	5/8/2016	> a 6 Meses	365	08/05/2017	11/05/2018	368	Vencido
mimo	107	1/8/2017	> 1 a 3 Meses	90	08/04/2017	11/05/2018	398	Vencido
momo	108	5/8/2018	> a 6 Meses	365	08/05/2019	11/05/2018	-362	ok
chacho	109	3/8/2018	> 3 a 6 Meses	180	04/09/2018	11/05/2018	-116	ok
chicho	110	5/8/2018	> a 6 Meses	365	08/05/2019	11/05/2018	-362	ok

ESTADO

- Activo
- Inactivo
- (en blanco)

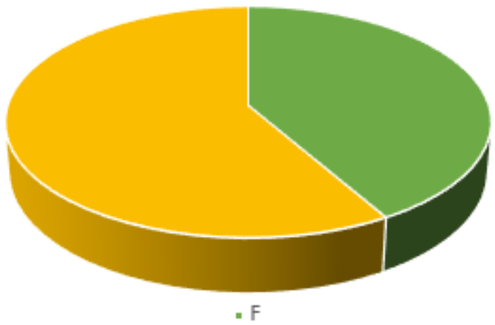
INDICADORES

ESTADO	Años	Sede:
Activo, Inactivo	<08/02..., 2015	CA, (en blanco), AL

Cantidad
12

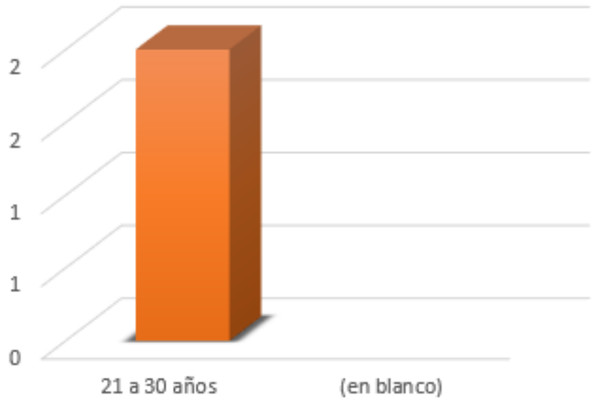
Genero:	Cantidad
F	5
(en blanco)	
M	7
Total general	12

DISTRIBUCIÓN DE LAS RECOMENDACIONES LABORALES POR GENERO



Rango Edad	Cantidad
21 a 30 años	2
(en blanco)	
Total general	2

DISTRIBUCIÓN DE LAS RECOMENDACIONES LABORALES POR EDAD



Rango Antigüedad:	Cantid
Mayor a 15 años	
(en blanco)	
Total general	

TEMPORALIDAD DE RECOMENDACIÓN

Empresa:	Genero	Rango Edad:	Rango Antigüedad:	< de 1 Mes	> 1 a 3 Meses	> 3 a 6 Meses	> a 6 Meses	Permanente
(en blanco)	F	(en blanco)	(en blanco)		2	4		1
		Total (en blanco)			2	4		1
	Total F				2	4		1
	(en bla	(en blanco)	(en blanco)					

CLASIFICACIÓN DE RECOMENDACIÓN

Empresa:	Genero:	Rango
(en blanco)	F	(en
		Total (
	Total F	
	(en blanco)	(en

Bibliografía

- Tomado de: Revista de Psicopatología y Psicología Clínica Vol. 18, N.º 3, pp. 245-253, 2013 www.aepcp.net ISSN 1136-5420/13 UTILIDAD DE LOS MARCADORES BIOLÓGICOS EN LA DETECCIÓN PRECOZ Y PREVENCIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT BEATRIZ GÓMEZ-ALCAINA1 , JESÚS MONTERO-MARÍN2,3, MARCELO M. P. DEMARZO4 , JOAO P. PEREIRA5 Y JAVIER GARCÍA-CAMPAYO2,6
- **Identificación de biomarcadores durante la vigilancia de la salud en profesionales expuestos a Xileno y Metanol. Revisión sistemática** https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S3020-11602023000400009
- Pagina ACGIH TLV-BEI https://www.acgih.org/science/tlv-bei-guidelines/
- **Biomarcadores para la evaluación de riesgo en la salud humana, Biomarkers for the evaluation of human health risks Sandra S. Arango V.**http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-386X2012000100009

Evaluémonos

¿Preguntas?

Recuerda que POSITIVA tiene para ti:

Posipedia

https://posipedia.com.co/

- Cursos virtuales
- Artículos
- Audios
- Juegos digitales
- OVAS
- Guías
- Mailings
- Videos

POR MUCHAS CONEXIONES MÁS

Andrés

Despierta todos los días seguro y feliz, porque permanece informado de las noticias y actividades nuevas en SST con su comunidad educativa Positiva Educa en WhatsApp.

1

Escanea el Código QR con tu celular.

2

Síguenos y entérate de todas las actualizaciones de nuestro Plan Nacional de Educación.

3

¡Recuerda!

El canal lo encuentras en la pestaña de Novedades de tu Whatsapp

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

¡SÍGUENOS EN NUESTRA COMUNIDAD EDUCATIVA!

Escanea el código QR con tu celular