

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	PR-GH-020
			VERSIÓN	01
	REHABILITACIÓN INTEGRAL Y REINCORPORACIÓN LABORAL		FECHA	16/11/2018
			PÁGINA	Página 1 de 13
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ		
Líder Gestión de Talento Humano	Equipo Operativo de Calidad	Lieder de Calidad		

PROCEDIMIENTO PARA EL PROGRAMA DE REHABILITACION INTEGRAL Y REINCORPORACION LABORAL DE COLABORADORES CON ATEL

PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO

DOCUMENTO REALIZADO BAJO LA ASESORÍA DE POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A. / ARL

**SAN JOSE DE CUCUTA, NORTE DE SANTANDER
2018**

 Vigilada Mineducación	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	PR-GH-020
			VERSIÓN	01
	REHABILITACIÓN INTEGRAL Y REINCORPORACIÓN LABORAL		FECHA	16/11/2018
			PÁGINA	Página 2 de 13
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ		
Líder Gestión de Talento Humano	Equipo Operativo de Calidad	Líder de Calidad		

1. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Establecer mediante el presente documento los lineamientos para el procedimiento a seguir para la identificación de los casos con ATEL, la ubicación, reubicación y/o reincorporación de los trabajadores con restricciones laborales según las afecciones de su salud física y psicosocial en un puesto de trabajo que pueda desempeñar, salvaguardando su condición de salud y seguridad en el trabajo de la Universidad Francisco de Paula Santander.

1.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar los casos de ATEL y/o enfermedad común que deben ser incluidos en el programa de rehabilitación integral y reincorporación laboral.
- Caracterizar el perfil sociodemográfico de los trabajadores con incapacidades por ATEL y/o enfermedad común para reincorporación laboral vinculadas a la Universidad.
- Realizar el análisis de los requerimientos del puesto de trabajo de cada persona afectado a través de un instrumento de valoración.
- Evaluar el perfil ocupacional del cargo y del trabajador.
- Dar las respectivas recomendaciones tanto al trabajador como a la empresa para proporcionar un sitio de trabajo confortable y seguro.
- Realizar la prueba de trabajo después del reintegro del trabajador.
- Realizar seguimiento a la ubicación y reubicación de los trabajadores afectados de la universidad.
- Implementar acciones de mejora del programa según los resultados de las fases de seguimiento.

2. ALCANCE

El programa de rehabilitación integral y reincorporación laboral está dirigido a todos los colaboradores vinculados a la Universidad Francisco de Paula Santander, que presente ATEL y/o enfermedad común, esto con el fin de garantizar la atención oportuna e integral, la reubicación y/o reincorporación laboral, estableciendo acciones preventivas y correctivas en el programa según el seguimiento de los casos.

3. DEFINICIONES

Actividad: realización de una tarea o acción por una persona. representa la perspectiva de la persona respecto al funcionamiento.

Adaptación: proceso de ajuste entre las capacidades del individuo y los requerimientos del desempeño.

Barreras: factores en el entorno de una persona que, cuando están presentes o ausentes, limitan el funcionamiento generan discapacidad.

Capacidad funcional: conjunto de destrezas individuales que permiten el adecuado desarrollo de una actividad determinada.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	PR-GH-020	
			VERSIÓN	01	
	REHABILITACIÓN INTEGRAL Y REINCORPORACIÓN LABORAL		FECHA	16/11/2018	
			PÁGINA	Página 3 de 13	
ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ	
Líder Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad	

Capacidad laboral: se entiende por capacidad laboral del individuo el conjunto de las habilidades, destrezas, aptitudes y/o potencialidades de orden físico, mental y social, que le permite desempeñarse.

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

Condición de salud: término genérico que incluye, enfermedad, trastorno, traumatismo y lesión.

Deficiencia: toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica, que pueden ser temporales o permanentes, entre las que se incluyen la existencia o aparición de una anomalía, defecto o pérdida producida en un miembro, órgano, tejido u otra estructura del cuerpo humano, así como también los sistemas propios de la función mental. representa la exteriorización de un estado patológico y en principio refleja perturbaciones a nivel del órgano.

Desempeño ocupacional: es el actuar de la persona en ambientes específicos, siendo este un proceso durante el cual se motiva, inicia y completa distintas ocupaciones y las aéreas del medio ambiente, que finalmente se involucran en las demandas de autocuidado, trabajo y esparcimiento.

Discapacidad: toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano, producida por una deficiencia, y se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño y comportamiento en una actividad normal o rutinaria, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles, y progresivos o regresivos. representa la objetivación de la deficiencia y por tanto, refleja alteraciones al nivel de la persona.

Facilitadores: todos aquellos factores en el entorno de una persona que, cuando están presentes o ausentes, mejoran el funcionamiento y reducen la discapacidad. en tales aspectos se incluyen la accesibilidad del ambiente físico, la disponibilidad de la tecnología, las actitudes positivas respecto a la discapacidad.

Limitación en la actividad: dificultades que un individuo puede tener para realizar actividades.

Perfil de puesto de trabajo: descripción de las exigencias sensoriales, motoras, cognoscitivas, psicológicas, técnicas y de experiencia que se requieren para el desempeño del trabajador.

Readaptación profesional: conjunto de procesos que comprenden todas las intervenciones científicas o técnicas que permitan el empleo selectivo de las personas.

Reconversión de mano de obra: entrenamiento o capacitación en un oficio diferente al habitual, debido a que las capacidades residuales del individuo le impiden el ejercicio del mismo.

Rehabilitación: conjunto de acciones sociales, terapéuticas, educativas y de información, de tiempo limitado coordinadas 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.

Reincorporación laboral: retorno del trabajador a sus roles ocupacionales, en iguales condiciones de desempeño.

Reincorporación ocupacional: retorno del trabajador a sus roles ocupacionales, en

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	PR-GH-020	
			VERSIÓN	01	
	REHABILITACIÓN INTEGRAL Y REINCORPORACIÓN LABORAL		FECHA	16/11/2018	
			PÁGINA	Página 4 de 13	
ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ	
Líder Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Lieder de Calidad	

iguales condiciones de desempeño.

Reubicación laboral: cambiar al trabajador del puesto de trabajo o de asignación de funciones ya sea temporal o definitivamente, dependiendo de la severidad de la lesión y del análisis del puesto de trabajo.

Trabajo habitual: se entiende como trabajo habitual aquel oficio, labor u ocupación que desempeña el individuo con su capacidad laboral, entrenamiento y/o formación técnica.

4. CONTENIDO

4.1. Rehabilitación integral y Reincorporación laboral para trabajadores con Enfermedad laboral y común.

N°	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTRO
1	El colaborador radica el concepto del médico laboral con sus recomendaciones a la oficina de Recursos Humanos se direcciona al Sistema de gestión Seguridad y Salud en el Trabajo.	Colaborador	Concepto medico laboral
2	El medico laboral de la Universidad valora al trabajador y emite el concepto medico laboral con sus respectivas recomendaciones y hace entrega del concepto al profesional encargado de SG-SST.	Medico Laboral.	Concepto medico laboral
3	Contactar al trabajador y solicitarle información que se requiera, concertar y socializar con el coordinador o jefe inmediato, las actividades a desarrollar con el trabajador	Lider y/o Profesional del SG-SST	Acta
4	Solicitar al responsable del programa de DME información y el listado del personal vinculado al programa. Nota: Si el trabajador se encuentra incluido en el programa de DME solicitar recomendaciones y actividades realizadas con el trabajador. Si no esta visculado remitirlo deigual manera al programa de DME.	Lider y/o Profesional del SG-SST	Oficio
5	Realizar analisis de requeriemineto del puesto de trabajo. Nota: se evalúan los componentes cognitivos, motor, sensorial, psicosocial ademas de la organización del puesto de trabajo.	Lider y/o Profesional del SG-SST	Analsis de requerimient o de puesto de trabajo
6	Entregar información sobre actividades y recomendaciones del trabajador con restricciones laborales al responsable del programa de DME	Lider y/o Profesional del SG-SST	Oficio
7	Convocar a reunión los jefes de área a quién	Lider y/o	Acta

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	PR-GH-020
			VERSIÓN	01
	REHABILITACIÓN INTEGRAL Y REINCORPORACIÓN LABORAL		FECHA	16/11/2018
			PÁGINA	Página 5 de 13
ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ
Líder Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad

	interese para tratar los casos de reubicación o modificaciones de puesto de trabajo y actividades laboral y seleccionar el posible puesto de trabajo para el reintegro laboral.	Profesional del SG-SST	
8	Realizar perfil ocupacional de los cargos opcionados para la reubicación del trabajador.	Lider Profesionales SG-SST	y/o del Perfil ocupacional del cargo
9	Realizar análisis de requerimiento del nuevo puesto de trabajo en caso de reubicación, se hace seguimiento a las recomendaciones.	Lider Profesionales SG-SST	y/o del Analisis de requerimiento o del puesto de trabajo
10	Se notifica personal pertinente para socializar el análisis de requerimiento del puesto de trabajo.	Lider Profesionales SG-SST	y/o del Acta
11	Realizar prueba de trabajo una vez se halla reubicado el colaborador. Nota: si el nuevo puesto es apto para el colaborador se realiza la prueba de trabajo al mes, posteriormente seguimiento trimestralmente a las recomendaciones. En caso de que el nuevo puesto de trabajo no sea apto para el colaborador se realiza nuevamente el procedimiento.	Lider Profesionales SG-SST	y/o de Prueba de trabajo
12	Seguimiento trimestral a las recomendaciones en los colaboradores con restricciones laborales.	Lider Profesionales SG-SST	y/o del Acta
13	Asistir a la mesa de trabajo con la ARL para seguimiento de los casos de calificación de origen laboral.	Lider Profesional de SG-SST	y/o Acta
14	Archivar documentos.	Lider Técnico Gestión	y/o apoyo a la Informes

4.2 Rehabilitación integral y reincorporación laboral para personal con Accidente de trabajo.			
N°	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTRO
1	El responsable del reporte de accidentes laborales hace entrega del listado de los trabajadores accidentados.	Lider y/o apoyo tecnico del SG-SST	Oficio
2	El médico laboral de la Universidad valora al colaborador y emite el concepto médico laboral con sus respectivas recomendaciones y hace entrega del concepto al profesional de apoyo del Programa de reincorporación laboral.	Médico Laboral.	Concepto médico laboral
3	Contactar al colaborador y solicitarle	Profesionales del	Acta

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	PR-GH-020	
			VERSIÓN	01	
	REHABILITACIÓN INTEGRAL Y REINCORPORACIÓN LABORAL		FECHA	16/11/2018	
			PÁGINA	Página 6 de 13	
ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ	
Líder Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Lieder de Calidad	

	información que se requiera y concertar y socializar con el coordinador o jefe inmediato las actividades a desarrollar con el trabajador	SG-SST	
4	Realizar analisis de requeriemineto del puesto de trabajo. Nota: se evaluan los componentes cognitivos, motor, sensorial, psicosocial ademas de la organización del puesto de trabajo.	Lider y/o Profesional del SG-SST	Analsis de requerimient o de puesto de trabajo
5	Hacer seguimiento al colaborador por accidente de trabajo hasta su reintegro. Nota: si el trabajador se reintegra con modificaciones se realiza análisis de requerimiento del puesto de trabajo y se dan las respectivas recomendaciones.	Profesionales del SG-SST	Acta de seguimiento y Analisis de requerimient o del puesto de trabajo
6	Convocar a reunión al personal interesado, en caso de reintegro del trabajador por reubicación laboral .	Profesionales del SG-SST	Oficio, circular y/o Acta
7	Realizar el perfil ocupacional del cargo de los posibles cargos para la reubicacion del colaborador.	Profesionales del SG-SST	Perfil ocupacional del cargo
8	Presentar el cargo opcionado para reubicación laboral del colaborador a la administración laboral para su aprobación.	Profesional del SG-SST	Oficio
9	Realizar análisis de requerimiento del puesto de trabajo nuevo. Nota: se evalúan los componentes cognitivos, motor, sensorial, psicosocial ademas de la organización del puesto de trabajo.	Profesional del SG-SST	Analsis de requerimient o de puesto de trabajo
10	Convocar a reunión los jefes de área a quién interese para tratar los casos de reubicación o modificaciones de puesto de trabajo y actividades laboral y seleccionar el posible puesto de trabajo para el reintegro laboral.	Profesional del SG-SST	Acta
11	Convocar a reunión al personal pertinente para socializar el análisis de requerimiento del puesto de trabajo.	Profesinales del SG-SST	Acta
12	Realizar prueba de trabajo una vez se halla reubicado el colaborador. Nota: si el nuevo puesto es apto para el trabajador se realiza seguimineto bimestral a las	Profesionales de SG-SST	Prueba de trabajo

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	PR-GH-020
			VERSIÓN	01
	REHABILITACIÓN INTEGRAL Y REINCORPORACIÓN LABORAL		FECHA	16/11/2018
			PÁGINA	Página 7 de 13
ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ
Líder Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad

	recomendaciones. En caso de que el nuevo puesto de trabajo no sea apto para el trabajador se realiza nuevamente el procedimiento.		
13	Seguimiento trimestral a las recomendaciones en los colaboradores con restricciones laborales.	Profesionales del SG-SST	Acta
14	Asistir a la mesa de trabajo con la ARL para seguimiento de los casos de calificación de origen laboral.	Profesional de SG-SST	Acta
15	Archivar documentos.	Apoyo Técnico a la Gestión	Informes.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	PR-GH-020
			VERSIÓN	01
	REHABILITACIÓN INTEGRAL Y REINCORPORACIÓN LABORAL		FECHA	16/11/2018
			PÁGINA	Página 8 de 13
ELABORÓ		REVISÓ	APROBÓ	
Líder Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad	Lieder de Calidad	

5. FLUJOGRAMA



Vigilada Mineducación

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

REHABILITACIÓN INTEGRAL Y REINCORPORACIÓN LABORAL

CÓDIGO PR-GH-020

VERSIÓN 01

FECHA 16/11/2018

PÁGINA Página 9 de 13

ELABORÓ

REVISÓ

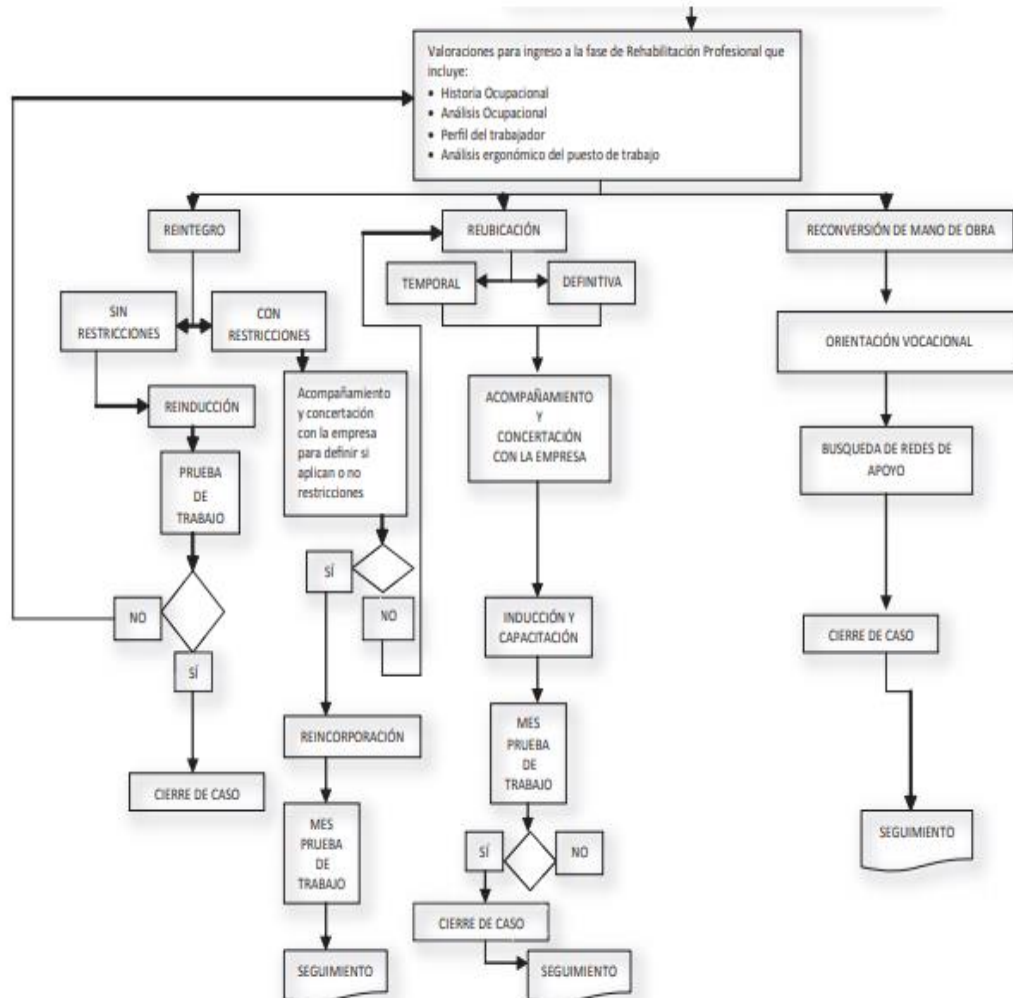
APROBÓ

Líder Gestión de Talento Humano

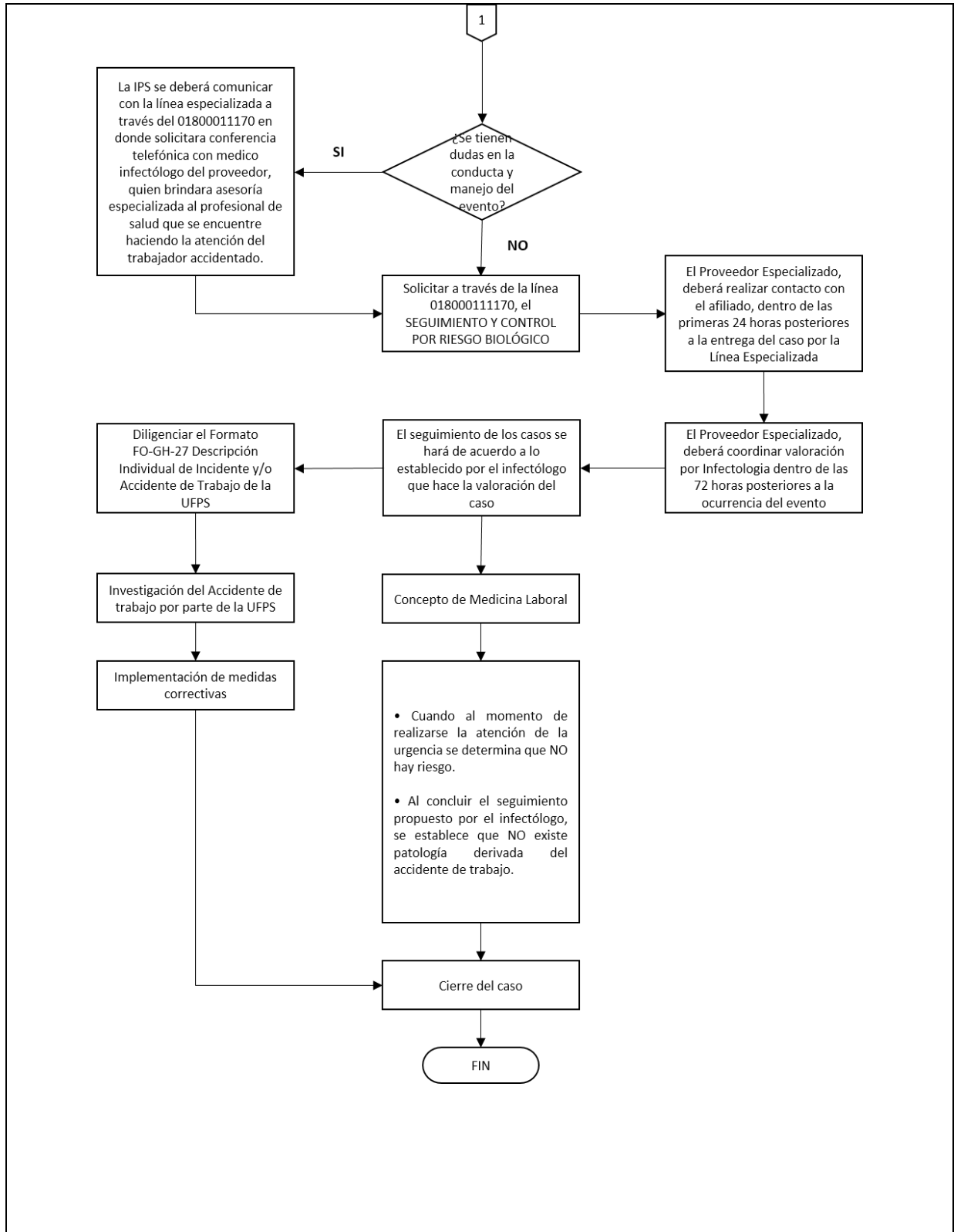
Equipo Operativo de Calidad

Líder de Calidad

GUÍAS DE REHABILITACIÓN PROFESIONAL MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL PROPUESTA FLUJOGRAMA



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	PR-GH-020
			VERSIÓN	01
	REHABILITACIÓN INTEGRAL Y REINCORPORACIÓN LABORAL		FECHA	16/11/2018
			PÁGINA	Página 10 de 13
ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ
Líder Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	PR-GH-020
			VERSIÓN	01
	REHABILITACIÓN INTEGRAL Y REINCORPORACIÓN LABORAL		FECHA	16/11/2018
			PÁGINA	Página 11 de 13
ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ
Líder Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad

6. NORMATIVIDAD

Manual Guía sobre Procedimientos para la Rehabilitación y Reincorporación Laboral de los Trabajadores en el Sistema General de Riesgos Laborales. Ministerio de trabajo y seguridad social año 2002. El Ministerio de la Protección Social en su circular informativa 230042 del 8 de agosto del 2.008 el cual refiere sobre la competencia, vigilancia y control en los casos de incapacidad temporal.

Ley 361 de 1.997 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.

Ley 776 del 2002. Artículo 4. “REINCORPORACIÓN AL TRABAJO. “Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría”.

Ley 776 del 2002. Artículo 8. “REUBICACIÓN DEL TRABAJADOR “Sobre la reubicación laboral de los trabajadores refiere los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios”.

Dentro del marco legal nacional el **Decreto Ley 2351 de 1965**, establece que reinstalación en el empleo al término de la incapacidad, (Artículo 16).

En el **Decreto 1295 de 2004, Art. 1** se sostiene que es el sistema de riesgos profesionales (SGRP), el encargado de prevenir, proteger y atender a los trabajadores de cualquier enfermedad y accidente; que pueda sufrir el trabajador producto de la labor que desempeña. No solo mediante servicios de rehabilitación sino también con medidas de carácter preventivo.

Constitución Política.

Presenta varios artículos orientados como referencia para el abordaje de este caso, en su Artículo 1.

Código sustantivo del trabajo.

Este dispone su protección al trabajo, como lo presenta el Artículo 9.

Sentencia T-389/11

Decreto 1295 de 1994.

Ley 1562 de 2015.

Ley 776/02, el Artículo 4°. *Reincorporación al trabajo.* Artículo 8. *Reubicación del trabajador.*

El artículo 2° del Decreto 205/03

Manual de procedimientos para la Rehabilitación y reincorporación 2004.

Manual de procedimientos para la Rehabilitación y reincorporación 2010.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	PR-GH-020	
			VERSIÓN	01	
	REHABILITACIÓN INTEGRAL Y REINCORPORACIÓN LABORAL		FECHA	16/11/2018	
			PÁGINA	Página 12 de 13	
ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ	
Líder Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad	

7. ANEXOS

ANEXO 1. RECURSOS

RECURSOS HUMANOS: Jefe de división de recursos humanos, coordinador o líder del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo, jefe inmediato, médico laboral otros profesionales especializados en SST y técnicos administrativo.

RECURSOS TECNOLÓGICO: Equipo de computo, impresora, video beam, fotocopiadora, internet.

RECURSOS MATERIALES: resma de papel, USB, CDs, AZ y papelería.

ANEXO 2. RESPONSABILIDADES

Coordinador o líder del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y otros profesionales que se requieran.

- Participar activamente en la investigación de accidentes laborales.
- Realizar el seguimiento trimestral a los casos de los colaboradores con ATEL incluido en el programa de rehabilitación integral y reincorporación laboral.
- Convocar a reuniones a los jefes inmediatos, jefe de división de recursos humanos y profesionales del SG-SST para realizar los seguimientos de los casos y al plan de mejora.
- Solicitar la valoración por medicina laboral de la Universidad a los colaboradores incluidos en el programa para las respectivas recomendaciones.
- Realizar el seguimiento a las recomendaciones en el puesto de trabajo tanto para la empresa y los colaboradores una semana después del reintegro del colaborador afectado.
- Asignar las actividades al profesional competente que realizará el seguimiento de los casos.
- Verificar el cumplimiento de las responsabilidades asignadas a los profesionales competentes u otros especialistas que ejecutarán el programa.
- Asistir a las mesas de trabajo y/o seguimiento de los casos.

Profesionales competentes especializados en seguridad y salud en el trabajo.

- Realizar la caracterización de los casos que se presenten para incluir en el programa.
- Realizar el análisis de requerimiento de puesto de trabajo anterior y el nuevo.
- Aplicar la prueba de trabajo al colaborador ocho días después de su reintegro.
- Realizar seguimiento a las recomendaciones de los casos incluidos en el programa.
- Asistir a las mesas de trabajo.
- Elaborar y entregar informes de los casos incluidos en el programa.

Jefe inmediato (invitados)

- Hacer el acompañamiento en el caso del colaborador con reincorporación laboral.
- Notificar de manera oportuna al jefe de recursos humanos y/o al coordinador del

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	PR-GH-020	
			VERSIÓN	01	
	REHABILITACIÓN INTEGRAL Y REINCORPORACIÓN LABORAL		FECHA	16/11/2018	
			PÁGINA	Página 13 de 13	
ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ	
Líder Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad	

Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo, cualquier novedad como la no adaptación del colaborador a sus funciones o sitio de trabajo, el incumpliendo de las recomendaciones medicas laboral, si el colaborador le manifiesta el aumenta la sintomatología de su patología con las actividades que realiza.

- Cumplir con las recomendaciones del médico laboral y el coordinador del SG-SST.

Colaborador con reincorporación laboral.

- Reportar a su jefe inmediato los ATEL, las incapacidades, su condición de salud, exacerbación de sintomatología de su patología de base, después de su reintegro.
- Asistir y cumplir con el tratamiento médico y rehabilitación integral notificando al jefe inmediato las certificaciones de asistencias a las valoraciones médicas y tratamiento.
- Cumplir con las recomendaciones y restricciones emitidas por el médico laboral de la empresa.
- Participar en las reuniones si es convocado para el seguimiento de su caso.

Jefe de División de Recursos Humanos.

- Aportar los perfiles de los cargos actualizados para la facilitación del reintegro del colaborador afectado.
- Participar en el proceso de reincorporación y seguimiento de los casos con ATEL incluidos en el programa.
- Facilitar el proceso de reincorporación laboral con las modificaciones en el puesto de trabajo según las recomendaciones o restricciones médicas.

Médico laboral.

- Realizar los exámenes médicos para la reincorporación de los colaboradores y emitir un concepto medico laboral con las respectivas recomendaciones y/o restricciones, con el propósito de realizar seguimiento a las condición de salud del colaborador.
- Asistir a las reuniones para el seguimiento de los casos incluidos en el programa.

ARL Positiva

- Acompañamiento den el capture de los casos con ATEL que cumplan con los requisitos para ser incluidos en el programa.
- Confirmación del diagnóstico de ATEL.
- Realizar el plan de rehabilitación.
- Prórroga de las incapacidades temporales.
- Asesorar en la rehabilitación funcional y profesional.
- Asesoría en la aplicación del análisis de requerimiento del puesto de trabajo.
- Asesorar en la reincorporación, reubicación y/o reintegro del colaborador con ATEL.
- Asesorar en la reinducción y aplicación de la prueba de trabajo.
- Acompañamiento en el seguimiento de los casos de los colaboradores incluidos en el programa.

ANEXO 3. RELACION DE FORMATOS

- Formato en excel de Caracterización del personal con ATEL y/o enfermedad común.
- Formato perfil ocupacional de los cargos.
- Formato Analisis de requerimiento del puesto de trabajo.
- Formato Prueba de trabajo

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	PR-GH-020
			VERSIÓN	01
	REHABILITACIÓN INTEGRAL Y REINCORPORACIÓN LABORAL		FECHA	16/11/2018
			PÁGINA	Página 14 de 14
ELABORÓ		REVISÓ	APROBÓ	
Líder Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad	Líder de Calidad	

8. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

TIPO	CODIGO	NOMBRE
EXTERNO	N.A	Constitución política.
	N.A	Decreto 1295 de 2004
	N.A	Decreto Ley 2351 de 1965
	N.A	Manual Guía sobre Procedimientos para la Rehabilitación y Reincorporación Laboral de los Trabajadores en el Sistema General de Riesgos Laborales.

9. CONTROL DE CAMBIOS

VERSION	DESCRIPCION DEL CAMBIO	FECHA	RESPONSABLE DE APROBACIÓN
01	Versión Original	16/11/2018	Líder de Calidad