

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN- AP01-P-17
	PROCEDIMIENTO PARA LA REINCORPORACIÓN OCUPACIONAL	Versión: 01 Página: 1 de 12

1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos para la reincorporación ocupacional de los servidores de la Fiscalía General de la Nación que se encuentren con incapacidad prolongada de más de 90 días o que presenten un evento de accidente o enfermedad de cualquier origen y requieran la aplicación de recomendaciones en el puesto de trabajo, indicadas por el médico tratante, conforme a la normatividad vigente.

2. ALCANCE

Inicia con el reporte de las situaciones médicas en las que están incursos los servidores y finaliza con la realización del seguimiento a la Reincorporación del servidor.

Aplica a los servidores de la Fiscalía General de la Nación que hayan sufrido un accidente, enfermedad o que se encuentren en una incapacidad prolongada de 90 días o más, o informe que tiene dificultad para el desarrollo de sus funciones.

3. DEFINICIONES Y SIGLAS

Actividad: Realización de una tarea o acción por una persona. Representa la perspectiva de la persona respecto al funcionamiento.

Capacidad funcional: Conjunto de destrezas individuales que permiten el adecuado desarrollo de una actividad determinada. Facultad presente en un individuo para realizar las actividades de la vida diaria, sin la necesidad de supervisión. Relación que se produce entre el individuo y el entorno en el que vive y cómo interactúan. Así mismo se asocia a la salud y al valor de las actividades que nos permiten ser y hacer (OMS).

Capacidad laboral: Conjunto de habilidades, destrezas, aptitudes y/o potencialidades de orden físico, mental y social, que permiten desempeñarse en un trabajo.¹

Capacidad ocupacional: Calidad de ejecución de una persona para llevar a cabo actividades de la vida cotidiana y ocupaciones. Depende de las habilidades motoras, procesamiento, comunicación e interacción, según las etapas del ciclo vital.²

Componentes del Desempeño Ocupacional: Habilidades funcionales que se requieren en la ejecución ocupacional satisfactoria, incluyendo componentes sensoriales, motores, cognitivos y psicosociales.

Desempeño Ocupacional: Es el actuar de la persona en ambientes específicos, siendo este un proceso durante el cual se inicia y completa distintas ocupaciones, en donde intervienen las capacidades personales, las exigencias ocupacionales y las demandas del

¹Decreto 1507 de 2014 del Ministerio de Trabajo. "Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional". Artículo 3. Definiciones.

²Ibid. Artículo 3. Definiciones.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN- AP01-P-17
	PROCEDIMIENTO PARA LA REINCORPORACIÓN OCUPACIONAL	Versión: 01 Página: 2 de 12

medio ambiente, que finalmente experimenta cuando se involucra en las áreas de autocuidado, trabajo y esparcimiento.

EAPB: Entidades Administradoras de Planes de Beneficios de Salud, antes EPS.

Entornos saludables: comprenden aquellos lugares donde viven las personas (hogar, barrio, localidad, etc.), los sitios de estudio, su lugar de trabajo y esparcimiento, entre otros, donde las personas interactúan entre ellas y con el ambiente que las rodea, generando condiciones para el desarrollo humano sustentable y sostenible.

Funcionamiento: Término genérico que incluye funciones corporales, actividades y participación. Indica los aspectos positivos de la interacción entre una persona, con una determinada condición de salud y su entorno.³⁴

Inclusión social: Es un 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 con discapacidad.

Integración: Proceso por el cual el individuo ingresa y hace parte de un todo, en este caso de la comunidad.

Orientación Profesional: El proceso mediante el cual se ayuda a una persona a desarrollar y aceptar una imagen completa y adecuada de sí misma y de su papel en el mundo laboral, a poner a prueba ese concepto frente a la realidad cotidiana y a convertirlo en una realidad para su satisfacción personal y para el beneficio de la sociedad.⁵

Orientación vocacional: En la medida en que se es inseparable del proceso de maduración de la personalidad, se dirige a despertar, iluminar y favorecer la capacidad del individuo para alcanzar su propia autorrealización mediante el ejercicio de la vida profesional.⁶

Orientación ocupacional: Conjunto de procesos que comprenden todas las intervenciones científicas o técnicas que permiten al trabajador con discapacidad, su plena reincorporación en todos sus roles ocupacionales, incluyendo una actividad productiva, que está a cargo de los empleadores con la asesoría y asistencia de las entidades de seguridad social.⁷

³Decreto 1507 de 2014, MUCIO: Artículo 3. Definiciones.

⁴Tomado de Proyecto de Decreto "Por el cual se adiciona al Capítulo 2 del Libro 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072, Decreto Único del Sector Trabajo, una sección 6, por medio de la cual se establece el programa de rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional y se dictan otras disposiciones", del Ministerio de Trabajo, 2020.

⁵Super, 1951, recuperado de: <https://psicopico.com/diferencias-orientacion-profesional-vocacional-laboral/>

⁶ Castaño (1983:239)

⁷Tomado de Proyecto de Decreto "Por el cual se adiciona al Capítulo 2 del Libro 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072, Decreto Único del Sector Trabajo, una sección 6, por medio de la cual se establece el programa de rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional y se dictan otras disposiciones", del Ministerio de Trabajo, 2020.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN- AP01-P-17
	PROCEDIMIENTO PARA LA REINCORPORACIÓN OCUPACIONAL	Versión: 01 Página: 3 de 12

Pronóstico funcional y ocupacional: Juicio acerca de las posibilidades de cambio en el tiempo, respecto al curso y secuelas de una condición de salud, y de las capacidades de desempeño ocupacional del individuo.

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 SG-SST de la empresa. Confort en términos de la percepción subjetiva del servidor y los aspectos ergonómicos que prevengan el incremento de su discapacidad.

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

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 trabajador, 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.⁸

Reconversión de la Mano de Obra: Es el 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.⁹

Redes de apoyo: Son las 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 se comparten e intercambian conocimientos, experiencias y recursos (económicos, físicos, personales, sociales) para generar alternativas novedosas que les permitan potenciar esos recursos (generar sinergias) para alcanzar un objetivo común en respuesta a una situación determinada.

Rehabilitación Funcional: Proceso de acciones médicas y terapéuticas, encaminadas a lograr que las personas que presenten una condición de salud puedan recuperar,

⁸Tomado de Proyecto de Decreto "Por el cual se adiciona al Capítulo 2 del Libro 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072, Decreto Único del Sector Trabajo, una sección 6, por medio de la cual se establece el programa de rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional y se dictan otras disposiciones", del Ministerio de Trabajo, 2020.

⁹Tomado de: Manual Guía de Rehabilitación y reincorporación ocupacional

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN- AP01-P-17
	PROCEDIMIENTO PARA LA REINCORPORACIÓN OCUPACIONAL	Versión: 01 Página: 4 de 12

mantener y potencializar las capacidades funcionales óptimas desde el punto de vista físico, sensorial, intelectual, cognitivo, psíquico o social, de manera que les posibilite modificar su propia vida y lograr una mayor independencia.

Rehabilitación integral: El mejoramiento de la calidad de vida y la plena inclusión de la persona, que ha presentado una condición de salud, al medio familiar, social, laboral y ocupacional, a través de procesos terapéuticos, educativos y formativos.

Rehabilitación Laboral: entendida también rehabilitación profesional o industrial: Conjunto de acciones tendientes a lograr que una persona con una condición de salud alcance el mayor grado de readaptación en el entorno de trabajo.

Rehabilitación Social: Proceso que orienta mecanismos de interacción de la persona, con una condición de salud, con los entornos familiar y comunitario.

Reincorporación laboral: al terminar el período de incapacidad temporal, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, los empleadores están obligados, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro, de la misma categoría, para el cual esté capacitado.¹⁰. Incluye las siguientes modalidades:

- Reintegro sin modificaciones
- Reintegro con modificaciones
- Reubicación temporal
- Reubicación definitiva
- Reconversión de mano de obra

Re inducción: Actividad que se lleva a cabo en la reincorporación de la persona como parte del proceso de rehabilitación integral establecido por la entidad, que incluye aspectos sobre el reglamento interno de trabajo norma de higiene y seguridad, la ocupación funciones procesos y procedimientos de la organización, entre otros.

Reubicación del Trabajador: Cambiar al trabajador de puesto de trabajo o de asignación de funciones, ya sea temporal o definitivamente, dependiendo de la severidad de la lesión, del análisis ocupacional y de las alternativas que disponga la empresa. 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 necesarios¹¹.

Visita domiciliaria: Parte del proceso interdisciplinario llevado a cabo en el domicilio del trabajador para la rehabilitación integral, incluye el análisis de la dinámica familiar, articulación con redes, factores contextuales y situación económica. Es una actividad realizada por uno o más integrantes del equipo de salud en el domicilio de una familia, con el objetivo de establecer una integración con uno o más miembros y su entorno para conocer su medio ambiente y darles apoyo para enfrentar problemas

¹⁰ Ley 776 de 2002, artículo 4.

¹¹ Ley 776 del 2002, artículo 8.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN- AP01-P-17
	PROCEDIMIENTO PARA LA REINCORPORACIÓN OCUPACIONAL	Versión: 01 Página: 5 de 12

Medidas Preventivas: Son todas aquellas que sirvan para proteger eficazmente la vida y salud de los servidores. En la Entidad, se utiliza este término para denominar las Recomendaciones avaladas por Medicina Laboral que especifican acciones a realizar por la Entidad y / o el servidor para preservar su salud o favorecer su recuperación y no implican alteración o restricción en el desarrollo de las funciones a su cargo¹².

Medidas Restrictivas: Para la Entidad, se denominan así a las Recomendaciones avaladas por Medicina Laboral que especifican acciones a realizar por la Entidad y / o el servidor para preservar su salud o favorecer su recuperación y que implica una restricción en el desarrollo de las funciones a su cargo.¹³

4. MARCO LEGAL /DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Constitución Política Nacional año 1991:
Artículo 13: “el Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.”

Artículo 25: “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”

Artículo 47: “el Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e inclusión social para las personas con discapacidad física, sensorial y psíquica, a quienes se prestará la atención especializada que requieran.”

Artículo 54: “es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación laboral y técnica a quienes lo requieran, propiciando la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a las personas con discapacidad el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.”
- Ley 9 de 1979, Artículo 125: Determina que todo empleador deberá responsabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectúen actividades que puedan causar riesgos para la salud de los trabajadores. Tales programas tendrán por objeto la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores, así como la correcta ubicación del trabajador en una ocupación adaptada a su constitución fisiológica y psicológica.
- Decreto Ley 1295 de 1994, “Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”, Artículo 5° establece que: “todo trabajador que sufra accidente de trabajo o enfermedad profesional tendrá derecho a: “asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica; servicios de hospitalización; servicio odontológico; suministro de medicamentos; servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento; prótesis y órtesis, su reparación, y su reposición solo en casos de deterioro o desadaptación, cuando a criterio de rehabilitación se recomiende; rehabilitación física y profesional.

¹² Concepto por autoría de la STH y DBSO

¹³ Concepto por Autoría de la STH y DBSO.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN- AP01-P-17
	PROCEDIMIENTO PARA LA REINCORPORACIÓN OCUPACIONAL	Versión: 01 Página: 6 de 12

- Ley 776 del 2002, “Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales”. Define en sus artículos 4 y 8 la reincorporación y la reubicación.
- Ley 361 de 1997: Artículo 26, establece: "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 compatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar.
- Decreto 2177 de 1989: Artículos 16 y 17; expresan la obligación contraída por los empleadores de reincorporar a los trabajadores discapacitados en los cargos que desempeñaban antes de producirse la incapacidad o ausencia al empleo ya sea por accidente de trabajo, enfermedad de riesgo común o laboral, cuando recuperen su capacidad de trabajo según las recomendaciones del médico tratante y en los términos del Código Sustantivo del Trabajo –CST.
- Concepto 118126 del Ministerio del Trabajo enuncia que: “(...) *para dar cumplimiento a la obligación de reubicación laboral, el trabajador debe poner en conocimiento al empleador de su estado de salud, mediante los dictámenes y recomendaciones médicas, a fin de obtener la reubicación en un cargo diferente al que ocupaba, siempre que sea compatible con sus capacidades y aptitudes. No obstante, debe aclararse que en ningún caso la reubicación laboral puede implicar el desmejoramiento de las condiciones salariales inicialmente pactadas (...)*”.
- Resolución 2346 de 2007 del Ministerio del Trabajo y Protección Social, “Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales.

5. DESARROLLO

No.	ACTIVIDAD Y DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
1	Reportar las situaciones médicas en las que están incursos los servidores Remitir por parte del Jefe inmediato al Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional - BSO la información de los servidores que reportan recomendaciones médicas, tan pronto las reciban de los servidores.	Jefes /Directores / Subdirectores / Servidores responsables	Correo electrónico con información
2	Informar al servidor objeto de recomendación médica. Brindar al servidor objeto de recomendación médica la información del proceso de valoración para la emisión de las recomendaciones por médico especialista en el área de medicina laboral y solicitar los documentos soporte: historia clínica completa y recomendaciones dadas por el médico tratante, de máximo seis meses (6) de antigüedad, además debe suministrar el número del celular y correo electrónico personal o institucional.	Servidor responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo	Correo electrónico

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN- AP01-P-17
	PROCEDIMIENTO PARA LA REINCORPORACIÓN OCUPACIONAL	Versión: 01 Página: 7 de 12

No.	ACTIVIDAD Y DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
3	Aportar la documentación clínica de soporte al servidor SST Enviar al servidor de SST copia de la historia clínica de médicos especialistas tratantes actualizado (últimos 6 meses), formato de consentimiento informado y datos de contacto (celular y correo)	Servidor objeto de recomendación médica	Correo electrónico
4	Enviar la documentación clínica de Soporte al profesional de Medicina Laboral propio o contratado Enviar al profesional de Medicina Laboral propio o contratado la documentación clínica de soporte para su revisión y concepto acerca del cumplimiento de los requisitos.	Servidor responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo	Correo electrónico
5	Remitir a medicina laboral documentos clínicos y ocupacionales del cargo del servidor a Médico Especialista en SST propio o contratado para el concepto. Remitir a medicina laboral propio o contratado de la entidad, lo siguiente: • Soportes aportados por el servidor y que informen sobre la Evaluación funcional (exámenes realizados por equipo de rehabilitación, copia de historia clínica concepto de Fisiatría / Fisioterapia / Terapia ocupacional / Psicología / Psiquiatría u otras especialidades). • Descripción de funciones / Análisis de Exigencia Ocupacional del cargo o puesto de trabajo. Nota: Esta actividad para los casos que aplique.	Servidor responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo	Correo electrónico
6	Realizar la evaluación de medicina laboral • Citar al servidor a la evaluación médica de reintegro • El médico debe realizar la evaluación médico ocupacional al servidor, dónde lo entrevista y valora con los documentos enviados previamente. • Remitir a la entidad de seguridad social (EAPB, ARL) correspondiente, cuándo a criterio del médico ocupacional el servidor no se encuentre en condiciones de reintegro.	Médico especialista en medicina del trabajo o salud ocupacional con licencia vigente en salud ocupacional propio o contratado y otros profesionales de la salud	Historia Clínica Formato consentimiento informado Remisión a Entidades de Seguridad Social (cuando aplique)
7	Emitir Concepto de Medidas Laborales • El médico luego de valorar al servidor y	Médico especialista en medicina del trabajo o salud ocupacional con licencia	Concepto médico con recomendaciones

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN- AP01-P-17
	PROCEDIMIENTO PARA LA REINCORPORACIÓN OCUPACIONAL	Versión: 01 Página: 8 de 12

No.	ACTIVIDAD Y DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
	con base en la documentación aportada, realiza y emite un Concepto de Medidas Preventivas o restrictivas para la labor. - La carta de reintegro debe tener la temporalidad definida, de acuerdo con el avance de la Rehabilitación (máximo 12 meses) - Remitir dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los conceptos médicos al servidor responsable del SG–SST de la Entidad. - Remitir base en Excel con registro de resultados de conceptos médicos ocupacionales a la entidad para el cumplimiento de las acciones y direccionamiento a los programas de Prevención del Sistema de Gestión SST, durante los cinco primeros días de cada mes.	vigente en salud ocupacional propio o contratado	laborales
8	Realizar acompañamiento al reintegro laboral en los casos que aplique Asesoría frente a las modificaciones al ambiente de trabajo, para los casos en los que el servidor tenga una prueba funcional que sugiere que no puede realizar las actividades del puesto de trabajo, de acuerdo con la comparación frente al Análisis de Exigencia Ocupacional.	Médico Laboral / Asesor FST o TO y psicólogo en casos de Esfera Mental. Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo	Formato Acta de Reunión Registro de Asistencia
9	Enviar y Socializar el Concepto Médico - Enviar el concepto de las medidas preventivas/restrictivas dentro de los quince (15) días hábiles siguientes, al Jefe inmediato de la Dependencia del servidor, con el fin de informar y que se revise si se cumple con las recomendaciones en las labores asignadas. - Socializar el concepto de reintegro/medidas preventivas o restrictivas para aplicar en el desarrollo de la labor con el servidor y el jefe inmediato, para que se aplique en el desarrollo de las funciones del servidor por el tiempo estipulado. - El tiempo para la socialización se define así, a partir de la entrega del concepto formal: Restrictivas: 7 días; Preventivas un mes (30 días).	ARL / Medicina laboral. Profesional del área de Seguridad y Salud en el Trabajo	Correo electrónico Formato Acta de Reunión Registro de Asistencia Carta de medidas Inclusión en archivo de población objeto.
10	Incluir al servidor objeto de recomendación médica en los programas o estrategias Incluir al servidor objeto de recomendación	Servidor responsable SST	Base de Excel

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN- AP01-P-17
	PROCEDIMIENTO PARA LA REINCORPORACIÓN OCUPACIONAL	Versión: 01 Página: 9 de 12

No.	ACTIVIDAD Y DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
	médica dentro de la población objeto en los programas o estrategias a los cuales fueron direccionados.		
11	Realizar seguimiento a la Reincorporación del servidor Realizar Prueba de trabajo, mediante visita al puesto, una vez el servidor se haya reintegrado, con el fin de realizar seguimiento a su adaptación (entrevistas, observación directa y registros fotográficos si aplica). Se programa la prueba de 30 a 60 días después de la socialización. Nota: Esta tarea se realiza en los casos en los que se requiera por restricción o solicitud de modificación en las tareas, puesto o actividades.	Servidor responsable de SST con el apoyo de asesor de ARL o Medicina laboral	Acta de reunión Registro de Asistencia Informe de Prueba de Trabajo (si aplica)

6. PUNTOS DE CONTROL

No. DE LA ACTIVIDAD	¿QUÉ EVENTO CONTROLA?	RESPONSABLE	REGISTRO
3. Aportar la documentación clínica de soporte al servidor SST	El aporte de la Historia Clínica reciente por parte del servidor es la apertura efectiva del proceso.	Servidor objeto de recomendación médica	Correo electrónico
4. Enviar la documentación clínica de Soporte al profesional de Medicina Laboral propio o contratado	El concepto que emite el Médico se basa en parte del análisis de la documentación clínica que informa el estado de salud del servidor, su evolución, proceso de rehabilitación y avance de este	Servidor responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo	Correo electrónico
5. Remitir a medicina laboral documentos clínicos y ocupacionales del cargo del servidor a Médico Especialista en SST propio o contratado para el concepto.	Para conceptuar sobre las medidas que se requiere aplicar en el desarrollo de la labor, el médico además de conocer el estado de salud del servidor, debe valorar las funciones y el perfil del puesto de trabajo para decidir si tiene o no restricción para el cumplimiento de las funciones asignadas.	Servidor responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo	Correo electrónico
7. Emitir Concepto de Medidas Laborales	Las medidas que se van a aplicar en la labor del servidor es el documento legal que debe cumplir la Entidad, para apoyar su proceso de Rehabilitación	Médico especialista en medicina del trabajo o salud ocupacional con licencia vigente en salud ocupacional	Concepto médico con recomendaciones laborales

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN- AP01-P-17
	PROCEDIMIENTO PARA LA REINCORPORACIÓN OCUPACIONAL	Versión: 01 Página: 10 de 12

	y a la vez informar al servidor cuales son las recomendaciones de cuidado que él debe cumplir para también apoyar dicho proceso.	propio o contratado	
9. Enviar y Socializar el Concepto Médico	Conocimiento por parte del Jefe y el servidor para el cumplimiento de las medidas.	ARL / Medicina laboral. Profesional del área de Seguridad y Salud en el Trabajo	Correo electrónico Formato Acta de Reunión Registro de Asistencia Carta de medidas Inclusión en formato registros de población objeto.
11. Realizar seguimiento a la Reincorporación del servidor	Determinar si el reintegro fue exitoso o se debe realizar una nueva valoración y ajuste	Servidor responsable de SST con el apoyo de asesor de ARL o Medicina laboral	Acta de reunión Registro de Asistencia Informe de Prueba de Trabajo (si aplica)

7. ASPECTOS GENERALES

- El objetivo de estas actividades es hacer seguimiento a la rehabilitación funcional del servidor que ha sufrido un evento de salud y al final de ésta, realizar las comunicaciones y trámites requeridos para que se pueda realizar el reintegro laboral.
- La prueba de trabajo se realiza sólo en los casos que se requiera de forma especial hacer un seguimiento, como cuando se encuentran posibles restricciones o hay una sospecha de ellas; como para el levantamiento de las medidas, si la duración de éstas está por encima de los 6 meses.
- Cumplimiento de la legislación: Es deber del servidor informar sobre su estado de salud al Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional y la Entidad cumplir con las recomendaciones dadas por el médico especialista en Medicina Laboral o Salud Ocupacional. Las recomendaciones dadas por los médicos especialistas diferentes al médico laboral sólo tienen validez cuando implican un riesgo inminente frente a la salud del servidor y hasta que haya un pronunciamiento por parte del médico idóneo de la Entidad.
- Temporalidad: Por ser complejo y dinámico el equilibrio entre la salud y la enfermedad, existe siempre la probabilidad de que los cambios en el estado de salud afecten el desempeño de los servidores y por esa razón, se debe hacer un seguimiento por

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN- AP01-P-17
	PROCEDIMIENTO PARA LA REINCORPORACIÓN OCUPACIONAL	Versión: 01 Página: 11 de 12

médico laboral máximo cada 12 meses (1 año) si el servidor continúa con la condición de salud.

- **Socialización de Medidas:** Es el proceso en el cual se realiza la comunicación a las partes interesadas, de forma tal que se puedan aclarar las dudas relacionadas con las recomendaciones que se deben cumplir por parte del servidor y el Jefe Inmediato, como representante de la Entidad. Permite soportar también, en caso de requerirse, diferencias en el desempeño de los servidores por una condición de salud.

- **Mesas administrativas de seguimiento a casos críticos**

Con el fin de presentar y analizar alternativas para los casos de los servidores que no han tenido reintegros exitosos o requieren de atención administrativa en razón a su condición de salud y medidas emitidas, se deben realizar mesas de trabajo con los Superiores jerárquicos de las Dependencias nacionales o seccionales donde se construyan planes de acción para intervenir las situaciones críticas, hacer seguimiento o apoyar los procesos de los servidores, así como del funcionamiento y cumplimiento de la misión de la Entidad. Estas reuniones se realizarán bajo el lineamiento de la Subdirección de Talento Humano y la Jefatura del Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional y podrá ser presencial o virtual, de acuerdo con las condiciones de los casos, ubicación y participación requerida.

- **Opciones para revisar para los casos de reubicación o reintegro no exitoso:**

Para los casos donde se presenten dificultades en el proceso de reintegro se analizará en conjunto con apoyo legal para evaluar alternativas de acuerdo con el Manual de Rehabilitación vigente en el país, en el que se involucren las entidades de Seguridad Social de acuerdo al origen de las contingencias que aquejan al servidor con la dificultad y de acuerdo a los parámetros establecidos en la legislación para los casos de incapacidades prolongadas, recurrentes y/o reintegro no exitoso.

Las alternativas a considerar serán:

- Reubicación laboral
- Reconversión laboral

Las anteriores alternativas se revisarán en particular para cada caso, con el apoyo de la ARL, Médicos laborales asesores, Abogados laborales y grupo jurídico de la Subdirección de Talento Humano.

8. REVISIÓN Y APROBACIÓN

Revisó: Gina Espinosa, Jefe del Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional. (e)

Aprobó: Líder Proceso Gestión de Talento Humano. Dr. German Ricardo Castellanos Mayorga - Subdirector de Talento Humano (e).

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN- AP01-P-17
	PROCEDIMIENTO PARA LA REINCORPORACIÓN OCUPACIONAL	Versión: 01 Página: 12 de 12

9. ANEXOS

ANEXO 1. FLUJOGRAMA

