



PROGRAMA DE REHABILITACIÓN PARA LA REINCORPORACIÓN LABORAL

Proceso: Administración del Talento Humano

G-A-ATH-17

Versión: 1

18/04/2024

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	PROGRAMA DE REHABILITACIÓN PARA LA REINCORPORACIÓN LABORAL	 Sistema Integrado de Gestión
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 18/04/2024	Código: G-A-ATH-17

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	IDENTIFICACION DE LA NECESIDAD DEL PROGRAMA DE REHABILITACIÓN PARA LA REINCORPORACIÓN LABORAL	3
3.	OBJETIVO GENERAL	3
4.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
5.	ALCANCE Y POBLACION OBJETO DEL PROGRAMA DE REHABILITACIÓN PARA LA REINCORPORACIÓN LABORAL	3
6.	TERMINOS Y DEFINICIONES	4
7.	METAS DE LOS PLANES DE REHABILITACIÓN:	6
8.	MARCO LEGAL.....	6
9.	RESPONSABILIDADES	7
9.1	Grupo De Talento Humano- Seguridad Y Salud En El Trabajo.	7
9.2	Líderes de programa	8
9.3	El funcionario	8
10.	DESARROLLO DEL PROGRAMA.....	8
10.1	Identificar Los Casos:	8
10.2	Generación De Las Recomendaciones Y Restricciones:.....	9
10.3	Definir Estado Dentro Del Programa De Rehabilitación:.....	9
10.4	Formalización Del Ingreso Al Programa De Rehabilitación Para La Reincorporación Laboral:	9
10.5	Seguimientos:.....	9
10.6	Cierre De Casos:.....	10
11.	INDICADOR	10
12.	RECURSOS NECESARIOS.....	11
12.1	Recursos Humanos.....	11
12.2	Recursos locativos	11
12.3	Recursos técnicos	11
12.4	Recursos financieros.....	11
13.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	12



SC-2000142



SA-2000143

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	PROGRAMA DE REHABILITACIÓN PARA LA REINCORPORACIÓN LABORAL	
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 18/04/2024	Código: G-A-ATH-17

1. INTRODUCCIÓN

De acuerdo a la Resolución 3050 de 2022, “Por la cual se adopta el Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional en el Sistema General de Riesgos Laborales”, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, en procura del bienestar de los colaboradores ha creado el programa de Rehabilitación para la Reincorporación Laboral, en el cual se debe tener en cuenta, accidentes de trabajo, enfermedad laboral, enfermedad de origen común o accidentes de origen común, derivado de estas situaciones se validará que hayan recibido tratamiento médico, con el fin de conocer en qué situación el colaborador se va a reintegrar de acuerdo a las recomendaciones médico laborales y de esta manera brindarle el acompañamiento en su proceso de adaptación a la vida laboral.

2. IDENTIFICACION DE LA NECESIDAD DEL PROGRAMA DE REHABILITACIÓN PARA LA REINCORPORACIÓN LABORAL

Para el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, es fundamental el bienestar físico y emocional de los colaboradores, teniendo en cuenta, los accidentes laborales que se puedan presentar con ocasión a los riesgos existentes, las enfermedades laborales, enfermedades de origen común y accidentes de origen común, motivo por el cual, surge la necesidad de crear un programa de rehabilitación para la reincorporación laboral, en el cual para su desarrollo se debe tener en cuenta, ausentismo por accidente laboral, accidente de origen común, enfermedad laboral o enfermedad de origen común.

3. OBJETIVO GENERAL

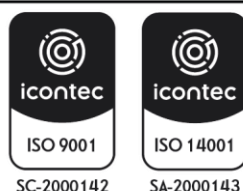
Establecer medidas y acciones tendientes a mejorar y mantener las condiciones generales de salud y calidad de vida de los funcionarios del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Permitir la recuperación de la habitualidad del trabajo de los funcionarios que presenten enfermedad general, laboral, accidente de trabajo, o accidente de origen común
- Restablecer, la calidad de vida del funcionario teniendo en cuenta las recomendaciones médicas.
- Lograr el desempeño seguro de roles laborales con el apoyo de la empresa, la ARL, la EPS y la participación de los funcionarios objeto del programa.
- Promover el regreso del funcionario a su actividad laboral en condiciones que favorezcan su funcionalidad física y emocional.

5. ALCANCE Y POBLACION OBJETO DEL PROGRAMA DE REHABILITACIÓN PARA LA REINCORPORACIÓN LABORAL.

Este procedimiento aplica en forma obligatoria para todos los funcionarios que cursen con una o varias de las siguientes condiciones:



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	PROGRAMA DE REHABILITACIÓN PARA LA REINCORPORACIÓN LABORAL	
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 18/04/2024	Código: G-A-ATH-17

- Para eventos de accidente de trabajo con un número de días de incapacidad mayor a 30 días, o casos que por su diagnóstico (estipulado en la Resolución 1401 de 2007) sean objeto de participar en el programa de rehabilitación.
- De igual manera aquellos casos que cuenten con recomendaciones médicas documentadas por el médico tratante de la ARL y/o EPS.
- Para casos que se encuentren en estudio por la EPS para definición de origen y/o casos calificados por la ARL como de origen laboral y cuenten con recomendaciones médicas documentadas (temporales y/o definitivas).
- Para casos de Enfermedad Común que presenten incapacidades temporales mayores a 30 días o que al ingreso presenten limitaciones para realizar sus funciones.

6. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

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

Desempeño ocupacional: Estado dinámico e integrativo donde la persona está inmersa en un conjunto de actividades y procesos que la hace capaz de participar en su ocupación, la incluye como agente cambiante, tiene en cuenta su contexto o medio ambiente y, finalmente, entiende la potencialidad para dar significado, salud, bienestar y calidad de vida (Law MC, Baptiste S, Carswell A, McColl MA).

Discapacidad: Es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno, que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás". Convención de la ONU, 2006

Evaluación del desempeño ocupacional funcional: Proceso llevado a cabo por un profesional con competencia técnica y científica con licencia en Seguridad y Salud en el trabajo o salud ocupacional en el domicilio o en el lugar de trabajo, que en el marco de sus competencias identificar la capacidad de ejecución, autonomía e independencia en las áreas ocupacionales.

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

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

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



SC-2000142



SA-2000143

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	PROGRAMA DE REHABILITACIÓN PARA LA REINCORPORACIÓN LABORAL	
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 18/04/2024	Código: G-A-ATH-17

puede ofrecer más tratamiento o se da por terminado el tratamiento. Incluye los tratamientos médicos, quirúrgicos y de rehabilitación integral que se encuentren disponibles en el territorio nacional para las personas y que sean pertinentes según la condición de salud.

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

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

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

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

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

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

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

Reintegro laboral: Son todas las actividades mediante las cuales se pretende el regreso a la actividad laboral de los funcionarios que tuvieron un accidente de trabajo, enfermedad laboral, enfermedad general y accidente de origen común como complemento de su proceso de rehabilitación integral. Al concluir el proceso inicial y el seguimiento clínico mediante los controles médicos y tratamiento pertinente para cada caso, el funcionario requiere ir retomando sus actividades laborales, este proceso demanda una adaptación y por tal razón se emiten unas recomendaciones por parte de la ARL, EPS, Médico tratante (dependiendo de la evolución y el oficio desempeñado) y/o Médico de la IPS de Salud Ocupacional contratada por EL MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE, informando sobre el Reintegro Laboral y las recomendaciones médicas, se busca que el funcionario promueva sus habilidades residuales y vaya recobrando el desempeño en su entorno laboral.

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	PROGRAMA DE REHABILITACIÓN PARA LA REINCORPORACIÓN LABORAL	
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 18/04/2024	Código: G-A-ATH-17

7. METAS DE LOS PLANES DE REHABILITACIÓN:

Reintegro laboral sin modificaciones: Cuando las condiciones individuales corresponden al perfil de exigencias del puesto de trabajo y las condiciones de trabajo no representen riesgo para el funcionario, este podrá ser reintegrado a su mismo puesto de trabajo.

Reintegro laboral con modificaciones: Cuando el funcionario 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.

Reubicación laboral temporal: Cuando el funcionario 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 funcionario.

Reubicación laboral definitiva: En aquellos casos en los que la capacidad residual del funcionario no corresponde a las exigencias del trabajo que venía desempeñando, debe considerarse la opción de reubicar al funcionario en otro puesto de trabajo, previa identificación y evaluación respectiva.

8. MARCO LEGAL.

Este programa esta soportado dentro del Marco Legal vigente en Colombia en la siguiente normatividad:

Ley 776 del 2002. “Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. **Artículo 4** “REINCORPORACIÓN AL TRABAJO. “Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el funcionario recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría”.

Ley 776 del 2002. “Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. **Artículo 8.** “REUBICACION DEL FUNCIONARIO “Sobre la reubicación laboral de los funcionarios refiere Los empleadores están obligados a ubicar al funcionario incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios”.

Ley 361 de 1.997 “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones” **Artículo 26.** “En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.



SC-2000142



SA-2000143

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	PROGRAMA DE REHABILITACIÓN PARA LA REINCORPORACIÓN LABORAL	
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 18/04/2024	Código: G-A-ATH-17

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.

Resolución 3050 de 2022. “Por la cual se adopta el Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional en el Sistema General de Riesgos Laborales”

Es importante para el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, permitir que el funcionario se reincorpore a la actividad laboral, y en conjunto con el área productiva a la cual pertenece, con la asesoría y apoyo de la ARL, EPS, se buscarán opciones y posibilidades de reincorporación del funcionario a su puesto de trabajo habitual o en actividades acordes con las recomendaciones médicas.

Resolución 1016 de 1989 “Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.” **Artículo 10.** “Los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del funcionario, protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacionales: ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psico-fisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo”.

Manual Guía sobre procedimientos para la rehabilitación y reincorporación laboral de los trabajadores en el sistema general de riesgos profesionales. Ministerio de trabajo y seguridad social año 2010.

9. RESPONSABILIDADES

Este procedimiento aplica al Grupo de Talento Humano – Seguridad y Salud en el Trabajo y demás áreas en las que se presenten estos casos y a los jefes inmediatos de los funcionarios que ingresen a este programa, quienes deben participar en la logística de rehabilitación y reintegro laboral. Igualmente aplica para todos los funcionarios del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible de acuerdo con lo descrito en la normatividad vigente.

9.1 Grupo De Talento Humano- Seguridad Y Salud En El Trabajo.

- Coordinar y dirigir el desarrollo y ejecución del programa
- Vigilar el adecuado proceso de rehabilitación de los funcionarios
- Evaluar los casos reportados y su pertinencia para ingresar al programa
- Vigilar el adecuado cumplimiento de los seguimientos a los casos
- Informar al Grupo de Talento Humano -Seguridad y Salud en el Trabajo y a los jefes inmediatos cuando se presente un evento de accidente de trabajo, enfermedad laboral o enfermedad general o accidente de origen común y que sea objeto del programa de rehabilitación laboral.
- Liderar las investigaciones de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como el seguimiento a los planes de acción y las recomendaciones médicas emitidas.
- Convocar reunión para gestión del proceso de reintegro laboral, en donde se involucra, el jefe inmediato Grupo de Talento Humano -Seguridad y Salud en el Trabajo y el funcionario.



SC-2000142



SA-2000143

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	PROGRAMA DE REHABILITACIÓN PARA LA REINCORPORACIÓN LABORAL	
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 18/04/2024	Código: G-A-ATH-17

- Documentar esta reunión en el formato (F-A-ATH-80) Acta de Ingreso al Programa de Rehabilitación para la Reincorporación Laboral
- Solicitar valoración por médico ocupacional en caso de ser necesario al ingreso de un funcionario al programa y al finalizar.
- Realizar los seguimientos a los casos de funcionarios incluidos en el programa, los cuales quedarán registrados en la base de datos de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Definir los cierres de los casos, por las diferentes causas.

9.2 Líderes de programa.

- Identificar los casos objeto del programa e informar al Grupo de Talento Humano -Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Participar en el levantamiento del Acta de Ingreso al Programa de Rehabilitación para la Reincorporación Laboral (F-A-ATH-80) en el cual se consigna lo referente a la inclusión al programa.
- Informar cualquier eventualidad que se presente con el funcionario al responsable del Programa de Rehabilitación laboral en el Grupo de Talento Humano.

9.3 El funcionario

- Cumplir con las recomendaciones emitidas por el médico laboral.
- Continuar asistiendo al tratamiento médico, reportando al Grupo de Talento Humano- Seguridad y Salud en el Trabajo y a su jefe inmediato las correspondientes constancias de asistencia a las valoraciones médicas y tratamientos de rehabilitación.
- Reportar a su jefe inmediato y al Grupo de Talento Humano-Seguridad y Salud en el Trabajo, cualquier cambio en su estado de salud que tenga que ver con el evento, que se presente durante y después del cumplimiento de las recomendaciones médicas.

10. DESARROLLO DEL PROGRAMA.

ETAPAS PARA EL INGRESO AL PROGRAMA DE REHABILITACION LABORAL

10.1 Identificar Los Casos:

Identificar los funcionarios que ingresaran en el programa de rehabilitación, bajo los siguientes criterios:

- Funcionarios con incapacidades médicas mayores a 30 días.
- Funcionarios con incapacidades menores a 30 días pero que presenten una condición especial de salud que le impida realizar normalmente sus actividades
- Funcionarios que presente recomendaciones del médico tratante de su EPS.
- Funcionarios que hayan sufrido un accidente de trabajo.
- Funcionarios con enfermedad laboral en proceso de calificación o calificada.

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, velará por la afiliación de los funcionarios a las entidades de aseguramiento (EPS, ARL, AFP), en caso de eventos laborales realizará los respectivos reportes a que haya lugar a través del FURAT o FUREL.



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	PROGRAMA DE REHABILITACIÓN PARA LA REINCORPORACIÓN LABORAL	
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 18/04/2024	Código: G-A-ATH-17

10.2 Generación De Las Recomendaciones Y Restricciones:

En los casos a, b y c se envía al funcionario a examen ocupacional post incapacidad, en donde el médico laboral de la IPS ocupacional emitirá el respectivo certificado ocupacional con las recomendaciones y/o restricciones de acuerdo con los hallazgos clínicos.

En los casos d y e, las recomendaciones y/o restricciones son emitidas por el equipo interdisciplinario de la ARL, para lo cual aportará el perfil de cargo y la información a que haya lugar, de acuerdo con lo establecido en el anexo de la Resolución 3050 de 2022 del Ministerio de Trabajo.

10.3 Definir Estado Dentro Del Programa De Rehabilitación:

De acuerdo con las recomendaciones y/o restricciones generadas por el médico laboral en el certificado ocupacional, se evaluará el cargo y las funciones desarrolladas por el funcionario normalmente y si estas son compatibles o no con las recomendaciones y/o restricciones, con lo cual se generan 4 opciones:

- Reincorporación laboral sin modificaciones: el funcionario puede continuar desempeñando su cargo sin cambios.
- Reasignación de labores: el funcionario puede continuar desempeñando su cargo con modificación de algunas funciones.
- Reubicación laboral temporal: en este caso las restricciones son de carácter temporal e impiden que el funcionario continúe en el cargo para el que fue contratado y será asignado a un cargo diferente temporalmente, para lo cual se revisará el organigrama de la empresa y los cargos en los cuales, de acuerdo con las aptitudes físicas, psicológicas y técnicas del funcionario y las exigencias de este, se pueda desempeñar temporalmente sin ver comprometido su estado de salud, hasta el término de las restricciones.
- Reubicación laboral definitiva: para este caso las restricciones generadas al funcionario por su patología serán de carácter permanente e impedirán que continúe en el cargo para el cual fue contratado, por lo que se revisará el organigrama de la empresa y los cargos en los cuales, de acuerdo con las aptitudes físicas, psicológicas y técnicas del funcionario y las exigencias del cargo, se pueda desempeñar sin ver comprometido su estado de salud.

Para definir estos estados se integrará un grupo conformado por el jefe inmediato, un representante del Grupo de Talento Humano-Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, opcionalmente un profesional (fisioterapeuta, terapeuta ocupacional, médico y/o psicóloga especialista en seguridad y salud en el trabajo).

10.4 Formalización Del Ingreso Al Programa De Rehabilitación Para La Reincorporación Laboral:

El Grupo de Talento Humano -Seguridad y Salud en el Trabajo, levantará el Acta de Ingreso al Programa de Rehabilitación para la Reincorporación Laboral (F-A-ATH-80), allí quedará consignada la información de las recomendaciones y/o restricciones emitidas por el médico laboral, el estado dentro del programa de rehabilitación con las respectivas funciones a desempeñar de ahora en adelante y el horario

10.5 Seguimientos:

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	PROGRAMA DE REHABILITACIÓN PARA LA REINCORPORACIÓN LABORAL	
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 18/04/2024	Código: G-A-ATH-17

El Grupo de Talento Humano Seguridad y Salud en el Trabajo realizará seguimiento del funcionario reintegrado, cada 3 meses y/o al finalizar las recomendaciones para conocer su adaptación a las labores asignadas y se dejará evidencia mediante registro escrito en el formato Acta de Seguimiento del Programa de Rehabilitación para la Reincorporación Laboral (F-A-ATH-81).

Para un mejor seguimiento de los casos se programará una mesa laboral cada 3 meses o antes si se considera necesario, en la cual participarán el médico laboral de la ARL y Seguridad y Salud en el Trabajo.

10.6 Cierre De Casos:

Accidente laboral: si la ARL cierra el caso y no se generan recomendaciones o restricciones permanentes.

Enfermedad general: al término de las recomendaciones si el funcionario se encuentra recuperado y no son renovadas.

En caso de que el funcionario continúe con limitaciones para realizar sus labores será enviado a un examen médico de caso ocupacional.

Enfermedad laboral: si el funcionario se recupera y el caso es cerrado por la ARL.

En caso contrario, que quede con recomendaciones o restricciones permanentes deberá continuar en el programa con seguimientos semestrales.

11. INDICADOR

Para dar cumplimiento a la medición se establece el siguiente indicador, el cual será medido en el plan anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

Tabla 1 Indicador

NOMBRE	TIPO DE INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR
Programa de rehabilitación para la reincorporación laboral	Cumplimiento	(No. Actividades ejecutadas/ No. Total de actividades planificadas) *100
Interpretación de indicador		Porcentaje de cumplimiento de actividades realizadas.

Fuente: Elaboración propia



SC-2000142



SA-2000143

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	PROGRAMA DE REHABILITACIÓN PARA LA REINCORPORACIÓN LABORAL	
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 18/04/2024	Código: G-A-ATH-17

12. RECURSOS NECESARIOS

Para asegurar el desarrollo y la continuidad del programa de rehabilitación para la reincorporación laboral, en el Ministerio se requiere disponer de recursos humanos, técnicos y financieros.

12.1 Recursos Humanos

Como recurso propio de base se cuenta con el equipo de profesionales de Seguridad y Salud en el Trabajo que tienen a cargo el programa de rehabilitación para la reincorporación laboral. Como recurso humano de terceros se cuenta también con la asesoría de Positiva Compañía de Seguros.

12.2 Recursos locativos

Se cuenta en principio con las instalaciones de la entidad para ser utilizadas en la mayoría de las actividades para llevar a cabo el programa.

12.3 Recursos técnicos

Se contará con los recursos técnicos y tecnológicos del Ministerio para la realización de las actividades del programa de rehabilitación para la reincorporación laboral.

12.4 Recursos financieros

Para el desarrollo del programa de rehabilitación para la reincorporación laboral del Ministerio, se cuenta con los recursos financieros destinados desde el presupuesto a las actividades del Sistema Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	PROGRAMA DE REHABILITACIÓN PARA LA REINCORPORACIÓN LABORAL	 Sistema Integrado de Gestión
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 18/04/2024	Código: G-A-ATH-17

13. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ley 776 del 2002. *“Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.*

Ley 361 de 1.997 *“Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones*

Resolución 3050 de 2022. *“Por la cual se adopta el Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional en el Sistema General de Riesgos Laborales”*

Manual Guía sobre Procedimientos para la Rehabilitación y Reincorporación Laboral de los Trabajadores en el Sistema General de Riesgos Profesionales

