



**SUPERINTENDENCIA  
DE NOTARIADO  
& REGISTRO**  
La guarda de la fe pública

# PROGRAMA DE SEGUIMIENTO EN SALUD, REINTEGRO Y REUBICACIÓN LABORAL

**SUPERINTENDENCIA**  
DE NOTARIADO Y REGISTRO

**Código: SIG - SST - PO - 03 - MN - 04**

**Versión: 01**

**Fecha: 23 de Junio de 2023**

**Martha Páez Canencia.**

Directora de Talento Humano

**Edna Roció Pulido Gamero**

Coordinadora del Grupo SST.

**Gina Leidy Lasso Cárdenas**

**Katerine Nova Chacón**

Fisioterapeutas Especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo



República de Colombia

Ministerio de Justicia y del Derecho

**Superintendencia de Notariado y Registro**

---

## TABLA DE CONTENIDO

### Contenido

1. INTRODUCCIÓN .....	4
2. RESPONSABILIDADES.....	5
3. MARCO LEGAL .....	7
4. OBJETIVO GENERAL .....	8
5. OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	9
6. METODOLOGIA .....	10
7. INTEGRACION SOCIAL Y OCUPACIONAL .....	16
8. GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	17
9. BIBLIOGRAFÍA.....	19
10. ANEXOS .....	20

## 1. INTRODUCCIÓN

El Ministerio de trabajo en su Decreto 1072 de 2015 establece la importancia de los programas de Rehabilitación de la salud de los trabajadores como mecanismo para su intervención y manejo interdisciplinario de los casos en las áreas, social, física y ocupacional garantizando a los colaboradores un desarrollo integral en sus actividades laborales.

Es de esta manera como desde el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Notariado y Registro se crea el programa de Seguimiento en salud reintegro y reubicación laboral que aplica de forma obligatoria para todas las personas que trabajan como dependiente e independiente en los centros de trabajo de la entidad y que cumplan con uno de los siguientes criterios de inclusión:

1. Eventos de accidente laboral con incapacidad igual o superior a 30 días y/o casos que por su diagnóstico son estipulados como graves en la normatividad vigente.
2. Eventos de Accidente Laboral con incapacidad menor a 30 días de acuerdo al diagnóstico médico, revisión de la Historia Clínica por parte del Médico de la Entidad o proveedor de salud de la ORIP y se considere que es susceptible de la gestión de reintegro. De igual manera aquellos casos que cuenten con recomendaciones médicas documentadas por el Médico Tratante de la ARL y/o EPS.
3. Casos que se encuentren en estudio por la EPS, ARL, JRI Y JNI para definición de origen y/o casos calificados por la ARL como de origen laboral y cuenten con recomendaciones médicas documentadas (temporales y/o indefinidas) o sean susceptibles de ellas.
4. Casos de Enfermedad General que presenten incapacidades temporales iguales o superiores a 30 días y cuenten con recomendaciones escritas y firmadas, por parte del área de Medicina Laboral, médico tratante, Especialista o Medicina General de la EPS a la que se encuentre afiliado el funcionario, validadas por el Médico de la Entidad o proveedor de salud de la ORIP.
5. Casos de Enfermedad General que, de acuerdo a la revisión de la Historia clínica por parte del Médico de la empresa o proveedor de salud de la ORIP, considere que es susceptible de la gestión de reintegro y la emisión de recomendaciones y/o restricciones medico laborales.

6. Casos con incapacidades temporales y/o múltiples consultas (más de 3 en los últimos 90 días, por el mismo diagnóstico). Previamente evaluados por Médico de la entidad o proveedor de salud de la ORIP y que sean susceptibles de recomendaciones y/o restricciones medico laborales.
7. Casos en los que se han realizado intervenciones quirúrgicas, que hayan sido analizados por el Médico de la Empresa o proveedor de salud de la ORIP aun cuando las incapacidades sean < 30 días, independientemente del origen y que puedan ser susceptibles de recomendaciones/o restricciones medico laborales.

**NOTA:** Este procedimiento incluye a los contratistas que se encuentran vinculados de manera directa por la Superintendencia de Notariado y Registro, lo anterior no significa que el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo no realice el respectivo monitoreo a los procedimientos de reintegro utilizados por las empresas contratantes de servicios generales, vigilancia entre otros.

## 2. RESPONSABILIDADES

A continuación, se describen los roles y responsabilidades dentro del programa

Perfil	Responsabilidades
Alta Dirección	Realizará los cambios administrativos y proporcionará las condiciones y ajustes para la adaptación laboral y las modificaciones o mejoras requeridas para garantizar un proceso seguro y efectivo.
Seguridad y Salud En el Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Garantizará las evaluaciones medicas de reintegro, post incapacidad, o ingreso al programa de seguimiento en salud con el fin de determinar la apertura del caso.</li> <li>✓ Revisar, modificar o emitir recomendaciones y/o restricciones medico laborales vigentes según sea el caso.</li> <li>✓ Mantener informado al jefe inmediato de estado actual de salud del funcionario con sus respectivas recomendaciones</li> </ul>

	<p>y/o restricciones medico laborales vigentes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Realizar seguimiento periódico al caso con el fin de monitorear el estado actual de salud de los funcionarios y contratistas directos y definir el cierre correspondiente cuando aplique de acuerdo a la evolución.</li> <li>✓ Realizar seguimiento periódico al cumplimiento de recomendaciones y/o restricciones medico laborales vigentes en los puestos de trabajo actuales.</li> <li>✓ Realizar el análisis de tareas y/o adaptaciones a los puestos de trabajo adelantados por la empresa, en respuesta a las recomendaciones y/o restricciones de la valoración de rehabilitación y requerimientos sensorio motores del puesto de trabajo.</li> <li>✓ Garantizará el seguimiento al comportamiento del ausentismo posterior a los procesos de reintegro laboral, reincidencia, cumplimiento de recomendaciones y controles administrativos.</li> </ul>
<p>Jefes de Dependencias/Registradores/ Directores Regionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Informar a Seguridad y Salud en el Trabajo la identificación de posibles casos susceptibles de ingresar al programa de seguimiento en salud, reintegro y reubicación laboral.</li> <li>✓ Es responsabilidad de los jefes inmediatos de los funcionarios/contratistas directos susceptibles del procedimiento de Salud, Reintegro y Reubicación Laboral informar a Seguridad y Salud en el Trabajo para activar todo el proceso, ya sea porque el funcionario/contratista reporte una incapacidad, tenga carta de recomendaciones o porque el jefe detecte el caso.</li> <li>✓ Notificar de manera oportuna al responsable de Seguridad y Salud en el trabajo si el funcionario no logra una buena adaptación, o no sigue las actividades asignadas, incumpliendo las recomendaciones y/o restricciones especificadas en el acta de seguimiento.</li> <li>✓ Realizar seguimiento y monitoreo continuo al cumplimiento de</li> </ul>

	recomendaciones y/o restricciones medico laborales en el puesto de trabajo.
Funcionarios/Contratistas directos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Informar al jefe inmediato y/o a Seguridad y Salud en el Trabajo cuando se presente un evento de accidente de trabajo, enfermedad laboral o enfermedad general y que sea objeto del programa de seguimiento en salud, reintegro y reubicación laboral.</li> <li>✓ El funcionario/contratista entrega la incapacidad o carta de recomendaciones al jefe inmediato.</li> <li>✓ Cumplir con las recomendaciones emitidas por el médico tratante.</li> <li>✓ Continuar asistiendo a su tratamiento médico, reportando al responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo las correspondientes constancias de asistencia a las valoraciones médicas y tratamientos de rehabilitación.</li> <li>✓ Reportar a su jefe inmediato y/o al responsable 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 y/o restricciones médicas.</li> </ul>

### 3. MARCO LEGAL

Referencia	Fecha de Emisión	Breve Descripción	Ente que Expide la Norma
Ley 776 del 2002	22 de junio de 1994	Organización y Administración del Sistema General de Riesgos Profesionales	Ministerio del trabajo

Resolución 1401	14 de mayo de 2007	Reglamenta la investigación de incidente y accidente de trabajo	Ministerio de protección Social
Decreto 1477	5 de agosto de 2014	Tabla de Enfermedades Laborales	Ministerio del trabajo
Decreto 1072 de 2015	26 mayo de 2015	Decreto único reglamentario del sector trabajo	Ministerio del trabajo
Resolución 2851	31 de julio de 2015	Notificación de accidentes graves ante la Empresa Promotora de Salud (EPS) y Ministerio	Ministerio del trabajo
ley 361	11 de febrero de 1997	Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones.	Congreso de la republica

#### 4. OBJETIVO GENERAL

Realizar el monitoreo continuo y sistemático de los funcionarios/contratistas directos para prevenir, controlar y atender los casos de salud, mitigando el avance de las enfermedades, disminuyendo el ausentismo, mejorando la calidad de vida y conservando la efectividad en las operaciones, a través de un acompañamiento integral.



## 5. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Evaluar el estado de salud de los funcionarios y contratistas directos que han sido identificados con posibilidad de requerir recomendaciones y/o restricciones medico laborales, especiales por las condiciones de salud que presenta, bien sea de manera temporal o definitiva.
- Analizar por el médico de la empresa o proveedor de salud de la sede las recomendaciones y/o restricciones médico laborales emitidas por los entes de seguridad social (ARL, EPS), con el fin de avalarlas, complementarlas o retirarlas cuando haya lugar, para favorecer las condiciones de salud del funcionario o contratista directo y garantizar la continuidad en el proceso productivo.
- Contribuir con la recuperación temprana del funcionario o contratista directo lesionado o enfermo, favoreciendo la reincorporación laboral, independiente del origen común o laboral.
- Crear condiciones favorables para el retorno de los funcionarios y contratistas directos a su labor luego de permanecer un tiempo prolongado por fuera de ella.
- Analizar los casos con síntomas en salud que son exacerbados por el trabajo, y realizar la gestión para agilizar los procedimientos asistenciales mediante seguimiento y gestión con ARL, EPS, Fondos de Pensiones, según corresponda.
- Realizar detección temprana de casos mediante el análisis de ausentismo, teniendo en cuenta los reincidentes, las ausencias prolongadas y el resultado de los exámenes periódicos ocupacionales para identificar funcionarios y contratistas directos susceptibles de recomendaciones y/o restricciones medico laborales
- Realizar el seguimiento integral entre ARL, Seguridad y Salud en el Trabajo, Medico de la empresa o proveedor de salud de la sede y el jefe inmediato de los funcionarios y contratistas directos diagnosticados con enfermedad laboral o en proceso de calificación.
- Realizar valoraciones por médico de la empresa o proveedor de salud de la Entidad a los funcionarios y contratistas directos con sintomatología recurrente que a pesar del manejo y tratamiento médico no se controle y por el contrario tienda a empeorar con el fin de emitir recomendaciones en caso de requerirse.

- Propiciar un espacio técnico médico de interrelación sistemática Compañía - ARL- EPS para el análisis y abordaje integral de las condiciones de salud y trabajo, de forma que se determine qué acciones o programas de Promoción y Prevención conlleven al bienestar y calidad de vida de los funcionarios y contratistas directos, generando elementos protectores para la intervención del ausentismo de causa médica y la productividad y tranquilidad jurídica de la Entidad

## 6. METODOLOGIA

1. El funcionario/contratista se acerca a su EPS y/o ARL según corresponda de acuerdo al origen de la enfermedad para la atención primaria en salud y la emisión del diagnóstico y el tratamiento médico respectivo.
2. El funcionario/contratista entrega la incapacidad o carta de recomendaciones al jefe inmediato. Es responsabilidad de los jefes inmediatos de los funcionarios/contratistas directos susceptibles del procedimiento de Salud, Reintegro y Reubicación Laboral informar a Seguridad y Salud en el Trabajo vía correo electrónico [seguridadsaludytrabajo@supemotariado.gov.co](mailto:seguridadsaludytrabajo@supemotariado.gov.co) para activar todo el proceso, ya sea porque el funcionario/contratista reporte una incapacidad, tenga carta de recomendaciones o porque el jefe detecte el caso. Se realizará la notificación mediante correo electrónico con los datos personales incluyendo línea telefónica de la persona susceptible de ingresar al programa y en caso que sean eventos ya diagnosticados y con recomendaciones se anexará también fecha de posible reintegro.
3. Adicionalmente, el grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo y su personal de apoyo en salud si es el caso, iniciará el proceso de inclusión en la base de datos del procedimiento y coordinará la evaluación de apertura de caso, post incapacidad o de reintegro de dicho funcionario. Se pondrá en contacto con el funcionario quien le suministrará la información y se registrará el caso en la Base Ingreso de personal al programa de seguimiento en Salud, Reintegro y Reubicación Laboral Anexo 1, y se le enviará el Consentimiento informado para su diligenciamiento. Anexo 2
4. Se realizará examen médico ocupacional o valoración para apertura de caso, reintegro o post incapacidad, programado por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo a los criterios establecidos previamente, este será realizado por el médico de la Entidad, o en su defecto por el proveedor de salud que tenga la ORIP para tal fin, teniendo en cuenta las condiciones, características del oficio y las competencias y destrezas requeridas para el cargo que desempeña.

El médico de la Entidad consignara las recomendaciones en el Formato de Seguimiento Médico laboral a Casos (Anexo 3) que enviara posteriormente al funcionario/contratista vía correo electrónico para su correspondiente firma.

5. El médico de la Entidad valora al funcionario y según resultados valida y/o prescribe las recomendaciones y/o restricciones médico laborales de acuerdo con los tipos de reintegro definidos por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Notariado y Registro; y en concordancia con la Legislación vigente para este fin:
  - Reintegro directo (sin recomendaciones médico laborales).
  - Reintegro con recomendaciones (temporales o definitivas).
  - Reubicación laboral (temporal o definitiva).
  - Reconversión laboral.
6. El médico de la Entidad envía por medio de correo electrónico las recomendaciones y/o restricciones medico laborales actualizadas al funcionario, jefe inmediato y al área de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de notificar a quien corresponde del estado de salud actual del funcionario y poder definir medidas preventivas y/o correctivas según el caso específico. A través de este correo se da por sentado que todas las partes interesadas a las cuales se les envía el reporte quedan informadas y notificadas del seguimiento en salud que se realizó y a partir de ello, comprometidas a realizar la gestión pertinente según corresponde, así mismo que todas las partes son responsables por la confidencialidad de la información y los datos de historia clínica.
7. Se programa una reunión entre el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, el jefe Inmediato y el funcionario o contratista directo para reasignar funciones de acuerdo a las recomendaciones y/o restricciones medico laborales emitidas y le informa al funcionario o contratista directo que el hecho que éste se involucre en el procedimiento de reintegro al trabajo no implica: Cambio de cargo ni cambio de salario.

8. Que de acuerdo con las recomendaciones y/o restricciones emitidas por el Médico, el funcionario podrá ser rotado por diferentes áreas y estaciones de trabajo con el fin de favorecer su condición de salud, siempre y cuando se cumpla con las recomendaciones y/o restricciones médicas.
9. Que las recomendaciones y/o restricciones son de carácter intra y extralaboral.
10. Que es su responsabilidad cumplir las mismas y notificar alguna novedad o circunstancia propia de su estado de salud durante la ejecución de las acciones.
11. Todo esto quedará consignado en el Formato de Seguimiento a recomendaciones medico laborales, en el cual consigna además de lo encontrado, las firmas de: funcionario afectado, jefe inmediato y en el campo de Seguridad y Salud en el Trabajo el médico laboral prestador del servicio de salud de la ORIP, en tal caso que el seguimiento sea al cumplimiento de las recomendaciones y/o restricciones medico laboral la información será consignada por el Psicólogo y/o la Fisioterapeuta en el Formato de seguimiento a recomendaciones medico laborales según sea el caso. (Anexo 4). Este formato será enviado por medio de correo electrónico con el fin de notificar a quien corresponde por lo que se da por sentado que todas las partes interesadas a las cuales se les envía el reporte quedan informadas y notificadas del seguimiento en salud que se realizó y a partir de ello, comprometidas a realizar la gestión pertinente según corresponde
12. El jefe inmediato estará en constante observación del funcionario o contratista directo en el puesto de trabajo periódicamente con el fin de verificar si está cumpliendo con las recomendaciones y/o restricciones dadas, y si el puesto está acorde con las mismas.
13. El jefe inmediato junto con Seguridad y Salud en el Trabajo realizara un monitoreo periódico observando si el puesto de trabajo y el funcionario cumple con las recomendaciones y/o restricciones medico laborales y llevar a cabo acciones de acuerdo al caso.
14. El área de Seguridad y Salud en el Trabajo programará seguimiento de acuerdo con los tiempos definidos para cada tipo de reintegro, con el fin de verificar la correcta ubicación y el cumplimiento de las recomendaciones y/o restricciones dadas mediante el Acta de seguimiento a casos y cierre de compromisos (Anexo 5).

Este seguimiento será hecho desde varios aspectos:

- Desde el ámbito de salud: Se realizará por el médico de la Entidad o el proveedor de servicios de salud de la ORIP, el profesional en Psicología y el profesional de fisioterapia.
- Desde el ámbito operativo: El monitoreo se llevará a cabo por parte del Jefe inmediato

15. Se realizará seguimiento de los casos de reintegro y reubicación laboral según lo siguiente :

Tipo de Reintegro Al Trabajo	Periodicidad de Seguimiento
Reintegro directo	Se realizará seguimiento cuando el monitoreo realizado por el jefe inmediato reporte cambios y/o novedades en las condiciones de salud relacionadas con el evento sucedido. En caso de efectuarse el seguimiento debe ser consignado en el <b>Formato de Seguimiento Médico laboral a Casos</b> por el médico laboral de la entidad.
Reubicación, recomendaciones o restricciones temporales o definitivas	<p>Se llevará el <b>Formato de seguimiento a recomendaciones medico laborales</b></p> <p><b>Para recomendaciones o restricciones por tiempo &lt; 30 días,</b> Se realizará seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones y/o restricciones medico laborales en la apertura del caso.</p> <p>Si por algún motivo el jefe inmediato reporta novedades de acuerdo al monitoreo, se realizará un segundo seguimiento a recomendaciones y/o restricciones medico laborales con el fin de verificar los hallazgos, de lo contrario se realizará el cierre del caso al finalizar la vigencia de las recomendaciones que quedará descrito en el Acta de seguimiento a casos y cierre de compromisos.</p> <p><b>Para recomendaciones o restricciones &gt; o = 30 días,</b> Se realizará seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones y/o restricciones</p>

	<p>medico laborales en la apertura del caso.</p> <p>Posteriormente se realizará un segundo seguimiento a los 2 meses siguientes de la fecha del primer seguimiento con el fin de verificar el cumplimiento de las recomendaciones y/o restricciones medico laborales desde el quehacer en un periodo de tiempo determinado, realizar monitoreo a posibles oportunidades identificadas en el primer seguimiento o evidenciar posibles hallazgos que se hayan podido presentar secundarias a las modificaciones del puesto de trabajo o de actividades que hayan dado a lugar durante el primer encuentro con el fin de asegurar el cumplimiento de las mismas.</p> <p>Se realizará seguimiento a la mitad del periodo de las recomendaciones y/o restricciones médicas y al finalizar el periodo de las mismas para validar si puede haber cierre del caso.</p> <p>Se realizará seguimiento anual cuando la reubicación es definitiva, o según criterio médico cuando se presenten cambios en el estado de salud del funcionario o de las condiciones del puesto de trabajo.</p> <p>En caso de que el jefe inmediato reporte cambios y/o novedades visualizadas en el monitoreo antes de la fecha estipulada para el seguimiento se debe realizar análisis si el suceso: es porque el puesto de trabajo no cumple con las recomendaciones y/o restricciones, el funcionario es quien no cumple con las recomendaciones y/o restricciones o hay alguna modificación en el estado de salud.</p>
<p>Reconversión laboral</p>	<p>Se realizará <b>Formato de Seguimiento Médico laboral</b> en todos los casos a cargo del médico laboral</p> <p>Se realizará seguimiento semestral.</p> <p>En caso de que el jefe inmediato reporte cambios y/o novedades</p>

	visualizadas en el monitoreo antes de la fecha estipulada para el seguimiento se debe realizar análisis si el suceso: es porque el puesto de trabajo no cumple con las recomendaciones y/o restricciones, el funcionario es quien no cumple con las recomendaciones y/o restricciones o hay alguna modificación en el estado de salud.
--	--

16. Cuando se presentan casos en los que el jefe inmediato tiene dificultad para hacer cumplir las indicaciones de las recomendaciones y/o restricciones médico-laborales, puede solicitar la colaboración del área de Seguridad y Salud en el Trabajo para el análisis del caso en el puesto de trabajo y validar los ajustes a realizar en el mismo.
17. Cuando el seguimiento reporte diferencias entre las recomendaciones y/o restricciones médico-laborales y la realización de las actividades según lo indicado por parte del funcionario y/o el jefe inmediato, el caso será presentado para análisis con el jefe inmediato del trabajador, el líder de Seguridad y Salud en el Trabajo y el líder de Talento humano.
18. Si las discrepancias no pueden ser resueltas y el caso es de enfermedad laboral calificada o Accidente de trabajo se deberá solicitar la intervención de Medicina Laboral de la Administradora de Riesgos Laborales a la que esté afiliada la Entidad para emitir un concepto definitivo, así mismo se involucrara a la Dirección de Talento Humano, Dirección Técnica de Registro, Dirección de Contratación y demás que se consideren pertinentes de acuerdo al caso , lo anterior dado que estos incumplimientos conllevan un riesgo jurídico en la Superintendencia.
19. En caso de que las discrepancias estén relacionadas con casos de origen común se solicitara la intervención de la médico laboral de la entidad o profesional asignado por el Grupo de Seguridad y salud en el trabajo, así mismo se involucrara a la Dirección de Talento Humano, Dirección Técnica de Registro, Dirección de Contratación y demás que se consideren pertinentes de acuerdo al caso, lo anterior dado que estos incumplimientos conllevan un riesgo jurídico en la Superintendencia
20. En caso de que las recomendaciones emitidas por la ARL y EPS presenten discrepancias o no estén ajustadas a la actividad económica de la entidad y a los procesos internos el grupo

interdisciplinar (Medicina laboral, Fisioterapeutas, Psicólogos etc.) se reunirá para definir y aterrizar las mismas.

21. De acuerdo con el perfil del profesional (Psicólogo/ Fisioterapia /Medico) responsable del seguimiento se llevará un registro en base de datos con los casos que son sujeto de seguimiento por este procedimiento en salud, reintegro y reubicación laboral bajo el formato de: Matriz de seguimiento de casos riesgo psicosocial (Anexo 6) y Matriz de seguimiento de casos riesgo osteomuscular. (Anexo 7)

**NOTA:** La descripción detallada del procedimiento de seguimiento en salud, reintegro y reubicación laboral se describe en el flujo grama anexo 8.

## 7. INTEGRACION SOCIAL Y OCUPACIONAL

Según la resolución 3050 del 2022 en el anexo técnico del programa de rehabilitación integral para la reincorporación laboral y ocupacional, en el instructivo del Manual de procedimiento numeral C, Establece que la integración social y laboral es considerada como el objetivo inmediato de la rehabilitación profesional y final de la rehabilitación integral, su intervención estará orientada a la recuperación y desarrollo de la capacidad de la persona para desempeñar funciones productivas en diferentes contextos, con base a los estándares de calidad establecidos por el sector productivo.

Para el cumplimiento y desarrollo de los dispuesto en la resolución vigente anteriormente mencionada; en la SNR desde el grupo de seguridad y salud en el trabajo y los profesionales que tienen el alcance a establecer, verificar y acompañar el seguimiento integral , se tendrán en cuenta los trabajadores con PCL superior a 15% bien sea de origen común y/o laboral deben continuar bajo seguimiento integral, mientras que los casos con PCL superior a 15% de origen laboral se deberá realizar además del seguimiento integral se realizará un ajuste de recomendaciones definitivas.



## 8. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- ✓ **Accidente de Trabajo (At):** todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.
- ✓ **ARL:** Administradora de riesgos laborales.
- ✓ **Cierre de Caso:** Se considera caso cerrado al que se le han levantado las recomendaciones y/o restricciones, se ha vencido su término o se le han aplicado exitosamente recomendaciones o reubicación laboral definitiva y se valorara en el futuro solo a necesidad del colaborador o por cambio de funciones, ocupación o condiciones de salud.
- ✓ **Enfermedad:** Alteración o desviación del estado fisiológico en una o varias partes del cuerpo, por causas en general conocidas, manifestada por síntomas y unos signos característicos, y cuya evolución es más o menos previsible.
- ✓ **Enfermedad Laboral:** Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o el medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.
- ✓ **EPS:** Entidad promotora de salud.
- ✓ **IPS:** Institución a través de la cual la ARL o EPS prestan servicios de salud.
- ✓ **Recomendaciones laborales:** Sugerencias e indicaciones acordes a la capacidad funcional de un colaborador y directamente relacionadas con el puesto de trabajo que desempeña, con el fin de favorecer la conservación o mejoría de su estado de salud.
- ✓ **Reconversión Laboral:** Procedimiento mediante el cual un colaborador que haya tenido incapacidad permanente parcial y que su capacidad funcional no le permite volver a ejercer la profesión u oficio para el cual estaba capacitado, requiere de un nuevo aprendizaje que le permita reincorporarse al medio laboral. Se valida mediante:
  - La historia ocupacional, como referente para orientar el proceso de capacitación para el oficio.
  - Perfiles de cargo o profesiogramas y aptitudes laborales.

- Recurso Técnico Humano especializado para orientación del caso. (Fisiatra, Terapeuta Ocupacional, Médico laboral)
- La Reconversión de mano de obra en el mismo nivel de calificación ocupacional en que se encontraba el colaborador antes de la contingencia (no calificado, semicalificado, calificado y altamente calificado), por causa de ATEL se gestiona a través de la ARL y en casos de EG en donde las EPS no asumen el proceso de rehabilitación profesional, debe llevarse el caso a Gestión Integral para definir conducta y apoyo.
- ✓ **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 del 2002. Artículo 4.
- ✓ **Reintegro Laboral:** Es un programa diseñado para el regreso a la actividad laboral de los funcionarios y contratistas directos que tuvieron un accidente de trabajo, enfermedad laboral y enfermedad general, como complemento de su proceso de rehabilitación integral. Al concluir el proceso inicial y el seguimiento clínico mediante los controles médicos y tratamiento pertinente para cada caso, el trabajador requiere ir retomando sus actividades laborales, este proceso demanda una adaptación y por tal razón se emiten unas recomendaciones y/o restricciones por parte de la ARL, EPS y/o Médico tratante (dependiendo de la evolución y el oficio desempeñado), informando sobre el Reintegro Laboral y las recomendaciones médicas, se busca que el funcionario promueva sus habilidades residuales y vaya recobrando el desempeño en su entorno laboral.
- ✓ **Reintegro sin modificaciones:** Cuando las condiciones individuales corresponden al perfil de exigencias del puesto y las condiciones de trabajo no representen riesgo para el funcionario, se ubica al funcionario en el puesto de trabajo habitual, sin realizar modificaciones o variaciones técnicas o administrativas.
- ✓ **Reintegro con modificaciones:** Cuando por las condiciones individuales del funcionario, las exigencias del oficio pueden presentar riesgo en alguna de sus tareas, se debe realizar modificaciones tales como reasignación de tareas, límites de tiempo, asignación de turnos u horarios específicos entre otros.
  - Temporales: Recomendaciones emitidas por un período de tiempo (reasignación de tareas o cambio de puesto).

- **Permanentes:** Recomendaciones emitidas de manera permanente al colaborador (restricción de tareas).
- ✓ **Reporte:** Información suministrada por la empresa, IPS y ARL, relacionada con el funcionario, tipo de evento y estado clínico.
- ✓ **Reubicación del Trabajador:** “Sobre la reubicación laboral de los trabajadores refiere 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”. Ley 776 del 2002. Artículo 8
- ✓ **Reubicación permanente:** Cuando las capacidades del colaborador no se adaptan a las exigencias del trabajo que venía desempeñando, debe considerarse la opción de reubicación en otro puesto de trabajo de manera permanente y definitiva.
- ✓ **Reubicación Temporal:** Cuando el colaborador no cuenta con incapacidad médica y aún está en tratamiento, debe ser reubicado de manera temporal en un puesto de menor complejidad, mientras se restablece la capacidad individual y las condiciones de trabajo no representan riesgo para el colaborador. (Hacer análisis de cada caso, determinando si su reubicación puede darse en otro oficio de igual complejidad, siempre que no deteriore su situación de salud). Puede o no volver a su oficio habitual. La ubicación del colaborador debe ser por un tiempo definido, de acuerdo con la evaluación médica laboral.
- ✓ **Seguimiento:** Implica la verificación de las metas propuestas y el seguimiento al desempeño del funcionario en su proceso de rehabilitación integral.

## 9. BIBLIOGRAFÍA

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

## 10. ANEXOS

- Anexo 1: Base Ingreso de personal al programa de seguimiento en Salud, Reintegro y Reubicación Laboral.
- Anexo 2. Consentimiento informado.
- Anexo 3: Formato de Seguimiento Médico laboral a Casos
- Anexo 4: Formato de seguimiento a recomendaciones medico laborales
- Anexo 5: Acta de seguimiento a casos y cierre de compromisos
- Anexo 6: Matriz de Seguimiento de casos riesgo psicosocial
- Anexo 7: Matriz de seguimiento casos riesgo osteomuscular
- Anexo 8. Flujograma de Reintegro y Reubicación laboral.

VERSIÓN DE CAMBIOS			
Código:	Versión:	Fecha:	Motivo de la actualización:

ELABORACIÓN Y APROBACIÓN					
ELABORÓ	REVISIÓN METODOLOGICA	APROBÓ		Vo. Bo Oficina Asesora de Planeación	
<p>Gina Lasso Cárdenas Fisioterapeuta Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p>Katerine Nova Chacón Fisioterapeuta Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo</p>	<p>Lady Viviana Rodríguez Mondragón</p>	<p>Edna Roció Pulido Gamero</p> <p>Martha Páez Canencia.</p>	<p>Coordinadora del Grupo SST.</p> <p>Directora de Talento Humano</p>	<p>Mónica Yaneth Galvis García.</p>	<p>Coordinadora del Grupo de Arquitectura Organizacional y Mejoramiento Continuo.</p>
<p>Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	<p>Profesional Contratista Oficina Asesora de Planeación.</p>				
<p>Fecha: 15 de Junio de 2023</p>	<p>Fecha: 23 de Junio de 2023</p>	<p>Fecha: 15 de Junio de 2023</p>		<p>Fecha Aprobación: 23 de Junio de 2023</p>	