

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

**CAPÍTULO I.
ASPECTOS GENERALES**

ARTÍCULO 1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN. Establecer el alcance de las actividades del Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral; que deben desarrollar los actores del Sistema General de Riesgos Laborales, tendientes a conservar el derecho al trabajo y garantizar una actividad económica que le permita el desarrollo integral, a los trabajadores afiliados al Sistema que han sufrido accidentes de trabajo o enfermedades de origen laboral con consecuencias funcionales; eventos de salud que generan incapacidades superiores a quince días continuos, o que presentan deterioro en su condición de discapacidad de base y requieren una adecuación de sus condiciones laborales.

Aplica a las Administradoras de Riesgos Laborales, Entidades Promotoras de Salud, Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud, Entidades pertenecientes al régimen de excepción en salud, Entidades Adaptadas de Salud, empleadores, contratantes, Cooperativas de Trabajo Asociado, y trabajadores dependientes e independientes afiliados al Sistema General de Riesgo Laborales.

ARTÍCULO 2. DEFINICIONES. Para los efectos de esta resolución se aplican las siguientes definiciones:

Actividades de Mantenimiento: conjunto de actividades terapéuticas que tienen como finalidad mantener la funcionalidad alcanzada al concluir el proceso de rehabilitación; que aplicará a los casos que por su severidad y pronóstico a criterio técnico del equipo de rehabilitación de la ARL se consideren.

Caso Cerrado: corresponde al trabajador que ha concluido su proceso de rehabilitación, alcanzando los objetivos y metas definidas en el Plan de Rehabilitación y se le ha expedido una certificación que así lo expresa, por el responsable del equipo de Rehabilitación de la ARL.

Desempeño Ocupacional: Es el resultado de la relación dinámica y entrelazada entre las personas, el medio y la ocupación en el transcurso de la vida; la habilidad de elegir, organizar y desarrollar de forma satisfactoria ocupaciones significativas que son culturalmente definidas y apropiadas para la edad, para el cuidado personal (autocuidado), el disfrute de la vida (ocio), y contribuir al tejido social y económico de sus comunidades (productividad)

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

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

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, se debe establecer un desarrollo de capacidades que le permitan reorganizar su vida laboral.

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 y deben definirse acciones para su autocuidado y disfrute de la vida.

Productos de Apoyo: cualquier producto (incluyendo dispositivos, equipo, instrumentos, tecnologías y software) fabricado especialmente o disponible en el mercado, para prevenir, compensar, controlar, mitigar o neutralizar deficiencias, limitaciones en la actividad o restricciones en la participación.

Readaptación laboral: Conjunto de procesos que comprenden todas las Intervenciones científicas o técnicas que permitan el empleo selectivo de las personas con discapacidad o el ajuste de sus condiciones de empleo previo a las capacidades presentes.

Reconversión de Mano de Obra: entrenamiento o capacitación en un arte laboral de obra diferente al habitual, debido a que las capacidades residuales del individuo le impiden el ejercicio de la misma actividad.

Rehabilitación: conjunto de acciones sociales, terapéuticas, educativas y de formación; de tiempo limitado; articuladas y definidas por un equipo multidisciplinario, y que involucran al trabajador, como sujeto activo de su propio proceso, a la familia, a la comunidad laboral y a la comunidad social para generar cambios en el trabajador y en su entorno, que le permitan la reincorporación ocupacional y el cumplimiento de los objetivos trazados que apunten a experimentar una buena calidad de vida.

Rehabilitación Funcional: proceso terapéutico, prestado por los servicios de rehabilitación, que busca recuperar la función perdida, usando los principios de la biomecánica, la fisiología, la antropometría aplicada y la neuropsicología.

Rehabilitación Laboral: proceso por el cual una persona logra compensar en el mayor grado posible las desventajas originadas por una deficiencia o una discapacidad que afecte su desempeño laboral, dificultándole o impidiéndole la integración laboral y social en su sitio de trabajo. Busca su ubicación o reubicación en una actividad productiva que se adapte a sus intereses, expectativas y capacidades.

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

Rehabilitación Social: proceso que reestablece mecanismos de interacción de la persona, con deficiencia o discapacidad, con los entornos familiar y social comunitario, facilitando su integración.

Reincorporación laboral: 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, de la misma categoría, para el cual esté capacitado.

Reubicación del Trabajador: los empleadores están obligados a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes cuando es imposible recuperar su capacidad de trabajo previa, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.

Adaptación del puesto de trabajo: los empleadores deberán modificar las características del puesto de trabajo o del perfil ocupacional del mismo, cuando la persona con una deficiencia o una discapacidad conserve su capacidad de trabajo con productos de apoyo o con ajustes en las condiciones de desempeño de este.

Accidente grave: Aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, humero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como, aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva.

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

ARTÍCULO 3. PROCEDIMIENTOS PARA LA REHABILITACIÓN Y REINCORPORACIÓN OCUPACIONAL Y LABORAL. Los procedimientos de rehabilitación y reincorporación ocupacional se encuentran establecidos en el "Manual sobre procedimientos para la rehabilitación y reincorporación ocupacional y laboral de los trabajadores en el Sistema General de Riesgos Laborales" anexo a la presente resolución.

ARTÍCULO 4. ALCANCE DE LA REHABILITACIÓN EN EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES. Para el Sistema General de Riesgos Laborales, la rehabilitación integral comprenderá la rehabilitación funcional y laboral de conformidad con el literal g del artículo 5 del Decreto Ley 1295 de 1994.

Al interior del Sistema General de Riesgos Laborales, la integración socio-ocupacional va más allá de la adaptación del puesto de trabajo, la ubicación, la

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reinserción Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

reubicación laboral u orientación ocupacional, implica además que el trabajador tenga la capacidad de involucrarse y desempeñar los roles sociales y familiares que le correspondan; por tanto, las acciones que se dirijan al logro de este objetivo deberán estar interrelacionadas y dirigidas hacia varios frentes en forma simultánea: hacia la persona, las familias, los sectores salud, educativo, social, desarrollo económico y laboral, así como hacia la comunidad en general.

En función de lo anterior, algunas de las herramientas técnicas que el Ministerio del Trabajo ha dispuesto como documentos de referencia para el desarrollo de los programas de Rehabilitación que en todo caso deben ser coordinados por las Administradoras de Riesgos Laborales en conjunto con los demás actores que hagan las veces de aseguradores, ellas son:

- Guía de Rehabilitación Integral para Desórdenes Músculo-esqueléticos relacionados con el trabajo.
- Guía de Rehabilitación Integral para Hipoacusia Neurosensorial inducida por ruido.
- Guía de Rehabilitación Integral para alteraciones de la visión.

ARTÍCULO 5. CRITERIOS DE INGRESO AL PROGRAMA DE REHABILITACIÓN: Los criterios mínimos para ingresar al programa de rehabilitación integral para trabajadores, son:

1. Todo trabajador quien haya sufrido un accidente de trabajo, una enfermedad laboral o que por la evolución de una condición limitante de base presente alteraciones en su capacidad de ejecución de actividades, en forma temporal o permanente.
2. Trabajadores lesionados con incapacidad médica superior a 15 días.
3. Trabajadores con secuelas permanentes por lesiones graves a consecuencia de un Accidente de trabajo o Enfermedad Laboral que interfieran con su desempeño ocupacional.
4. Además de las mencionadas anteriormente se deberán incluir todas aquellas deficiencias que comprometan la función mental, física o sensorial del trabajador, que puedan limitar su capacidad de ejecución de actividades de acuerdo con el criterio del equipo interdisciplinario de rehabilitación de las Administradoras de Riesgos Laborales, propio o contratado.

ARTÍCULO 6. CARACTERÍSTICAS DE LA REHABILITACIÓN EN RIESGOS LABORALES: Todo programa de rehabilitación, debe contar con las siguientes características:

1. Tener duración limitada.
2. Objetivos claramente definidos.

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

3. Contar con la activa participación y compromiso de la persona con discapacidad, la familia y los actores de la comunidad laboral y social necesarios en el proceso.
4. Su resultado debe medirse, de acuerdo con los objetivos y metas planteadas inicialmente en el Plan de Rehabilitación, de acuerdo con las disposiciones del Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral.
5. El Equipo de Rehabilitación Funcional debe estar conformado por las especialidades médicas y terapéuticas de acuerdo con los diagnósticos reconocidos por este Programa.
6. Para la realización de la calificación de pérdida de capacidad laboral se deberá contar con valoraciones integrales previas que involucren el concepto de equipos multidisciplinarios en los aspectos físico, mental, social y ocupacional.
7. El programa de rehabilitación Integral debe ser liderado y coordinado por el equipo de rehabilitación de las Administradoras de Riesgos Laborales, conformado por profesionales en salud, tales como: fisioterapeutas, terapeutas ocupacionales, psicólogos, o los profesionales que según los riesgos identificados sean pertinentes.

CAPÍTULO II

OBLIGACIONES DE LOS ACTORES DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES EN LAS ACTIVIDADES Y PROCEDIMIENTOS DE REHABILITACIÓN

ARTÍCULO 7. OBLIGACIONES DE LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES EN EL PROCESO DE REHABILITACIÓN:

Son obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales:

1. Asumir el liderazgo y la coordinación del Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral de los trabajadores con discapacidad e incapacidad descritos en el artículo 5 de la presente resolución.
2. Contar con la estructura física, técnica, financiera y de recurso humano que garantice las actividades y procedimientos establecidos en el Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral con oportunidad, integralidad, continuidad, calidad y proporcionalidad de conformidad a los afiliados en todo el país
3. Gestionar la información del Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral que facilite la toma de decisiones en torno a la identificación de los eventos trazadores de discapacidad y la definición de estrategias que permita la articulación interinstitucional del programa para garantizar el derecho al trabajo como parte del desarrollo integral de los trabajadores afiliados al SGRL.
4. Fomentar el desarrollo y adaptación, en las IPS, de las guías y protocolos de atención de eventos de salud relacionados con el desempeño laboral de personas con discapacidad, buscando que se promuevan la reincorporación

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

laboral temprana y el manejo articulado de la rehabilitación y la reincorporación ocupacional y laboral.

5. Capacitar en los procedimientos que lleven a la definición diagnóstica y de plan terapéutico integrando los datos de la relación laboral del evento, tales como: cargo que desempeña el trabajador en la empresa, tiempo y tipo de vinculación laboral que tenía el trabajador, antecedentes ocupacionales, diagnóstico funcional y presunción de origen
6. Suministrar y adaptar los productos de apoyo, que incluyen dispositivos, equipos, instrumentos, tecnologías y software, ayudas ópticas y auditivas, prótesis y órtesis requeridas para facilitar la funcionalidad e independencia del trabajador durante el proceso de rehabilitación.
7. Realizar el acompañamiento y seguimiento al cumplimiento del proceso de reincorporación por parte del empleador.
8. Establecer los mecanismos de coordinación conjunta con las Entidades Promotoras de Salud (EPS), relacionadas en la presente resolución, para los casos que presentan patologías mixtas (comunes y laborales) con la finalidad de minimizar la posibilidad de generar secuelas o agravar la situación de salud del trabajador.
9. de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral.
10. Remitir a la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo por transferencia electrónica, la información relacionada sobre la gestión en rehabilitación funcional y profesional que realizan a los trabajadores con discapacidad de origen laboral, en los plazos y términos que defina el Ministerio del Trabajo, según las disposiciones normativas que se encuentre vigente.
11. Articular con el Ministerio del Trabajo las respuestas de los subprocesos de orientación ocupacional y reconversión de la mano de obra para los trabajadores que posterior al desarrollo del plan de rehabilitación sea imposible su reincorporación laboral en la empresa de origen.
12. Emitir recomendaciones laborales y extralaborales que se ajusten al estado de salud de cada trabajador, al contexto de la empresa y del entorno, para lo cual deberá apoyarse en evaluaciones que conceptúen sobre el desempeño ocupacional del individuo.
13. Definir y articular el plan de mantenimiento para los trabajadores que por la severidad o pronóstico de su evento de salud, así lo requieran y tengan un concepto de mejoría médica máxima.
14. Definir la finalización del plan de rehabilitación integral, y emitir el concepto de caso cerrado y el certificado de rehabilitación laboral al final de la intervención cuando se cumplan los objetivos definidos en el Programa

ARTÍCULO 10. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES Y CONTRATANTES:

Son obligaciones de los empleadores y contratantes:

1. Remitir diligenciado el formato único de reporte de accidentes de trabajo y de enfermedad laboral, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad laboral, con una

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

información completa y clara que permita a la ARL, identificar un posible caso de rehabilitación integral.

2. Acatar las obligaciones establecidas en el manual de rehabilitación vigente publicado por Ministerio del Trabajo.
3. Atender las recomendaciones de reintegro laboral o adaptación del puesto de trabajo dadas por la ARL, en cabeza del responsable de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, en un término no superior a quince (15) días.
4. Implementar los sistemas de vigilancia que permitan hacer seguimiento a los eventos de salud y laborales que permitan identificar tempranamente los riesgos de discapacidad en la población de trabajadores.
5. Promover, apoyar, participar y hacer seguimiento al desarrollo del Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral de sus trabajadores.
6. Permitir y facilitará al trabajador su participación en los programas necesarios para lograr su recuperación funcional. Igualmente, permitirá, de ser necesario, la concurrencia de otros trabajadores necesarios para la rehabilitación funcional, para lo cual los trabajadores aportarán los soportes pertinentes.
7. Informar a la ARL el cumplimiento de las recomendaciones emitidas por el equipo de rehabilitación, en un término no superior a treinta (30) días a partir del recibo de estas.
8. Informar a la ARL las decisiones que modifiquen el plan de rehabilitación o situación ocupacional del trabajador.
9. Realizar los estudios de puesto de trabajo necesarios para el desarrollo del Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral, así mismo, llevar un historial de los estudios de puesto de trabajo de cada trabajador.
10. Archivar en la hoja de vida de los trabajadores los certificados de cierre y de rehabilitación expedidos por la ARL.

PARÁGRAFO: En caso de no poder cumplir las recomendaciones, tiene la obligación de informar a la ARL con copia a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, las razones que impiden su cumplimiento y articular las acciones necesarias que permitan la orientación ocupacional del trabajador

ARTÍCULO 11. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES:

Son obligaciones de los trabajadores:

1. Aportar información veraz y oportuna sobre los antecedentes médicos, estado de salud, evolución y actividades extralaborales.
2. Cumplir las obligaciones establecidas en el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral, so pena de la sanción establecida en el artículo 17 de la Ley 776 de 2002.
3. Asistir a todas las citas programadas y autorizadas por el equipo de rehabilitación de la ARL y presentar el soporte pertinente.

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

4. Comprometerse y participar activamente en su proceso de rehabilitación, tan pronto se formalice su ingreso a este programa.
5. Acatar las instrucciones y recomendaciones concertadas con el equipo rehabilitador en su plan de rehabilitación, tanto en su ambiente laboral como extralaboral.

ARTÍCULO 12. OBLIGACIONES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO:

1. Monitorear los compromisos adquiridos por cada uno de los actores y generará los incentivos y sanciones correspondientes, garantizando el buen funcionamiento del programa
2. Compilar la información aportada por las ARL y demás actores, relacionada con el desarrollo del Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral
3. Generar el listado de eventos de interés para el tamizaje e identificación temprana de casos con riesgo de discapacidad.
4. Establecer las acciones intersectoriales necesarias para garantizar los subprocesos de reconversión laboral y orientación ocupacional.
5. Facilitar los mecanismos de direccionamiento de la población trabajadora que requiere de acciones de emprendimiento, gestión social o de beneficios sociales ofertados por el Estado colombiano en cualquier otra cartera, que beneficie a la población de trabajadores con discapacidad
6. Actualizar y mantener una fuente de información que de cuenta de las intervenciones sobre la población trabajadora con discapacidad, las familias y las empresas involucradas
7. Difundir los logros del Programa en las instancias nacionales e internacionales correspondientes que permitan fortalecer el Programa y canalizar estrategias para su operación.

CAPÍTULO III

ASPECTOS OPERATIVOS DEL PROGRAMA DE REHABILITACIÓN INTEGRAL Y REINCORPORACIÓN OCUPACIONAL Y LABORAL

ARTÍCULO 13. GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DEL PROGRAMA DE REHABILITACIÓN INTEGRAL Y REINCORPORACIÓN OCUPACIONAL Y LABORAL: Se definirán las condiciones que permitan la gestión de la información y del conocimiento que permita comprender los eventos que generan riesgos para desencadenar una condición de discapacidad, y definir las mejores estrategias en el logro de una vida digna para la población trabajadora y sus familias.

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

Según el seguimiento de los procesos de rehabilitación y los eventos causantes, el Ministerio del Trabajo listará las contingencias que se deben capturar de forma temprana constituyendo el sistema de vigilancia de la discapacidad y sus eventos centinelas que permitan una rápida respuesta por parte de las entidades responsables.

ARTÍCULO 14. SUBPROCESO DE RECONVERSIÓN MANO DE OBRA ORIENTACIÓN OCUPACIONAL Y LABORAL. El Ministerio del Trabajo establecerá los lineamientos necesarios para desarrollar los cursos de capacitación y servicios de orientación laboral que deben ser brindados por organismos de formación para el trabajo especialmente habilitados. Estos cursos deben ser desarrollados por personal idóneo, en coordinación con los líderes del programa y que se consideran de obligatoria protección por parte de las Administradoras de Riesgos Laborales

CAPÍTULO IV DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 15. VIGILANCIA, CONTROL Y SANCIONES. La vigilancia y control del cumplimiento de las disposiciones en materia de rehabilitación a cargo de las ARL y los Empleadores, establecidas en la presente resolución, corresponde a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, de conformidad con el artículo 91 del Decreto Ley 1295 de 1994 y el Artículo 32 de la Ley 1562 de 2012.

El trabajador o persona afiliada al Sistema de Riesgos Laborales que incumpla con lo establecido en la presente resolución se le suspenderán el pago de las incapacidades temporales y se constituirá en causal de despido por justa causa conforme lo establecen los artículos 55 y 91 del Decreto 1295 de 1994.

ARTÍCULO 16. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. La presente resolución rige a partir de su publicación y deroga las normas que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C. a los

GRISELDA JANETH RESTREPO GALLEGO
Ministra del Trabajo

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

ANEXO TÉCNICO 1. MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DEL PROGRAMA DE REHABILITACIÓN INTEGRAL Y REINCORPORACIÓN OCUPACIONAL Y LABORAL

El Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral está orientado por una secuencia de eventos que parten desde la difusión del mismo y la identificación de los potenciales beneficiarios, hasta su manejo de forma sectorial e intersectorial en aras de garantizar el derecho de los trabajadores a tener una actividad productiva que permita su desarrollo integral sin importar las condiciones de discapacidad o no, recordando que en muchas ocasiones las limitantes son más del entorno que de la persona y por ello el manejo debe ser coordinado e integral para la organización como para el trabajador.

PROCESOS

Se organiza el programa en cuatro procesos que demarcan etapas de acción, variando los actores y productos a obtener, por ende, se delimitan también las intervenciones con el trabajador; la secuencia de procesos y subprocesos se describen a continuación

Tabla 1. Procesos y subprocesos del Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral

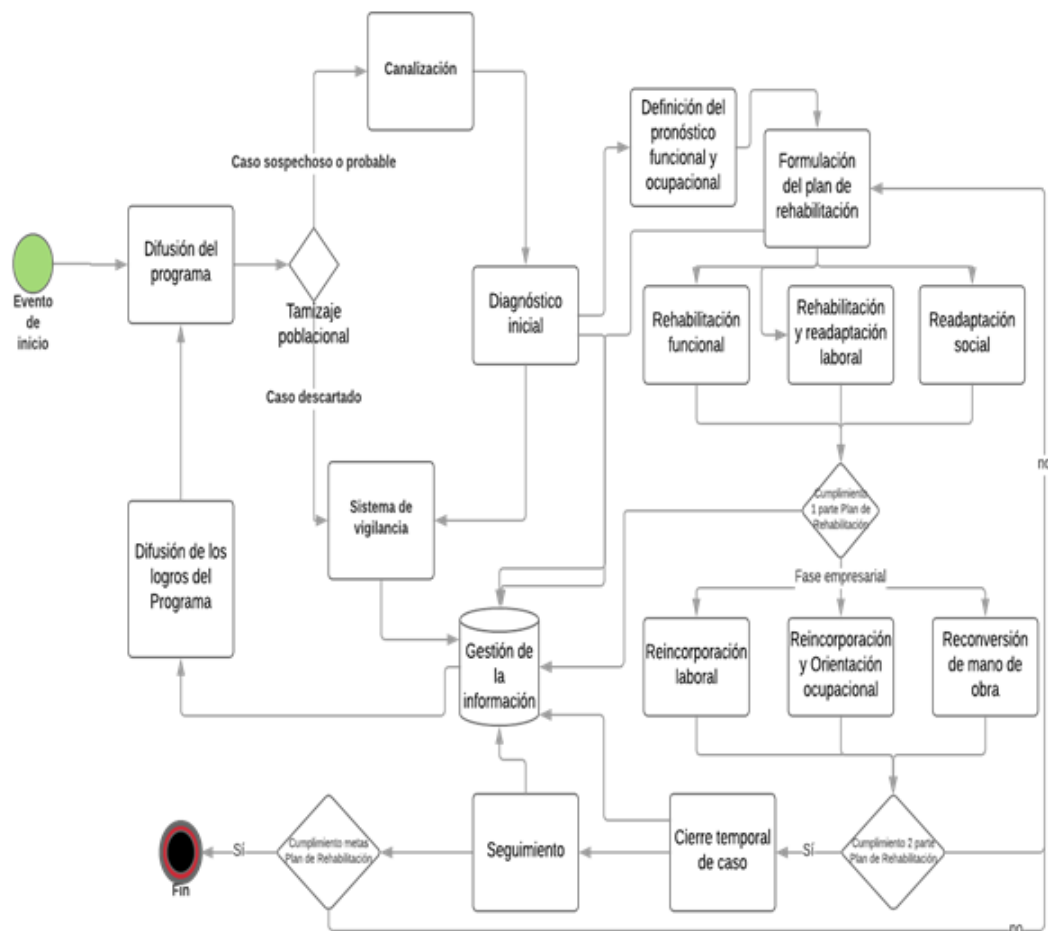
PROCESOS	SUBPROCESOS
Etapa I. Identificación de casos y canalización al Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral.	Difusión del programa Tamizaje poblacional Canalización efectiva
Etapa II definición del plan de rehabilitación	Diagnóstico inicial Definición del pronóstico funcional y ocupacional Formulación del plan de rehabilitación
Etapa III. Atención integral del trabajador con discapacidad	Rehabilitación funcional Rehabilitación y readaptación laboral Readaptación social Reincorporación laboral Reincorporación y Orientación ocupacional Reconversión de mano de obra Cierre temporal de caso Seguimiento
Etapa IV Gestión del conocimiento y de la información del Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral	Sistema de vigilancia Gestión de la información Difusión de los logros del Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

FLUJOGRAMA

Diagrama 1 Flujograma de procesos del Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral

Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y



Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

DESCRIPCIÓN DE LOS PROCESOS Y SUBPROCESOS

ETAPA I. IDENTIFICACIÓN DE CASOS Y CANALIZACIÓN AL PROGRAMA DE REHABILITACIÓN INTEGRAL Y REINCORPORACIÓN OCUPACIONAL Y LABORAL.

Esta etapa permitirá la canalización efectiva de los casos pertinentes al programa a partir de las diferentes instancias en donde se pueden identificar y orientar.

OBJETIVOS

Proceso: Generar el conocimiento del Programa por todos los actores del SGRL que permita canalizar todos los casos susceptibles de recibir la atención del Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral

Resultado: Incorporar oportunamente los trabajadores que presenten un evento de salud que requiere del Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral

SUBPROCESOS

NOMBRE	DIFUSIÓN DEL PROGRAMA
OBJETIVO	Garantizar que la totalidad de los trabajadores conozcan el derecho de ser beneficiarios del Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral.
RESPONSABLES	ARL Empresarios Médicos de urgencias, médicos especialistas en salud y seguridad en el trabajo IPS
ELEMENTOS DE ENTRADA	Contratos laborales Afiliación a las ARL
INSTRUMENTOS Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	Declaración firmada de derechos y deberes Socialización del conocimiento del Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral
PROCEDIMIENTOS	El trabajador tiene el derecho en el momento de la afiliación a la aseguradora de riesgos laborales obtener la información sobre las coberturas que se le ofrece y las implicaciones en la estabilidad social de él y su familia. Para la población afiliada y dentro de su contexto laboral debe recibir información sobre la prevención de la discapacidad, del impacto en su contexto familiar y social, y de las protecciones que tiene con relación a su seguridad social (pensiones por discapacidad) Para dar cumplimiento a este requerimiento y con el fin

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reinserción Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

		de asesorar a la empresa en la implementación de sus propios programas de rehabilitación laboral, la A.R.L debe incluir el tema de rehabilitación integral en la agenda de capacitación a los directivos, supervisores y responsables del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
ESTAMENTOS INSTANCIAS DECISIÓN	/ DE	ARL, responsables del Programa y sus instancias de decisión Empresa como parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
SALIDAS		Conocimiento de derechos y deberes Conocimiento de las protecciones objeto de la seguridad social Conocimiento del Programa de Rehabilitación integral y Reinserción Ocupacional y Laboral

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

NOMBRE	TAMIZAJE POBLACIONAL E IDENTIFICACIÓN DE CASOS
OBJETIVO	Identificar tempranamente los casos susceptibles de valoración por el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral
RESPONSABLES	Empresa Médico encargado del examen médico ocupacional y equipo de Salud Ocupacional ARL
ELEMENTOS DE ENTRADA	Incapacidad Valoración periódica ocupacional Estudio de puesto de trabajo Recomendación del equipo de salud de enfermedad general
INSTRUMENTOS Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	<p>Los instrumentos, registros y estrategias que pueden ser de utilidad para hacer un tamizaje, son:</p> <p><u>Registros</u> Incapacidades Historia Ocupacional Perfil ocupacional Matriz de riesgos, el que debe incluir en sus análisis el riesgo de discapacidad Historia Clínica Dictamen de pérdida de capacidad laboral FURAL y FUREL</p> <p><u>Instrumentos</u> Tamizaje comunicativo MIF (Medida de la independencia funcional) MIEO (Modelo integral de evaluación ocupacional) CIF (Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud) Simulación de trabajo WAIS (Escala Wechsler de Inteligencia para Adultos) Wartegg y Machover (test de la figura humana) CAQ (cuestionario de análisis clínico) Evaluación ergonómica -RULA (método de análisis postural), REBA (Rapid Entire Body Assessment), Índice de levantamiento de cargas del NIOSH, OWAS (Ovako Working Posture Analysing System), LEST (Laboratoire d'Economie et Sociologie du Travail)- ISTAS 21 (CoPsoQ) (Riesgos psicosociales-Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud) ERGOIVB (tareas repetitivas) FPSICO (factores psicosociales)</p>

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

	<p>Strain Index (índice de esfuerzo) OCRA (Índice de riesgo de TME por tareas repetitivas) UNE -EN 1005-5 - Evaluación del riesgo por manipulación de alta frecuencia. JAMAR (Juvenile Arthritis Multidimensional Assessment Report). Pruebas de desempeño Tamizajes visual y auditivo Tamizajes de Autoestima Rankin – Niemi – FAI - QLS (Escala de calidad de vida) Barthel (Índice de Discapacidad de Maryland) Escalas de Asworth modificada y la de Fugl-Meye</p> <p><u>Estrategias complementarias</u> Entrevistas Análisis de puesto de trabajo Perfil de competencias emocionales Contrato Psicológico Visitas Domiciliarias Observación Habilidad en el manejo de equipos de alto riesgo Uso de elementos de protección personal</p>
<p>PROCEDIMIENTOS</p>	<p>Todo trabajador debe tener un examen médico especialista en salud y seguridad en el trabajo a través del cual se identifican los factores de salud que puedan estar asociados al desempeño laboral, dificultando el desarrollo de sus actividades, es por ello por lo que el equipo de salud que hace el certificado médico ocupacional estará atento a los eventos que tengan un manejo de rehabilitación para orientarlos al programa.</p> <p>Los eventos prevalentes que en el área ocupacional se priorizarán según el sistema de vigilancia de factores predisponentes a la discapacidad, los cuales se emitirán anualmente según los análisis de la información y el seguimiento realizado por las ARL y los empresarios. Inicialmente se contemplarán, los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Amputaciones de cualquier segmento corporal, independientemente de su extensión. • Fracturas de huesos (vértebras, fémur, tibia, peroné, húmero, radio y cúbito). • Quemaduras de segundo y tercer grado.

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

	<ul style="list-style-type: none">• Lesiones del sistema nervioso central y periférico tales como:<ul style="list-style-type: none">➢ Trauma craneoencefálico➢ Trauma raquímedular➢ Polineuropatías➢ Lesiones severas de plexos, raíces o nervios periféricos• Lesiones severas de mano, entre otras:<ul style="list-style-type: none">➢ Aplastamiento➢ Quemaduras➢ Avulsiones➢ Rupturas tendinosas o de nervios.• Lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual.• Lesiones que comprometan la capacidad auditiva.• Enfermedad laboral.• Síndrome de Burnout <p>De forma inicial se considerará todo caso que presente incapacidades temporales superiores a quince (15) días o que presenten una incapacidad permanente parcial.</p> <ul style="list-style-type: none">• Todo trabajador que haya sufrido un ATEL y presente alteraciones en su capacidad de ejecución de actividades, en forma temporal o permanente, deberá ingresar al programa de rehabilitación integral y dependiendo de su evolución y pronóstico, continuará en procesos de rehabilitación profesional o rehabilitación para el desarrollo de una actividad ocupacional.• Trabajadores lesionados con incapacidad médica entre 15 a 30 días, y trabajadores con incapacidades por ATEL que superen los términos de tiempo de recuperación previsto para la enfermedad o trastorno.• Trabajadores con secuelas permanentes por lesiones graves a consecuencia de un Accidente Laboral o Enfermedad Laboral que interfieran con su desempeño laboral.• Trabajadores con discapacidades de base que presenten deterioro de su condición de
--	---

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

	<p>discapacidad o nuevas dificultades en la ejecución de sus actividades.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Además de las patologías mencionadas anteriormente se deberán incluir todas aquellas lesiones, enfermedades o trastornos que comprometan las funciones y estructuras corporales mentales, físicas o sensoriales del trabajador y que puedan limitar su capacidad de ejecución para las actividades de acuerdo con el criterio del equipo interdisciplinario de rehabilitación. <p>Todo trabajador que ingrese a los procesos de rehabilitación debe quedar registrado en el sistema de información.</p>
<p>ESTAMENTOS / INSTANCIAS DE DECISIÓN</p>	<p>Evaluación ocupacional Seguimiento a accidentes de trabajo y enfermedad profesional Seguimiento de Ausentismo Laboral</p>
<p>SALIDAS</p>	<p>Formato de remisión al Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral</p>

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

NOMBRE	CANALIZACIÓN EFECTIVA
OBJETIVO	Establecer una cobertura por el programa de la totalidad de los trabajadores que presenten discapacidad o disfunción de sus actividades
RESPONSABLES	ARL Empresarios Trabajadores IPS EPS Equipos de salud ocupacional
ELEMENTOS DE ENTRADA	Formato de remisión al Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral
INSTRUMENTOS Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	Agendamiento Sistema de información del Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral
PROCEDIMIENTOS	<p>El programa de rehabilitación deber establecer la oportunidad en el acceso al servicio de salud, el cual inicia inmediatamente se haya solucionado la urgencia en el caso de un accidente laboral, o tan pronto se determine que la enfermedad es laboral o el impacto que tenga sobre el desempeño laboral.</p> <p>Los objetivos de esta etapa es identificar todos los casos de accidente de trabajo o enfermedad laboral (ATEL) que deben ser incluidos en el programa de rehabilitación y garantizar el acceso oportuno al programa de rehabilitación.</p> <p>a) Como parte del proceso asistencial de la IPS, se deriva el diagnóstico y pronóstico inicial. Este proceso de atención aporta los elementos del diagnóstico clínico soportado con historia clínica, paraclínicos y pronóstico funcional según la evolución natural de la enfermedad o compromiso.</p> <p>La información mínima que debe contener la evaluación del caso en una etapa inicial por parte de la IPS es:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Cargo que desempeña el trabajador en la empresa. ➤ Tiempo y tipo de vinculación laboral que tenía el trabajador. ➤ Antecedentes clínicos y ocupacionales.

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Resumen de historia clínica y paraclínicos. ➤ Diagnóstico clínico definitivo, descrito con la CIE 10. ➤ Diagnóstico funcional. ➤ Presunción de origen <p>Esta información debe ir notificada y remitida a la ARL según la presente resolución.</p> <p>Las Administradoras de Riesgos Laborales deben coordinar en un tiempo no mayor a tres (3) días posteriores a la ocurrencia del accidente o diagnosticada la enfermedad profesional, el ingreso al programa de los casos que requieren procesos de rehabilitación funcional y profesional.</p> <p>Las empresas en caso de ATEL deben diligenciar el formato único de reporte de accidentes de trabajo y de enfermedad Laboral (FURAL o FUREL), con la información completa y clara que permita a la ARL identificar un posible caso elegible para rehabilitación integral.</p> <p>El personal clínico o administrativo designado por la IPS remitirá oportunamente todos los casos de ATEL identificados de acuerdo con los criterios enunciados anteriormente en el programa de Rehabilitación de la A.R.L correspondiente.</p>
ESTAMENTOS / INSTANCIAS DE DECISIÓN	Equipo de manejo de los FURAL y FUREL en la ARL Coordinación de agendamiento de la IPS
SALIDAS	Programación de citas de valoración

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

ETAPA II DEFINICIÓN DEL PLAN DE REHABILITACIÓN

En esta etapa, posterior a la vinculación del trabajador al programa, se buscan hacer las evaluaciones pertinentes para definir un plan de intervenciones de forma integral y multidisciplinaria. Es fundamental lograr el pleno conocimiento del paciente, su entorno, la empresa y sus opciones laborales para lograr la integralidad de las intervenciones

OBJETIVOS

Proceso: Establecer las dinámicas de trabajo entre los equipos multidisciplinarios que permita el desarrollo integrado de los planes de rehabilitación con oportunidad, integralidad, continuidad y calidad.

Resultado: Generar para los usuarios del Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral un plan de rehabilitación pertinente con el diagnóstico y que articule la intervención de un equipo multidisciplinar integral.

SUBPROCESOS

NOMBRE	DIAGNÓSTICO INICIAL
OBJETIVO	Establecer las condiciones reales del paciente frente a la discapacidad y generar los diagnósticos definitivos para su rehabilitación
RESPONSABLES	Trabajador Familia Médico fisiatra o rehabilitador Físico IPS primaria de atención
ELEMENTOS DE ENTRADA	Programación de citas Documentos iniciales de remisión
INSTRUMENTOS Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	Registros clínicos
PROCEDIMIENTOS	<p>En esta etapa de evaluación inicial las IPS deben suministrar oportunamente la información necesaria para la definición del diagnóstico y pronóstico funcional.</p> <p>Mediante los procedimientos de valoración clínica y paraclínica el médico tratante establece el diagnóstico clínico. Para ello, se revisan los documentos remitidos y se hace la valoración de los exámenes paraclínicos ya realizados y se solicitarán los que se consideren necesarios para confirmar el diagnóstico principal y las comorbilidades, orientados principalmente a la rehabilitación integral del paciente.</p> <p>Se precisa este diagnóstico para darle el alcance integral y reforzar la atención inicial que pudo haberse limitado a un solo aspecto del evento presentado.</p>

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

	<p>Si en este momento se precisa la intervención de otros miembros del equipo se hará la interconsulta inmediata para complementar el diagnóstico y las recomendaciones</p> <p>La evaluación del caso requiere la siguiente información sociodemográfica conforme al CIF y otros complementarios.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resumen de historia clínica y paraclínicos. • Cargo que desempeña el trabajador en la empresa • Tiempo y tipo de vinculación laboral que tenía el trabajador. • Nivel educativo alcanzado (escolar y de formación profesional). • Responsabilidad económica aclarando si es o no cabeza de familia. • Antecedentes clínicos y ocupacionales. • Expectativas frente al proceso de rehabilitación y a su desempeño ocupacional futuro. • Perfil ocupacional, del puesto de trabajo o profesiograma • Caracterización de redes sociales y de apoyo • Caracterización del hogar • Tipificación de elementos de interacción social o laboral • Familiograma y ecomapa
ESTAMENTOS / INSTANCIAS DE DECISIÓN	Atención individual por cada miembro del equipo multidisciplinario en salud
SALIDAS	Diagnósticos por médico terapeuta

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

NOMBRE	DEFINICIÓN DEL PRONÓSTICO FUNCIONAL Y OCUPACIONAL
OBJETIVO	Identificar las metas de rehabilitación funcional, laboral y social del trabajador con discapacidad que determine los logros de la intervención a partir de cada disciplina
RESPONSABLES	Trabajador Equipo de salud de la IPS Empresa ARL
ELEMENTOS DE ENTRADA	Remisión con diagnósticos definitivos confirmados por fisioterapia o médico de rehabilitación
INSTRUMENTOS Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	Valoraciones funcionales por CIF o escalas pertinentes
PROCEDIMIENTOS	<p>Una vez se ha definido la pertinencia de ingreso del trabajador al programa de rehabilitación el equipo de profesionales procede a realizar la evaluación integral del caso, y definir el plan de rehabilitación a seguir por el equipo multidisciplinario de rehabilitación y reincorporación ocupacional y laboral, cuyos objetivos son: establecer el(los) diagnóstico(s) específico(s), pronóstico funcional y ocupacional y con base en éstos, orientar el plan de rehabilitación.</p> <p>Para la medición de las condiciones iniciales se usarán los registros, instrumentos y estrategias enumerados en el subproceso tamizaje.</p> <p>La información recogida en esta evaluación inicial debe permitir la construcción de un perfil funcional, laboral y de la discapacidad, que tenga en cuenta las deficiencias, las limitaciones en la actividad y las restricciones en la participación que presenta la persona al ingreso al programa de rehabilitación, así como la identificación de los facilitadores o barreras en el proceso.</p> <p>Este perfil servirá de referencia para identificar el avance en el proceso de rehabilitación durante el seguimiento o cuando este haya concluido.</p> <p>Todas las evaluaciones deben ir profundizando en el conocimiento de las posibilidades ocupacionales del trabajador, los requerimientos de la ocupación y las oportunidades o restricciones que se encuentran en el entorno para la plena participación del usuario en el</p>

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

	<p>ejercicio de sus roles ocupacionales, simultáneamente a la rehabilitación funcional.</p> <p>Esta apreciación implica una suma de conocimientos y el manejo de técnicas precisas en varios campos, que no pueden ser dominadas por una sola persona en la extensión necesaria. Por ello, es indispensable el trabajo multidisciplinario en equipo.</p> <p>En la evaluación se considerará como equipo base el integrado por un médico fisiatra o médico en rehabilitación, un médico especialista en seguridad y salud en el trabajo con licencia, un terapeuta físico, un terapeuta ocupacional y un psicólogo.</p> <p>En el equipo complementario se recomienda involucrar como parte del equipo de rehabilitación las especialidades médicas que aporten a la definición del diagnóstico, pronóstico e intervención, igualmente, se vinculan todas las especialidades terapéuticas y otros profesionales tales como diseñadores industriales, ingenieros, ergónomos, higienistas, entre otros, que se requieran para adelantar los procesos de rehabilitación en cualquiera de sus etapas.</p> <p>Los servicios médicos especializados requeridos de acuerdo a las necesidades del caso, incluye entre otros, la cirugía ortopédica y la neurocirugía, la rehabilitación y restauración neurológicas para los casos de lesiones medulares, la rehabilitación de las adicciones -como el alcoholismo y la drogadicción-, los procedimientos quirúrgicos por mínimo acceso, las enfermedades en piel de etiología asociada a la tensión o al estrés en el trabajo, la evaluación oftalmológica integral al paciente, que conduzca al mejoramiento en el desempeño funcional, ocupacional y social del trabajador y permita optimizar el desempeño funcional.</p> <p>Cada uno de los miembros del equipo multidisciplinario, mediante las valoraciones iniciales o preliminares usando sus propias baterías o instrumentos de evaluación determinarán los niveles del funcionamiento y /o discapacidad de la persona teniendo como marco referencial la CIF, con ello, lograrán determinar:</p> <p>a) Diagnóstico funcional que se determina con</p>
--	--

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

	<p>base a la valoración del nivel de funcionamiento a nivel corporal y a nivel individual.</p> <p>En la valoración del estado de funcionamiento a nivel corporal se evalúan las estructuras y funciones corporales, incluyendo las funciones psicológicas. Para los procedimientos de rehabilitación en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) se deberá tener en cuenta el diagnóstico clínico y el criterio del profesional evaluador para definir las funciones o sistemas corporales a evaluar.</p> <p>En la valoración del estado de funcionamiento a nivel individual se evalúan las actividades que puede hacer una persona en su vida diaria, cubriendo todo el rango de áreas vitales desde aprendizaje, actividades de autocuidado, desplazamiento, actividades finas de la mano, transporte, hasta áreas más complejas como interacciones interpersonales y actividad productiva.</p> <p>Las anteriores valoraciones deben realizarse en formatos que se hayan desarrollado con base en los planteamientos conceptuales de la CIF.</p> <p>Para establecer el diagnóstico funcional se deberá realizar una junta la cual hará un Pareto, que defina las acciones de mayor impacto en la rehabilitación, frente a cada uno de los ítems analizados y con estos insumos se podrá establecer un perfil de capacidades del trabajador y definir un pronóstico funcional y ocupacional. Éste se establece con base en el análisis de variables como:</p> <ul style="list-style-type: none">○ Capacidad mental.○ Capacidades senso perceptuales.○ Capacidades de motricidad fina incluyendo la funcionalidad de los diferentes agarres y patrones de movimiento.○ Capacidades de motricidad gruesa.○ Capacidad de esfuerzo físico.○ Cardiorrespiratoria.○ Biomecánica.○ Capacidad de comunicación.○ Capacidad de responder a exigencias del
--	---

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

	<p>ambiente laboral y social.</p> <ul style="list-style-type: none">○ Aspectos emocionales, autoestima y proyectos de vida. <p>Se debe tener en cuenta que estas evaluaciones de capacidad funcional tienen que ser realizadas y administradas por profesionales entrenados para esta labor y acorde a las competencias profesionales de los mismos.</p> <p>b) El anterior análisis se complementará con los requerimientos del puesto de y su entorno. Incluye el análisis y la descripción del ambiente de trabajo enfatizando en los procesos físicos, en los estímulos que la persona ha de percibir y en las respuestas que ha de ejecutar; y establece los posibles riesgos a los que se puede ver expuesto el trabajador reincorporado.</p> <p>Los requerimientos de las tareas se centran en las necesidades del rendimiento humano (conocimientos, habilidades, componentes de ejecución más exigidos entre otros aspectos). Esta información permitirá definir el perfil de exigencias del puesto de trabajo, lo debe realizar a cargo y costo del empleador.</p> <p>Las empresas deben aportar los análisis de puestos de trabajo, que deben incluir la descripción de las demandas físicas, psicológicas, técnicas y experiencia que se requieren para su desempeño, así como el manual de funciones y procedimientos seguros.</p> <p>La empresa entrega todas las posibles opciones existentes para facilitar los procesos de reincorporación laboral.</p> <p>El análisis de los requerimientos abarca:</p> <ul style="list-style-type: none">○ Descripción de las condiciones de trabajo.○ Descomposición de la actividad laboral definiendo: Ocupación, tareas, operaciones y pasos entre otros, de las funciones del trabajador.○ Aspectos organizacionales (jornada,
--	---

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

	<p>descansos, rotaciones, turno, ritmo).</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Aspectos ambientales (iluminación, temperatura, ruido, vibración, accesibilidad, riesgos, elementos de protección). ○ Nivel de calificación. ○ Relaciones interpersonales en los entornos familiar, laboral y comunitario ○ Descripción del puesto de trabajo, perfil del mismo o profesiograma ○ Características del diseño del puesto de trabajo. ○ - Mobiliario y elementos de confort postural. ○ - Herramientas, equipos y materiales. <p>La evaluación de las exigencias en el trabajo de los componentes del desempeño ocupacional identificará:</p> <p>1. Componente sensoriomotor:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1.1.- Integración sensorial: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1.1.1.- Conciencia sensorial ▪ 1.1.2.- Procesamiento sensorial ▪ 1.1.3.- Destrezas perceptuales ▪ 1.2.- Neuromuscular: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1.2.1.- Reflejo ▪ 1.2.2.- Arco de movimiento ▪ 1.2.3.- Tono muscular ▪ 1.2.4.- Fuerza ▪ 1.2.5.- Resistencia ▪ 1.2.6.- Control postural ▪ 1.2.7.- Integridad de los tejidos blandos ▪ 1.3.- Motor: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1.3.1.- Tolerancia a la actividad ▪ 1.3.2.- Coordinación motora gruesa ▪ 1.3.3.- Cruzar la línea media ▪ 1.3.4.- Lateralidad ▪ 1.3.5.- Integración bilateral ▪ 1.3.6.- Praxias ▪ 1.3.7.- Coordinación/destreza motora fina
--	--

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1.3.8.- Integración visomotora ▪ 1.3.9.- Control oral motor <p>2.- Integración cognitiva y componentes cognitivos</p> <ul style="list-style-type: none"> 2.1.- Nivel de alerta a estímulos 2.2.- Orientación 2.3.- Reconocimiento 2.4.- Tiempo de atención 2.5.- Memoria 2.6.- Secuenciación 2.7.- Categorización 2.8.- Formación de conceptos 2.9.- Operaciones intelectuales en el espacio 2.10. Resolución de problemas 2.11. Generalización del aprendizaje 2.12. Integración del aprendizaje 2.13. Síntesis del aprendizaje <p>3.- Destrezas psicosociales y componentes psicológicos</p> <ul style="list-style-type: none"> 3.1.- Psicológicos: <ul style="list-style-type: none"> 3.1.1.- Roles 3.1.2.- Valores 3.1.3.- Intereses 3.1.4.- Iniciación de la actividad 3.1.5.- Terminación de la actividad 3.1.6.- Concepto de sí mismo 3.2.- Sociales: <ul style="list-style-type: none"> 3.2.1.- Conducta social 3.2.2.- Conversación 3.2.3.- Expresión 3.3.- Manejo de sí mismo: <ul style="list-style-type: none"> 3.3.1.- Destrezas para manejar y resolver las dificultades 3.3.2.- Manejo del tiempo 3.3.3.- Autocontrol <p>c) El análisis de los factores contextuales incluye la identificación de las barreras o los facilitadores que puedan obstaculizar o favorecer la rehabilitación y la participación del trabajador en el entorno familiar, ocupacional o sociolaboral.</p> <p>Los factores contextuales pueden ser ambientales o personales. Los ambientales,</p>
--	--

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

	<p>pueden ser factores físicos, sociales y actitudinales. Los personales son, por ejemplo, la actitud de la persona frente el proceso de rehabilitación, el nivel educativo, entre otros. Para los procesos de rehabilitación en el Sistema General de Riesgos Laborales, se tendrán en cuenta los factores contextuales físicos y actitudinales previstos en la CIF y los factores contextuales personales.</p> <p>Este análisis permitirá determinar el grado de participación o desempeño real del trabajador en sus actividades de la vida diaria. El grado de desempeño del trabajador se evaluará para las actividades de la vida diaria relacionadas en la CIF y de acuerdo con el criterio del profesional evaluador.</p> <p>Las Administradoras de Riesgos Laborales deben contar con una estructura de servicios, propia o contratada, para desarrollar los procesos de rehabilitación funcional y profesional, que conduzcan a la reincorporación laboral u orientación ocupacional al desarrollo de otro tipo de actividad de acuerdo con sus necesidades particulares y coordinar la fase de evaluación del programa de rehabilitación; para ello debe contar con manuales de procedimientos y funciones de los profesionales que participen en el programa de rehabilitación.</p>
ESTAMENTOS / INSTANCIAS DE DECISIÓN	Equipo multidisciplinario de atención
SALIDAS	Valoraciones integrales de los terapeutas

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

NOMBRE	FORMULACIÓN DEL PLAN DE REHABILITACIÓN
OBJETIVO	<p>- Definir las actividades necesarias para la rehabilitación funcional y profesional, y las metas de reincorporación laboral, incluyendo alternativas productivas para los casos que no puedan ser reintegrados a su puesto de trabajo.</p>
RESPONSABLES	<p>ARL Equipo multidisciplinario</p>
ELEMENTOS DE ENTRADA	<p>Valoraciones individuales de los terapeutas y sus metas</p>
INSTRUMENTOS Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	<p>Formato del pronóstico de la intervención del programa</p>
PROCEDIMIENTOS	<p>Posterior al análisis de cada terapeuta se debe definir el pronóstico funcional-ocupacional-laboral del trabajador y las intervenciones necesarias para equilibrar las exigencias del puesto de trabajo con las capacidades del trabajador. Por tanto, se incluyen todas las variables mencionadas en los procedimientos de la definición del pronóstico funcional y ocupacional y se enfatizan los aspectos determinantes del desempeño laboral en cada caso en particular. A partir de estos análisis se establecen los objetivos y estrategias a seguir en el plan de rehabilitación, con un pronóstico real que permita orientar a la persona hacia su futuro ocupacional.</p> <p>Con el fin de lograr la mayor eficiencia del proceso de rehabilitación es necesario establecer un plan organizado que indique los objetivos, metas, estrategias, actividades, tiempos de cumplimiento y los responsables, de acuerdo con el diagnóstico y el pronóstico de cada caso. El plan de rehabilitación debe ser concertado con el trabajador.</p> <p>Se harán los registros necesarios en la historia clínica y se generará un formato de información del pronóstico de la intervención en el programa, orientado para la ARL y el empresario especificando:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de rehabilitación • Esquema de seguimiento propuesto para que se den los trámites de reemplazo y licencias pertinentes. • De la misma forma se especificará si es

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

	<p>candidato a reintegro temprano para comenzar los ajustes y adquisición de aditamentos necesarios.</p> <p>Este debe ser un proceso dinámico, pues las condiciones del trabajador, del ambiente laboral y social son cambiantes, por tanto, el plan debe ajustarse a estos cambios.</p> <p>Las metas de los planes de rehabilitación son:</p> <ul style="list-style-type: none">○ <u>Reintegro laboral sin modificaciones.</u> Cuando las condiciones individuales corresponden al perfil de exigencias del puesto de trabajo y las condiciones de trabajo no representen riesgo para el trabajador, éste podrá ser reintegrado a su mismo puesto de trabajo.○ <u>Reintegro laboral con modificaciones.</u> 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 necesitan modificaciones de diseño o procesos previos al reintegro, se precisa la evaluación del puesto de trabajo y la ejecución de las adaptaciones del ambiente de trabajo.○ <u>Reubicación laboral temporal.</u> Cuando el trabajador no cuenta con incapacidad médica y aún está en tratamiento o precisa tiempo para su recuperación funcional, debe ser reubicado de manera temporal en un puesto de menor complejidad o exigencia, mientras se restablece la capacidad individual y las condiciones de trabajo no representen riesgo para el trabajador.○ <u>Reubicación laboral definitiva.</u> En aquellos casos en los que la capacidad residual del trabajador no corresponde a las exigencias del trabajo que venía desempeñando, debe considerarse la opción de reubicar al trabajador en otro puesto de trabajo, previa identificación y evaluación respectiva○ <u>Reconversión de mano de obra.</u> Ésta se dará en aquellos casos en los que la capacidad
--	--

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

funcional del trabajador no le permite volver a ejercer la profesión u oficio para el cual estaba capacitado, requiriendo un nuevo aprendizaje que le permita reincorporarse al medio laboral idealmente en la misma empresa. Los aspectos que se deben tener en cuenta en este proceso son:

- ✓ La historia ocupacional de la persona y la valoración de perfil ocupacional, para orientar el proceso de capacitación o formación para el trabajo.
 - ✓ La reconversión de mano de obra en el mismo nivel de calificación ocupacional en que se encontraba la persona antes de la contingencia (no calificado, semicalificado, calificado y altamente calificado).
 - ✓ Asumir la reconversión como una meta por parte del equipo de rehabilitación (incluyendo el usuario).
 - ✓ Todo proceso de formación para una reconversión debe ser certificado por una institución reconocida.
 - ✓ El proceso de reconversión no debe superar los seis meses de formación.
- 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.

Es necesaria la definición concertada del equipo participante en la definición del pronóstico funcional ocupacional en la Junta de planeación de la intervención. El plan orientará la evaluación funcional en sus diferentes momentos, muestra el estado de la

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

	<p>persona al ingreso al programa de rehabilitación, el progreso esperado durante todo el programa y el estado que presenta al ser dado de alta. Igualmente, permite los criterios de cumplimiento de los objetivos y las metas trazadas al inicio, teniendo en cuenta que el tratamiento es susceptible de cambios a corto, mediano y largo plazo.</p> <p>El empleador es el responsable de la selección y propuesta de los posibles puestos de trabajo para facilitar el reintegro laboral. En caso de procesos de reconversión participar activamente en estos.</p> <p>La A.R.L. asesora al empleador para la reincorporación laboral del trabajador, orientándolo en la selección de los posibles puestos de trabajo. En caso de no ser posible el reintegro laboral, plantea otras alternativas ocupacionales.</p> <p>Se informa al trabajador, su familia, y la empresa los siguientes aspectos</p> <ul style="list-style-type: none">• Objetivos y alcances del plan rehabilitación• Deberes y derechos de los RESPONSABLES <p>La información se puede dar desde la etapa de evaluación.</p> <p>Los procesos de reconversión laboral y orientación deberán coordinarse en conjunto la ARL con el Ministerio del Trabajo, quienes en forma articulada con el SENA y otras entidades generarán la respuesta al proceso del trabajador, la familia y la comunidad</p> <p>El plan debe ser aprobado por la ARL y el empleador, en caso de ajuste, la Administradora de riesgos laborales con su equipo de rehabilitación, la empresa y el trabajador proponen las modificaciones necesarias, estableciendo su viabilidad, necesidades de formación y entrenamiento a desarrollar, de acuerdo con la evolución y seguimientos del caso.</p> <p>El trabajador debe participa y se compromete como miembro activo del todo el proceso del plan de rehabilitación.</p> <p>El plan guardará los principios de continuidad,</p>
--	---

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

	oportunidad, integralidad y calidad necesarios para garantizar las metas propuestas
ESTAMENTOS / INSTANCIAS DE DECISIÓN	Junta del equipo multidisciplinario Aprobación por la ARL y la empresa
SALIDAS	Plan de rehabilitación y reincorporación ocupacional y laboral

ETAPA III. ATENCIÓN INTEGRAL DEL TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD

Una vez realizada la evaluación y definición del plan de rehabilitación funcional y profesional, se da inicio a las intervenciones científicas o técnicas que permitan la reincorporación ocupacional de la persona con discapacidad acorde con sus capacidades funcionales residuales mediante los siguientes procedimientos.

Estas actividades se dividen en dos momentos, uno primero que depende de la intervención directa del grupo multidisciplinario de terapeutas en donde se prestarán los servicios necesarios para reacondicionar al trabajador a su actividad productiva, un segundo momento, se caracteriza por la intervención dentro del entorno laboral, en donde se hará un monitoreo a la evolución del caso y se continuará con algunos servicios de la parte asistencial en salud que favorezcan este proceso de reincorporación ocupacional y laboral.

Posterior a estas intervenciones se generará un cierre temporal del caso que identifica la finalización de la intervención del grupo multidisciplinario de terapeutas y comienza una etapa de seguimiento que permita comprender la evolución del trabajador posterior a su reincorporación y confirmar el logro de las metas propuestas en el programa en el desarrollo de la actividad laboral.

OBJETIVOS

Proceso: Contar con la oportunidad necesaria en cada una de las intervenciones para el desarrollo del plan de rehabilitación y reincorporación ocupacional y laboral, para lograr continuidad en el desarrollo de este.

Resultado: Cumplir con las metas propuestas en el plan de rehabilitación y reincorporación ocupacional y laboral propuesto para cada caso

SUBPROCESOS

NOMBRE	REHABILITACIÓN FUNCIONAL
OBJETIVO	Recuperar la máxima función, compensar las habilidades pérdidas y potencializar las capacidades remanentes necesarias para un desempeño funcional; basándose en los principios de la biomecánica, fisiología, antropometría aplicada, neuropsicología, etc., partiendo del diagnóstico de requerimientos individuales, laborales u ocupacionales del trabajador.

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

RESPONSABLES	El trabajador El empleador IPS A.R.L, Familia
ELEMENTOS DE ENTRADA	Plan de rehabilitación y reincorporación ocupacional y laboral
INSTRUMENTOS Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	Registros clínicos de evolución
PROCEDIMIENTOS	<p>La rehabilitación funcional se centrará en:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Programa terapéutico específico (terapia física, ocupacional, del lenguaje, psicología, trabajo social, tiflogía, psicopedagogía, enfermería), que define las metas y estrategias a partir de la evaluación, el diagnóstico y el pronóstico funcional y ocupacional. ○ Servicios médicos especializados requeridos de acuerdo con las necesidades del caso, que permitan optimizar el desempeño funcional de la persona. ○ Prescripción y adaptación de prótesis, órtesis, audífonos, implantes cocleares, férulas y cualquier otro producto de apoyo necesario para facilitar el desempeño funcional, ocupacional y social. <p>Estas intervenciones se harán con el seguimiento de la Junta de terapeutas y será según su evolución que se dé el ajuste al plan y la definición del cierre del caso</p> <p>Los servicios prestados deben guardar los principios de oportunidad, integralidad, continuidad y calidad definidos desde un comienzo</p>
ESTAMENTOS / INSTANCIAS DE DECISIÓN	La junta de terapeutas sistema de monitoreo de la ARL
SALIDAS	Evolución e informe del cumplimiento de metas propuesto Diligenciamiento del formato de reincorporación ocupacional y laboral

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

NOMBRE	REHABILITACIÓN Y READAPTACIÓN LABORAL
OBJETIVO	<p>Desarrollar actitudes, hábitos laborales y destrezas del trabajador, la empresa, familia y comunidad; así como, las modificaciones o ajustes al ambiente y al puesto de trabajo, según la tecnología disponible, para facilitar el desempeño productivo del paciente.</p>
RESPONSABLES	<p>El trabajador El empleador IPS A.R.L Familia</p>
ELEMENTOS DE ENTRADA	<p>Plan de rehabilitación y reincorporación ocupacional y laboral</p>
INSTRUMENTOS Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	<p>Registros clínicos Seguimiento al plan de rehabilitación y reincorporación ocupacional y laboral, por la junta de terapeutas y por el sistema de monitoreo de la ARL</p>
PROCEDIMIENTOS	<p>La rehabilitación laboral es parte del proceso de rehabilitación integral para los trabajadores que tienen posibilidades de una reincorporación al trabajo, para el desarrollo de una actividad de mantenimiento funcional y de calidad de vida. Este proceso de rehabilitación laboral debe iniciarse simultáneamente con las acciones de rehabilitación funcional.</p> <p>El proceso de rehabilitación laboral puede requerir uno o más procedimientos, que correspondan a las acciones concretas sobre el trabajador, el ambiente laboral y extralaboral o del contexto en el que interactúa el mismo. Estas buscan equiparar las capacidades de la persona con las exigencias de desempeño laboral y del ambiente.</p> <p>Incluye las siguientes actividades que se desarrollan de acuerdo con las necesidades particulares de cada caso, de acuerdo con el criterio del grupo de rehabilitación integral y con el pronóstico ocupacional.</p> <p>En consecuencia, pueden existir dos opciones para el plan de rehabilitación laboral.</p> <p>a. Plan de <u>rehabilitación laboral</u> para los trabajadores con pronóstico de reincorporación laboral a la misma empresa</p>

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

	<p>b. Plan de <u>reincorporación temprana</u> para los trabajadores que se pueden reincorporar a la misma empresa y su evento de salud no limita el desarrollo de sus actividades, necesitando o no algunos aditamentos para el cumplimiento de sus responsabilidades. Esta alternativa debe ser concertada con el trabajador y la empresa y se deben explorar alternativas como el teletrabajo.</p> <p>c. Plan de <u>readaptación laboral</u>, para todos los trabajadores y se inicia una vez el equipo multidisciplinario conoce las exigencias del puesto de trabajo, y mediante junta clasifica al paciente y proyecta la terapéutica</p> <p>Este proceso comprende las siguientes acciones terapéuticas concretas con el trabajador, que buscan desarrollar o recuperar habilidades, actitudes, hábitos y destrezas para su desempeño en la empresa: Técnicas especiales de tratamiento psicológico, cognitivo o físico orientadas a desarrollar o fortalecer las capacidades necesarias para el desempeño de la actividad laboral de forma eficiente y segura, entre las cuales se incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Manejo del duelo.✓ Manejo emocional, cognitivo e intelectual del trabajo.✓ Recuperación de hábitos laborales perdidos (manejos de jornadas, horarios, etc.).✓ Manejo de hábitos y rutinas de trabajo seguros.✓ Manejo de relaciones interpersonales con autoridad y con compañeros de trabajo.✓ Adaptaciones físicas especiales, mediante aditamentos para el desempeño laboral.✓ Entrenamiento en destrezas físicas especiales.✓ Entrenamiento o reentrenamiento en la utilización de herramientas, elementos y materiales propios del puesto de trabajo✓ Entrenamiento o reentrenamiento en el manejo de los riesgos propios del puesto de trabajo y
--	--

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

	<p>de los que puedan aumentar el grado de discapacidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrollo de destreza en la utilización de las ayudas técnicas suministradas para facilitar la realización del trabajo. ✓ Entrenamiento en la correcta utilización de órtesis o prótesis dentro del ambiente laboral en el que se desempeñara. <p>Adaptación al puesto de trabajo o reinducción: Es una actividad fundamental del proceso de rehabilitación integral, en donde el trabajador, con el apoyo del responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa y el profesional del equipo de rehabilitación de la A.R.L., se va involucrando con actividades de su puesto de trabajo en forma paulatina.</p> <p>Este proceso debe garantizar que no se obstaculice la recuperación funcional y/o se agrave su discapacidad.</p> <p>La adaptación al puesto de trabajo involucra actividades de formación o reentrenamiento en los procesos productivos de la empresa, así como temas de salud y seguridad en el trabajo, reforzando los conocimientos sobre los factores de riesgo propios de la actividad y los controles para éstos.</p> <p>Modificaciones al ambiente de trabajo</p> <p>Se refieren a los cambios administrativos, organizacionales, de diseño del puesto trabajo, de seguridad y del ambiente laboral en general, que se requieran para compensar las capacidades de la persona con los requerimientos de desempeño del trabajo. Esta actividad es un deber de la empresa en la cual se desempeña el trabajador.</p> <p>Para garantizar estas modificaciones es muy</p>
--	---

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

	<p>importante la participación de los responsables de Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas.</p> <p>Una vez se han realizado las actividades anteriores y se considere que el trabajador está preparado para enfrentarse al medio laboral, se inicia su proceso de reintegro al trabajo.</p> <p>Estas intervenciones se harán con el seguimiento de la Junta de terapeutas y será según su evolución que se dé el ajuste al plan y la definición del cierre del caso</p>
ESTAMENTOS / INSTANCIAS DE DECISIÓN	La junta de terapeutas Sistema de monitoreo de la ARL
SALIDAS	Evolución e informe del cumplimiento de metas propuesto Diligenciamiento del formato de reincorporación ocupacional y laboral

NOMBRE	READAPTACIÓN SOCIAL
OBJETIVO	Orientar y asesorar al trabajador y a su familia en la adecuación de la vivienda y de elementos personales que le faciliten el desarrollo de las actividades de la vida cotidiana.
RESPONSABLES	El trabajador El empleador IPS A.R.L Familia
ELEMENTOS DE ENTRADA	Plan de rehabilitación y reincorporación ocupacional y laboral
INSTRUMENTOS Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	Registros Clínicos Seguimiento al plan de rehabilitación y reincorporación ocupacional y laboral, por la junta de terapeutas y por el sistema de monitoreo de la ARL
PROCEDIMIENTOS	La readaptación social, es el complemento de la rehabilitación funcional y laboral, se inicia una vez el equipo multidisciplinario conoce las exigencias del puesto de trabajo. Y mediante junta clasifica al paciente y proyecta la terapéutica y de conformidad al estudio social y del hogar identifica las actividades que facilitan o dificultan el éxito de la reincorporación laboral

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

	<p>La ARL orientará y asesorará al trabajador y a las familias en las modificaciones al ambiente extralaboral que se requieran para facilitar el desempeño de los roles personales, sociales y ocupacionales informando sobre redes apoyo y las estrategias de rehabilitación basada en comunidad.</p> <p>Tiene como objetivo verificar el impacto de las actividades desarrolladas en el plan de rehabilitación ocupacional de la persona con discapacidad y su calidad de vida, así como, la generación de procesos de retroalimentación necesarios.</p> <p>Este proceso comprende las siguientes acciones terapéuticas concretas con el trabajador y la familia, que buscan desarrollar o recuperar habilidades, actitudes, hábitos y destrezas para su desempeño en la empresa y que tendrían un refuerzo o una barrera desde las actividades sociales y del hogar: Técnicas especiales de tratamiento psicológico, cognitivo o físico orientadas a desarrollar o fortalecer las capacidades necesarias para el desempeño de la actividad laboral y su intervención desde el hogar y lo social, de forma eficiente y segura, entre las cuales se incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Manejo del duelo.✓ Manejo emocional, cognitivo e intelectual del trabajo y de las actividades sociales y del hogar.✓ Recuperación de hábitos sociales y del hogar positivos para el desempeño laboral✓ Manejo de hábitos y rutinas sociales seguras que respalden la reincorporación laboral.✓ Manejo de relaciones interpersonales sociales y familiares.✓ Adaptaciones físicas especiales, mediante aditamentos para el desempeño social y familiar.✓ Entrenamiento en destrezas físicas especiales.✓ Entrenamiento o reentrenamiento en la utilización de herramientas, elementos y materiales propios para su vínculo social✓ Entrenamiento o reentrenamiento en el manejo de los riesgos que puedan aumentar el grado de discapacidad.✓ Desarrollo de destreza en la utilización de las ayudas técnicas suministradas para facilitar la realización de acciones sociales seguras.✓ Entrenamiento en la correcta utilización de órtesis o
--	--

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

	<p>prótesis dentro del ambiente social y familiar.</p> <p>Este proceso debe garantizar que no se obstaculice la recuperación funcional y/o se agrave su discapacidad.</p> <p>Para garantizar estas modificaciones es muy importante la participación de los responsables de Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas.</p> <p>Una vez se han realizado las actividades anteriores y se considere que el trabajador está preparado para enfrentarse al medio laboral, se inicia su proceso de reintegro al trabajo.</p>
<p>ESTAMENTOS / INSTANCIAS DE DECISIÓN</p>	<p>La junta de terapeutas sistema de monitoreo de la ARL</p>
<p>SALIDAS</p>	<p>Evolución e informe del cumplimiento de metas propuesto Diligenciamiento del formato de reincorporación ocupacional y laboral</p>

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

NOMBRE	REINCORPORACIÓN LABORAL
OBJETIVO	Lograr la continuidad del trabajador en su labor productiva con las garantías de poder desempeñarse en un ambiente seguro y con el control de los riesgos para su actual condición funcional
RESPONSABLES	El trabajador El empleador IPS A.R.L Familia
ELEMENTOS DE ENTRADA	Plan de rehabilitación y reincorporación ocupacional y laboral Evolución e informe del cumplimiento de metas propuesto Diligenciamiento del formato de reincorporación ocupacional y laboral
INSTRUMENTOS Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	Registros clínicos Seguimiento al plan de rehabilitación y reincorporación ocupacional y laboral, por la junta de terapeutas y por el sistema de monitoreo de la ARL
PROCEDIMIENTOS	<p>La empresa por medio del profesional responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el departamento de talento humano o relaciones industriales, facilitan el proceso de reincorporación laboral; además coordina, realiza y supervisa las modificaciones al ambiente de trabajo sugeridas por el equipo de rehabilitación de la A.R.L.</p> <p>Esta etapa será delimitada por la junta multidisciplinaria de terapeutas, la ARL y la empresa que definirán un periodo inicial de monitoreo en aras de poder redefinir las conductas a fortalecer con las actividades de rehabilitación y readaptación. Este monitoreo se hará tanto al trabajador, así como a su jefe inmediato, el cual contempla los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajador <ul style="list-style-type: none"> ○ Percepción de confort. ○ Percepción de seguridad. ○ Percepción de competencia. ○ Relaciones sociales dentro de la empresa. ✓ Jefe inmediato <ul style="list-style-type: none"> ○ Adecuación del estándar de productividad.

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

- Cumplimiento de normas de seguridad.
- Relaciones sociales dentro de la empresa

Reintegro al trabajo en la misma empresa

Es la actividad en la que se concreta la estrategia de retorno laboral en una actividad productiva en la misma empresa en condiciones de desempeño eficiente, seguridad y confort.

De acuerdo con el plan de rehabilitación y las metas planteadas, el tipo de reintegro puede ser:

- Reintegro laboral sin modificaciones.
- Reintegro laboral con modificaciones o readaptación.
- Reubicación laboral temporal, dependiendo de la evolución del paciente.
- Reubicación laboral definitiva.

Reintegro al trabajo en otra empresa

En caso de necesitarse el concurso de otra empresa, este trámite se surtirá con el concurso de la ARL y el Ministerio del Trabajo, en todo caso, mientras se surte el trámite, los responsables del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo seguirán a cargo del trabajador en su mantenimiento de las condiciones laborales y ocupacionales.

La Prueba de Trabajo hace parte del seguimiento a la estrategia de reincorporación al trabajo definido, y permite verificar el desempeño del trabajador en el puesto seleccionado mediante la observación directa, la verificación de los estándares propios del puesto y la percepción del trabajador en términos de:

- Productividad de acuerdo con los estándares de la empresa.
- Seguridad según los parámetros del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
- Confort en términos de la percepción subjetiva del trabajador y los aspectos ergonómicos que prevengan el incremento de su discapacidad.
- Identificación de los aditamentos que se

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

	<p>precisan garantizar para el buen desempeño laboral, así como el manejo de estos</p> <p>Como resultado se debe establecer si se requieren nuevas adaptaciones al individuo, al puesto de trabajo o al ambiente laboral, y redefinir o confirmar las metas a cumplir en el programa.</p>
<p>ESTAMENTOS / INSTANCIAS DE DECISIÓN</p>	<p>La junta multidisciplinaria de terapeutas Sistema de monitoreo de la ARL</p>
<p>SALIDAS</p>	<p>Evolución e informe del cumplimiento de metas propuesto Diligenciamiento del formato de cierre de caso y seguimiento posterior</p>

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

NOMBRE	REINCORPORACIÓN Y ORIENTACIÓN OCUPACIONAL
OBJETIVO	Orientar y asesorar al trabajador y a su familia en la adecuación de la vivienda y de elementos personales que le faciliten el desarrollo de las actividades de la vida cotidiana.
RESPONSABLES	El trabajador El empleador IPS A.R.L Familia
ELEMENTOS DE ENTRADA	Plan de rehabilitación y reincorporación ocupacional y laboral Evolución e informe del cumplimiento de metas propuesto Diligenciamiento del formato de reincorporación ocupacional y laboral
INSTRUMENTOS Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	Registros Clínicos Seguimiento al plan de rehabilitación y reincorporación ocupacional y laboral, por la junta de terapeutas y por el sistema de monitoreo de la ARL
PROCEDIMIENTOS	<p>Los procesos de orientación ocupacional deberán coordinarse en conjunto la ARL con el Ministerio del Trabajo, quienes en forma articulada con el SENA y otras entidades generarán la respuesta al proceso del trabajador, la familia y la comunidad</p> <p>Actividades para el Plan de Rehabilitación Ocupacional</p> <p>Son las actividades del plan de <u>rehabilitación ocupacional</u> dirigidas a los trabajadores que no se van a reincorporar a la misma empresa, razón por la cual los alcances serán:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Desarrollar un proceso de reconversión de mano de obra. ● Orientación al desarrollo de actividades de mantenimiento funcional y de calidad de vida de carácter no laboral. <p>Las actividades para desarrollar en el plan de rehabilitación ocupacional son:</p>

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Informar el plan de rehabilitación ocupacional. ➤ Readaptación de la persona al trabajo. ➤ Orientación ocupacional. <p>Aplican para los casos que ameritan cambio de ocupación o ingresar a procesos de reconversión laboral. Así, se definen como las actividades que identifican las opciones ocupacionales, y plantean las necesidades de formación profesional e integración, acordes con las expectativas, demandas y oportunidades de cada persona. Entre las estrategias de integración se pueden considerar las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● <u>Orientación al desarrollo de una actividad laboral para un nuevo empleo</u> que incluya las recomendaciones y restricciones acordes a la condición de discapacidad. ● <u>Orientación al desarrollo de una actividad laboral diferente al empleo</u> (microempresa, teletrabajo, entre otras), cuando el usuario por dificultades de la empresa donde se desempeñaba no puede ser reintegrado a esta y tampoco se cuenta con oportunidades laborales en otras empresas. ● <u>Orientación al desarrollo de una actividad laboral de mantenimiento funcional</u> y calidad de vida en los casos en que el usuario a raíz de su condición de discapacidad no posee las capacidades suficientes para integrarse al mundo laboral. <p>La ARL orientará y asesorará al trabajador y a las familias en las modificaciones al ambiente extralaboral que se requieran para facilitar el desempeño de los roles personales, sociales y ocupacionales informando sobre redes apoyo y las estrategias de rehabilitación basada en comunidad.</p>
<p>ESTAMENTOS / INSTANCIAS DE DECISIÓN</p>	<p>La junta de terapeutas sistema de monitoreo de la ARL</p>

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

SALIDAS	Evolución e informe del cumplimiento de metas propuesto Diligenciamiento del formato de cierre de caso y seguimiento posterior
---------	---

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

NOMBRE	RECONVERSIÓN DE MANO DE OBRA
OBJETIVO	Generar las competencias en el trabajador necesarias para desarrollar un desempeño ocupacional alternativo que le permita conservar sus condiciones de calidad de vida
RESPONSABLES	El trabajador El empleador IPS A.R.L Familia
ELEMENTOS DE ENTRADA	Plan de rehabilitación y reincorporación ocupacional y laboral Evolución e informe del cumplimiento de metas propuesto Diligenciamiento del formato de reincorporación ocupacional y laboral
INSTRUMENTOS Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	Registros clínicos Diligenciamiento del formato de reincorporación ocupacional y laboral
PROCEDIMIENTOS	<p>Reconversión de mano de obra</p> <p>Es la actividad de formación profesional que se dará en aquellos casos en los que la capacidad funcional de la persona no le permite volver a ejercer la profesión u oficio para el cual estaba capacitado.</p> <p>Requiere un nuevo aprendizaje en otro oficio que le permita desempeñarse en la misma empresa, este periodo estará cubierto por la ARL y se tramitará en conjunto entre la ARL y el Ministerio del Trabajo, los cuales conformarán una mesa de trabajo trimestral para estos fines.</p> <p>Adaptación al entorno</p> <p>La ARL orienta y asesora al trabajador y a las familias en las modificaciones al ambiente extralaboral que se requieran para facilitar el desempeño de los roles personales, sociales y ocupacionales informando sobre redes de apoyo y las estrategias de rehabilitación basada en comunidad.</p>
ESTAMENTOS / INSTANCIAS DE DECISIÓN	La junta de terapeutas sistema de monitoreo de la ARL
SALIDAS	Evolución e informe del cumplimiento de metas

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

	propuesto Diligenciamiento del formato de cierre de caso y seguimiento posterior
--	--

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

NOMBRE	CIERRE TEMPORAL DE CASO
OBJETIVO	Establecer las condiciones de salida del Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral que permitan el restablecimiento del trabajo y la actividad productiva como base del desarrollo humano integral
RESPONSABLES	El trabajador El empleador IPS A.R.L Familia
ELEMENTOS DE ENTRADA	Evolución e informe del cumplimiento de metas propuesto Diligenciamiento del formato de cierre de caso y seguimiento posterior
INSTRUMENTOS Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	Seguimiento al plan de rehabilitación y reincorporación ocupacional y laboral, por la junta de terapeutas y por el sistema de monitoreo de la ARL
PROCEDIMIENTOS	<p>El cierre temporal de caso en rehabilitación: Corresponde la finalización de la intervención directa del proceso de rehabilitación, el cual debe quedar documentado en un informe final por cada caso, evaluando el cumplimiento de las metas, objetivos y tiempos de rehabilitación funcional y profesional, sin importar que el mismo se reabra en cualquier momento conforme al estado de salud del trabajador que esté en proceso de rehabilitación.</p> <p>El cierre de caso implica haber agotado todas las actividades pertinentes de rehabilitación funcional, laboral y social necesarias para la reincorporación laboral y ocupacional, identificando las acciones para el seguimiento requeridas por cada caso en particular. Demanda dejar como mínimo para los casos de mayor gravedad y por tanto de condición severa de discapacidad, una orientación sobre posibles alternativas ocupacionales para la persona, en términos de roles ocupacionales y mantenimiento de la calidad de vida.</p> <p>La junta multidisciplinaria de terapeutas en conjunto con el equipo de la ARL y los encargados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa definirán este cierre temporal y emitirán el certificado correspondiente, el cual será anexado al expediente del trabajador - <i>Certificado de</i></p>

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

	<p><i>Rehabilitación Laboral</i>) en conjunto con un documento con las recomendaciones para el seguimiento de cada caso en particular, en el cual se especificará el tiempo de este, según la evolución del evento o la patología, y la confirmación de las metas propuestas.</p> <p>Esta actividad implica también, el conocer y registrar como parte de un sistema de información y de seguimiento al sistema los procesos de calificación que surgieren en términos de Incapacidad Permanente Parcial e invalidez; todo esto, desde la perspectiva de integralidad y con base en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud – CIF-.</p>
<p>ESTAMENTOS / INSTANCIAS DE DECISIÓN</p>	<p>La junta de terapeutas sistema de monitoreo de la ARL</p>
<p>SALIDAS</p>	<p>Evolución e informe del cumplimiento de metas propuesto Diligenciamiento del formato de cierre de caso y seguimiento posterior</p>

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

NOMBRE	SEGUIMIENTO
OBJETIVO	Registrar las condiciones de salida del programa de rehabilitación y reincorporación laboral y ocupacional y su resultado a mediano plazo en la calidad de vida del trabajador afectado por un episodio de discapacidad.
RESPONSABLES	El trabajador El empleador IPS A.R.L Familia
ELEMENTOS DE ENTRADA	Evolución e informe del cumplimiento de metas propuesto Diligenciamiento del formato de cierre de caso y seguimiento posterior
INSTRUMENTOS Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	Seguimiento al plan de rehabilitación y reincorporación ocupacional y laboral, por la junta de terapeutas y por el sistema de monitoreo de la ARL
PROCEDIMIENTOS	<p>El seguimiento de los procesos de rehabilitación implica la verificación de los resultados, logro de los objetivos de los procesos individuales en el trabajador, la empresa, las Administradoras de Riesgos Laborales y el Sistema General de Riesgos Laborales. Esto permite recolectar la información necesaria para retroalimentar los procesos de rehabilitación.</p> <p>Todos los trabajadores reincorporados laboralmente y los orientados hacia el desarrollo de una actividad ocupacional no laboral, requieren seguimiento, mediante técnicas de evaluación del desempeño ocupacional, de asesoría en caso de cambios en las condiciones laborales o la aplicación de medidas complementarias de rehabilitación.</p> <p>Se considera que esta etapa se inicia a partir del momento en que se tomó la conducta definitiva de reincorporación laboral o de orientación hacia el desarrollo de una actividad ocupacional no laboral.</p> <p>El seguimiento determina el éxito de la rehabilitación, por lo tanto, los resultados a medir estarán de acuerdo con la conducta seguida.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reincorporación laboral: los resultados se miden de acuerdo con el grado de competencia laboral del individuo, que incluye el mantenimiento de un vínculo laboral eficiente.

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

	<ul style="list-style-type: none"> - Orientados hacia el desarrollo de una actividad productiva no laboral: los resultados se miden con base en la ejecución y sostenimiento de unidades productivas en el medio económico del país. - Orientación hacia el desarrollo de actividades de mantenimiento: los resultados se miden por el mantenimiento funcional y calidad de vida del usuario. <p>Cuando la conducta es de reincorporación laboral, se hace seguimiento para que el trabajador y su jefe inmediato realicen la recopilación de información fundamental, la cual contempla los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajador <ul style="list-style-type: none"> ○ Percepción de confort. ○ Percepción de seguridad. ○ Percepción de competencia. ○ Relaciones sociales dentro de la empresa. ✓ Jefe inmediato <ul style="list-style-type: none"> ○ Adecuación del estándar de productividad. ○ Cumplimiento de normas de seguridad. ○ Relaciones sociales dentro de la empresa. <p>La Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L) recalifica las condiciones del trabajador según el instrumento de evaluación (deficiencia, limitación en la actividad, restricción en la participación), con el fin de comparar con la evaluación inicial, realizada en la actividad de Diagnóstico de la Etapa 2, y verificar el impacto del programa de rehabilitación en las condiciones del trabajador.</p> <p>En los casos en los que a los trabajadores se les haya orientado hacia el desarrollo de una actividad ocupacional no laboral, se realizará seguimiento con la verificación de la situación funcional y ocupacional del usuario, la cual se basa en la observación de la calidad de vida que este tenga en el momento del seguimiento. En los casos en que se observe una disminución de la calidad de vida, se analiza la conducta a seguir para remediar la situación.</p> <p>El seguimiento se hará de forma mensual por medio de</p>
--	--

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

un comité por parte de la ARL, las empresas implicadas y el Ministerio del Trabajo para aquellos casos que requirieron de reconversión laboral u orientación hacia una nueva ocupación. Se incluyen los casos nuevos que ingresan al programa de rehabilitación en el período y se diligencian las siguientes variables:

- ⇒ Nombre de la empresa.
- ⇒ NIT.
- ⇒ Tamaño de la empresa según el Decreto 1510 de 2013 o el que haga sus veces.
- ⇒ Actividad económica según el decreto 1607/02.
- ⇒ Clase de riesgo según el decreto 1607/02.
- ⇒ Oficio según la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO).
- ⇒ Edad en años.
- ⇒ Sexo.
- ⇒ Diagnóstico según la Clasificación Internacional de Enfermedades versión 10.
- ⇒ Condición de salida, según las diferentes atenciones generadas establecidas en el cierre de caso en términos de reincorporación laboral, reubicación, orientación ocupacional.
- ⇒ Tiempo de seguimiento, mínimo seis meses posteriores al cierre de caso
- ⇒ Pronóstico y metas según plan de Plan de rehabilitación y reincorporación ocupacional y laboral
- ⇒ Anotar si el caso fue pensionado o indemnizado.
- ⇒ Tiempo total en meses que se requirió para finalizar el proceso de rehabilitación.

Estas variables y su evolución se registrarán en el Instrumento de evaluación y seguimiento del proceso de rehabilitación.

Una vez cumplido el tiempo de seguimiento se presentan tres alternativas, la identificación de la necesidad de retornar al Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral o generar un seguimiento de forma diferida con periodicidad mas larga para casos crónicos o con pronóstico de deterioro de la condición de base o finalmente, la terminación definitiva de la intervención. Para cada una de las situaciones enunciadas se

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

		generará el certificado definitivo de rehabilitación y que se integrará al expediente del empleado.
ESTAMENTOS INSTANCIAS DECISIÓN	/ DE	Comité de seguimiento sistema de monitoreo de la ARL
SALIDAS		Evolución e informe del cumplimiento de metas propuesto Diligenciamiento del formato de cierre de caso y seguimiento posterior

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

ETAPA IV. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INFORMACIÓN DEL PROGRAMA DE REHABILITACIÓN INTEGRAL Y REINCORPORACIÓN OCUPACIONAL Y LABORAL

Esta etapa permite un aprendizaje continuo del programa retroalimentado a los equipos con relación a las estrategias empleadas, al Ministerio del Trabajo con relación a las políticas y a al Sistema General de Riesgos Laborales con relación a las actuaciones que se deben mejorar o reforzar dentro del mismo.

OBJETIVOS

Proceso: Crear la estructura necesaria para el manejo de los datos y el procesamiento de la información relacionada con el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral.

Resultado: Generar la información necesaria para la toma de decisiones que permita el mejoramiento continuo de las políticas y estrategias implementadas en el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral.

SUBPROCESOS

NOMBRE	SISTEMA DE VIGILANCIA
OBJETIVO	Detectar los casos de discapacidad y a riesgo de esta con oportunidad y celeridad
RESPONSABLES	empresas Equipo de salud ocupacional ARL IPS Trabajadores
ELEMENTOS DE ENTRADA	examen médico ocupacional Consultas en salud Sistema de vigilancia ocupacional Higiene industrial
INSTRUMENTOS Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	Reportes del Sistema de vigilancia
PROCEDIMIENTOS	<p>Los procedimientos incluidos en este subproceso son:</p> <p>Definición de los casos sospechosos, probables y confirmados candidatos al Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral, de la siguiente forma:</p> <p><u>Caso sospechoso</u>, se considerará al trabajador que cumpla alguna de las siguientes condiciones</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Incapacidad mayor a 15 días por un evento reciente en salud, bien sea por enfermedad general o por accidente o enfermedad laboral ○ Presencia de un síndrome de burnout, pérdida de autoestima o situación de depresión diagnosticada por profesional

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

	<p>competente</p> <ul style="list-style-type: none">○ Condición inicial de discapacidad con pronóstico de deterioro en el corto plazo (menor a un año)○ Personal que en el matriz de riesgos presente una tipificación de riesgos de discapacidad. <p><u>Caso probable</u>: se considerará a todo paciente que presente una valoración por profesional competente en salud con aplicación de pruebas de disfunción sugestivas de deterioro de estas con relación a la condición inicial del trabajador.</p> <p><u>Caso confirmado</u>: se considerará a todo trabajador que tenga una patología o evento confirmado por médico fisiatra o rehabilitador integrante del Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral</p> <p>Teniendo en cuenta lo anterior se integrará en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo el seguimiento a los casos, inclusive los que están inmersos en el programa hasta su cierre definitivo según los grupos responsables de este.</p> <p>El sistema contendrá información sobre:</p> <ul style="list-style-type: none">○ Población para vigilar y su caracterización○ Datos de riesgo en el trabajo y su clasificación○ Datos de conceptos de salud ocupacional y de ausentismo○ Intervenciones realizadas en su prevención, mitigación, gestión o eliminación de los riesgos para discapacidad.○ Análisis de costo efectividad y costo utilidad de las intervenciones implementadas○ Registros de seguimiento y de mejoramiento de las condiciones laborales con relación a los riesgos de discapacidad. <p>Los criterios de inclusión de las patologías o eventos para el sistema de vigilancia se determinarán según su clasificación en los siguientes criterios:</p> <p>Alta externalidad: Se identificarán patologías o eventos que propicien mayores tiempos de incapacidad, modificaciones de las condiciones funcionales o</p>
--	---

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

	<p>laborales tanto en el entorno laboral como en el familiar o comunitario, o la adaptación del puesto de trabajo o reubicación laboral.</p> <p>Tema de Interés en salud; identificado por la especialización y compromiso del recurso tecnológico, de las acciones intersectoriales o de organización de la red de prestadores necesaria para el manejo de dicho evento o patología</p> <p>Alto costo: Se establecerá un análisis de las inversiones del sistema y por tanto con cuales patologías o eventos se requiere generar monitoreo pues en su sumatoria acumulada supera el 75% del gasto en el manejo de servicios de rehabilitación, costo de los productos de apoyo, días productivos perdidos (LTI) o por indemnizaciones del Sistema a los trabajadores que presentaron dicho evento o patología.</p> <p>Este sistema será de especial acompañamiento por parte de la Aseguradora de Riesgos Laborales.</p>
<p>ESTAMENTOS / INSTANCIAS DE DECISIÓN</p>	<p>Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ARL</p>
<p>SALIDAS</p>	<p>Reporte de notificación del evento de discapacidad</p>

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

NOMBRE	GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN
OBJETIVO	Establecer un proceso organizado de toma de decisiones, formulación de políticas, generación de competencias y comprensión de los factores intervinientes para el manejo de la discapacidad en los entornos laboral, familiar, comunitario e institucional de salud que asegure oportunidades para un trabajo digno y el pleno desarrollo humano productivo de la población discapacitada.
RESPONSABLES	<p>Son responsables de esta actividad:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La empresa. - El equipo multidisciplinario de rehabilitación - La A.R.L. - Las EAPB incluidas en la presente resolución - Ministerio del Trabajo con sus direcciones territoriales <p>Otras entidades interesadas en el desarrollo del programa</p>
ELEMENTOS DE ENTRADA	Remisión del trabajador al programa
INSTRUMENTOS Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	Todos los instrumentos del programa
PROCEDIMIENTOS	<p>Esta etapa se inicia con la sistematización de la información de las actividades de seguimiento que se realizan al trabajador por parte de la Administradora de Riesgos Laborales, según las instrucciones dadas por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo</p> <p>Las A.R L recopilan, analizan y consolidan la información correspondiente a todos los casos de trabajadores afiliados que hayan requerido de rehabilitación y además realizan un seguimiento procedimental y estructural de su programa.</p> <p>El análisis de la información debe definir las causas de accidentalidad de alta severidad y detectar grupos demográficos, empresas, oficios o actividades económicas de alto riesgo, para orientar actividades de promoción y prevención sobre bases objetivas.</p> <p>Así mismo, valoran el impacto en cada caso en términos de la diferencia lograda durante todo el</p>

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

	<p>proceso y el cumplimiento de la reincorporación ocupacional.</p> <p>Estos seguimientos permitirán a la ARL evaluar su proceso y hacer los ajustes necesarios. Tienen una periodicidad mensual, ajustada con los requerimientos de información por parte del Ministerio del Trabajo, con el fin de facilitar el manejo de la información.</p> <p>La información debe ser remitida al Ministerio del Trabajo de forma semestral conjuntamente con el análisis que las ARL realicen de la información que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none">- Definición de las causas de accidentalidad y enfermedad profesional de alta severidad.- Distribución de los diagnósticos más frecuentes que requieren procesos de rehabilitación.- Detección de grupos demográficos, empresas, oficios o actividades económicas de alto riesgo.- Valoración del impacto en los casos en términos de la diferencia lograda en la calificación de invalidez.- Cumplimiento de la reinserción laboral por tipo y distribución, según sexo, edad, tipo de ocupación, diagnóstico y calificación de invalidez.- Implicación sobre el ausentismo y costos de las incapacidades generadas- Acciones interinstitucionales e intersectoriales- Programas involucrados en la reconversión de la mano de obra y en la reincorporación ocupacional- Desarrollo de emprendimiento- Planes de mejora desarrollados y propuestas de innovación- Retroalimentación al Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral
--	--

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

	<ul style="list-style-type: none">- Avance en las metas del Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral- Orientaciones para los programas de promoción y prevención sobre las condiciones determinantes de accidentalidad de alta severidad.- Identificar los mejores esquemas terapéuticos que garanticen costo efectividad, costo oportunidad y costo utilidad, optimizando los procesos institucionales y el uso idóneo de la tecnología- Identificar los productos de apoyo y su disponibilidad para los casos de discapacidad diagnosticados
ESTAMENTOS / INSTANCIAS DE DECISIÓN	Comités de las ARL Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo Departamentos de calidad de las IPS involucradas EPS
SALIDAS	Actas e informes de toma de decisiones en cada instancia comprometida

Continuación de la Resolución por la cual se establece el Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

NOMBRE	DIFUSIÓN DE LOS LOGROS DEL PROGRAMA DE REHABILITACIÓN INTEGRAL Y REINCORPORACIÓN OCUPACIONAL Y LABORAL
OBJETIVO	Dar a conocer los resultados del análisis de la información respecto al desarrollo e impacto de los procesos de rehabilitación.
RESPONSABLES	ARL Ministerio del Trabajo
ELEMENTOS DE ENTRADA	Análisis de la información arrojada en el subproceso de Gestión de la Información
INSTRUMENTOS Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	Publicaciones y lineamientos
PROCEDIMIENTOS	<p>El análisis de la información le permitirá caracterizar las condiciones relacionadas con accidentes y enfermedades de alta severidad y el impacto de los procesos de rehabilitación aquí planteados en un contexto nacional. Esta información será resumida y difundida a todos los participantes del SGRL por parte del Ministerio del Trabajo en la página del Fondo de Riesgos Laborales y servirá para orientar las acciones, no solamente de los procesos de rehabilitación, sino del sistema en general.</p> <p>Esta publicación de orientaciones se hará semestralmente</p>
ESTAMENTOS / INSTANCIAS DE DECISIÓN	Comités encargados de las ARL Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo
SALIDAS	Publicaciones y lineamientos