

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

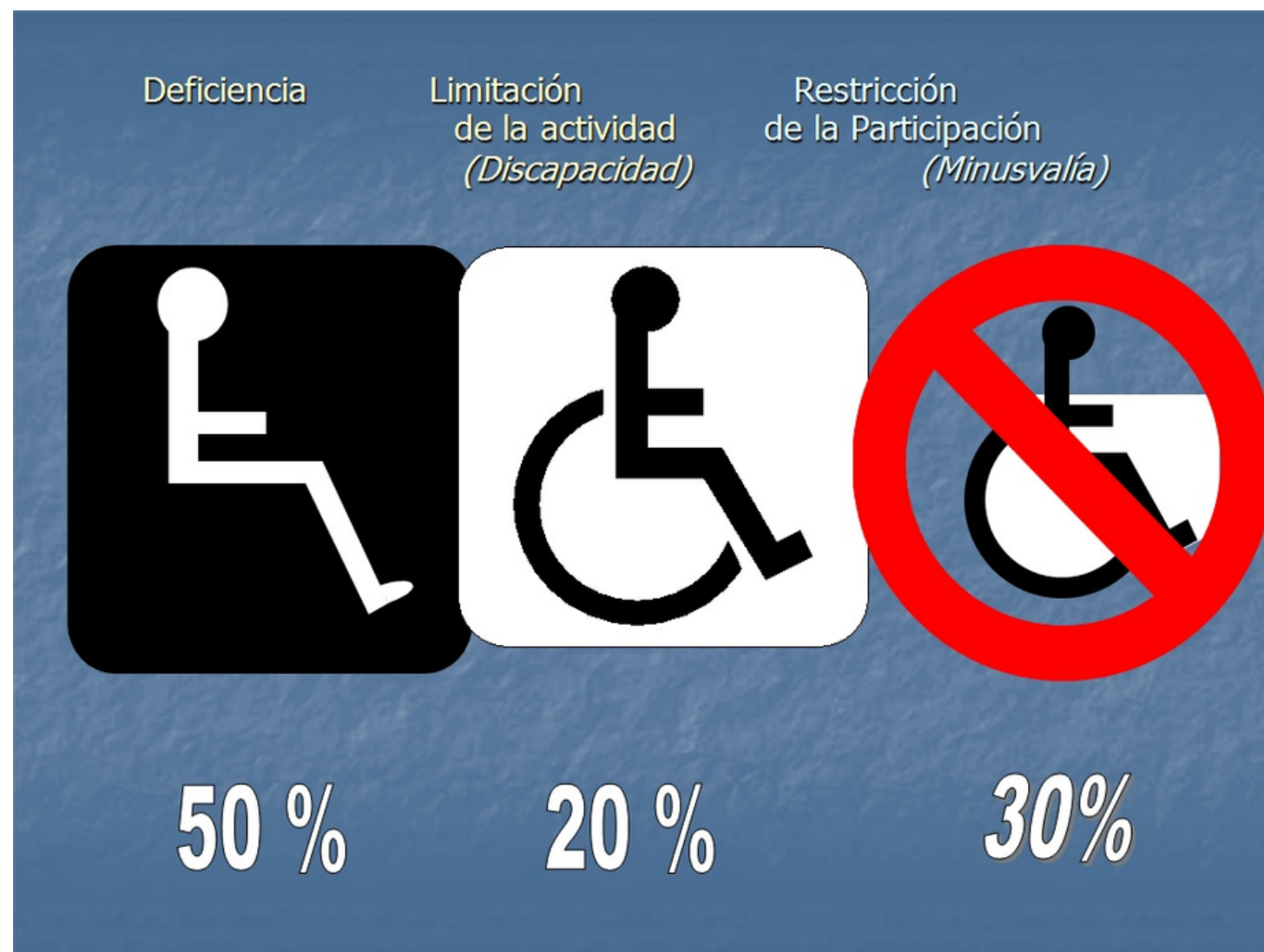
# PROGRAMA DE ESTRATEGIAS PARA EL REINTEGRO Y REUBICACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES

YIRLEY KATALINA RUA ORREGO  
ESTEPHANIE CASTRILLÓN ATEHORTUA

# INTRODUCCIÓN

EL PROGRAMA DE REINTEGRO Y REUBICACIÓN LABORAL ES UN RETO PARA LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGO LABORALES, ENTIDADES PROMOTORAS DE SALUD, EL TRABAJADOR Y LA EMPRESA, PUESTO QUE SE TRATA DE UN REGRESO A LA ACTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES QUE HAN SIDO DIAGNOSTICADOS POR UN ACCIDENTE DE TRABAJO, ENFERMEDAD LABORAL O ENFERMEDAD GENERAL Y QUE DEBEN SER READAPTADOS Y/O REUBICADOS DE ACUERDO SI PRESENTA UNA LIMITACIÓN PSICONEUROLÓGICA Y/O FÍSICA QUE LE IMPIDAN DESEMPEÑAR SUS FUNCIONES COMO LO HACÍAN PREVIAMENTE AL EVENTO.





LA LEY 776 DE 2002, CONSAGRA EN SU ARTÍCULO 8 EL DEBER DE REUBICACIÓN DEL TRABAJADOR INCAPACITADO PARCIALMENTE EN EL CARGO QUE DESEMPEÑABA O A PROPORCIONARLE UN TRABAJO COMPATIBLE CON SUS CAPACIDADES Y APTITUDES, PARA LO CUAL DEBERÁ INCLUSO EFECTUAR LOS MOVIMIENTOS DE PERSONAL QUE SEAN NECESARIOS. Y EN SU ARTÍCULO 17, ESTABLECE UNA SANCIÓN PARA EL TRABAJADOR QUE NO COLABORE EN SU PROCESO DE REHABILITACIÓN FÍSICA Y PROFESIONAL Y SE REHÚSE SIN JUSTA CAUSA A SOMETERSE A LOS PROCEDIMIENTOS NECESARIOS PARA LA MISMA, CONSISTENTE EN LA SUSPENSIÓN DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS PREVISTAS EN DICHA LEY.

# OBJETIVO

ESTABLECER UN PROCESO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA REHABILITACIÓN Y REINCORPORACIÓN OCUPACIONAL Y LABORAL, TENDIENTES A CONSERVAR EL DERECHO AL TRABAJO, GARANTIZAR UNA ACTIVIDAD ECONÓMICA QUE LE PERMITA EL DESARROLLO INTEGRAL A LOS TRABAJADORES, CON EL FIN DE CONTRIBUIR A SU BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA Y GENERAR CONDICIONES SEGURAS DE REINCORPORACIÓN LABORAL ASOCIADAS A CONDICIONES DE SALUD QUE IMPACTEN EL AUSENTISMO, LA PRODUCTIVIDAD Y QUE A SU VEZ RESPONDAN A LOS REQUERIMIENTOS LEGALES Y SOCIALES.

ESTE PROCEDIMIENTO APLICA EN FORMA OBLIGATORIA PARA TODOS LOS EMPLEADOS VINCULADOS INDEPENDIENTEMENTE DE LA FORMA QUE HAYAN SUFRIDO ACCIDENTES DE TRABAJO O PRESENTAN ENFERMEDADES DE ORIGEN LABORAL O DE ORIGEN COMÚN QUE GENEREN INCAPACIDADES MAYORES DE 30 DÍAS Y/O QUE PRESENTAN DETERIORO EN SU CONDICIÓN DE SALUD DE BASE Y REQUIEREN UNA ADECUACIÓN DE SUS CONDICIONES LABORALES, Y SE TENDRÁN EN CUENTA LAS RECOMENDACIONES MÉDICAS EMITIDAS POR EL ENTE CORRESPONDIENTE DE ACUERDO CON LA NATURALEZA DEL EVENTO

# BENEFICIOS

## TRABAJADOR Y FAMILIA

DISPONIBILIDAD DE RECURSOS DERIVADOS DEL TRABAJO DEL ASEGURADO, MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LOS INTEGRANTES DEL NÚCLEO FAMILIAR, EVITAR LA RUPTURA FAMILIAR CAUSADA POR LA DISCAPACIDAD DE UNO DE SUS INTEGRANTES, QUE GENERALMENTE ES EL PRINCIPAL PROVEEDOR DE RECURSOS ECONÓMICOS.

## EMPRESA

CONSERVAR LAS HABILIDADES Y LOS CONOCIMIENTOS DEL TRABAJADOR EN CONDICIONES ESPECIALES QUE PERMITAN LA PRODUCTIVIDAD AL APROVECHAR LA EXPERIENCIA LABORAL DEL TRABAJADOR CON UNA CONDICIÓN ESPECIAL, MINIMIZAR LA PÉRDIDA DE PRODUCTIVIDAD ASOCIADA, REDUCIR LOS COSTES DE CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN DE NUEVOS TRABAJADORES, APROVECHAMIENTO DE ESTÍMULOS FISCALES POR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, RECONOCIMIENTO SOCIAL POR LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA.

## SOCIEDAD

REDUCCIÓN DE COSTOS SOCIALES VÍA EL PAGO DE PENSIONES, INDEPENDENCIA DEL TRABAJADOR DISCAPACITADO LO QUE CONTRIBUYE A LA ECONOMÍA NACIONAL.

# MARCO LEGAL

- CONVENIO C111 DE 1958 DE LA OIT, RATIFICADO POR COLOMBIA EN 1969.
- CONVENIO 159 DE 1983.
- RESOLUCIÓN 1016 DE 1989.
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA - 1991.
- LEY 9 DE 1979.
- DECRETO 2177 DE 1989.
- LEY 100 DE 1993.
- CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.
- DECRETO- LEY 1295 DE 1994.
- LEY 361 DE 1997.
- LEY 776 DE 2002.
- DECISIÓN 584 DE 2004 DE LA COMUNIDAD ANDINA DE NACIONES.
- LEY 1145 DE 2007.
- RESOLUCIÓN 2346 DE 2007.
- CIRCULAR INFORMATIVA 230042 DE 2008 DEL MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL.
- LEY 1346 DE 2009, ART. 26 Y 27.
- LEY 1562 DE 2012.
- LEY 1618 DE 2013.
- LEY 1752 DE 2015.
- DECRETO 1072 DE 2015.
- DECRETO 1507 DE 2014.
- DECRETO 676 DE 2020.
- MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA LA REHABILITACIÓN Y REINCORPORACIÓN OCUPACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES (TERCERA EDICIÓN)
- RESOLUCIÓN 0312 DE 2019.

# RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES

- APORTAR INFORMACIÓN VERAZ Y OPORTUNA SOBRE LOS ANTECEDENTES MÉDICOS, ESTADO DE SALUD, EVOLUCIÓN Y ACTIVIDADES EXTRA LABORALES.
- CUMPLIR LAS OBLIGACIONES ESTABLECIDAS EN EL PROGRAMA DE REHABILITACIÓN INTEGRAL Y REINCORPORACIÓN OCUPACIONAL Y LABORAL.
- ASISTIR A TODAS LAS CITAS PROGRAMADAS Y AUTORIZADAS POR EL EQUIPO DE REHABILITACIÓN DE LA ARL Y PRESENTAR EL SOPORTE PERTINENTE.
- COMPROMETERSE Y PARTICIPAR ACTIVAMENTE EN SU PROCESO DE REHABILITACIÓN, TAN PRONTO SE FORMALICE SU INGRESO A ESTE PROGRAMA.
- ACATAR LAS INSTRUCCIONES Y RECOMENDACIONES CONCERTADAS CON EL EQUIPO REHABILITADOR EN SU PLAN DE REHABILITACIÓN, TANTO EN SU AMBIENTE LABORAL COMO EXTRA LABORAL.

# RESPONSABILIDADES DE LOS EMPLEADORES

- ACATAR LAS OBLIGACIONES ESTABLECIDAS EN EL MANUAL DE REHABILITACIÓN DEL MINISTERIO DEL TRABAJO.
- ATENDER LAS RECOMENDACIONES DE REINTEGRO LABORAL O ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO DADAS POR LA ARL.
- 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.
- PROMOVER, APOYAR, PARTICIPAR Y HACER SEGUIMIENTO AL DESARROLLO DEL PROGRAMA DE REHABILITACIÓN INTEGRAL Y REINCORPORACIÓN OCUPACIONAL Y LABORAL DE SUS TRABAJADORES.



# RESPONSABILIDADES DE LOS EMPLEADORES

- PERMITIR Y FACILITAR 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.
- INFORMAR A LA ARL EL CUMPLIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES EMITIDAS POR EL EQUIPO DE REHABILITACIÓN.
- INFORMAR A LA ARL LAS DECISIONES QUE MODIFIQUEN EL PLAN DE REHABILITACIÓN O SITUACIÓN OCUPACIONAL DEL TRABAJADOR.

# RESPONSABILIDADES ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- HABER IDENTIFICADO DENTRO DE LA MATRIZ DE RIESGOS Y PELIGROS LAS TAREAS CRÍTICAS Y ÁREAS DE EXPOSICIÓN QUE DESEMPEÑA CADA CARGO, CLASIFICÁNDOLOS SEGÚN SU RIESGO DE ACUERDO CON LAS TAREAS DESEMPEÑADAS.
- PRIORIZADO LOS CARGOS (ADMINISTRATIVOS Y OPERATIVOS) Y LOS TRABAJADORES QUE POR ENFERMEDAD DEBEN SEGUIR BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA.
- EVALUAR CARGOS OPERATIVOS QUE NO PUEDEN DESEMPEÑAR SU TRABAJO EN CASA; QUÉ TIPO DE ACTIVIDADES O TAREAS PUEDEN SER DESARROLLADAS Y ADOPTAR MEDIDAS DE PREVENCIÓN.



# ESTRATEGIAS PARA EL REINTEGRO Y REUBICACIÓN LABORAL

# PROCESO 1: IDENTIFICACIÓN DE LOS CASOS A INGRESAR EN EL PROGRAMA

## RESPONSABLES, ACCIONES Y DECISIONES

### 1. PERSONAL SST:

- DILIGENCIAR EL FORMATO ÚNICO DE REPORTE DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y DE ENFERMEDAD LABORAL (FURAT O FUREL), CON LA INFORMACIÓN COMPLETA Y CLARA QUE PERMITA A LA ARL IDENTIFICAR UN POSIBLE CASO ELEGIBLE PARA REHABILITACIÓN INTEGRAL.
- AUSENTISMO ATEL Y AC/EC (REALIZAR SEGUIMIENTO A LA INFORMACIÓN SOBRE LAS INCAPACIDADES POR ACCIDENTE DE TRABAJO, ENFERMEDAD LABORAL Y ENFERMEDAD COMÚN; INCLUYENDO DÍAS INICIALES, PRORROGAS, DIAGNÓSTICO FINAL Y FECHA FINAL DE LA INCAPACIDAD.

DENTRO DE DICHO PROCESO SE ESPERA LA DIVULGACIÓN DEL PROGRAMA, MANTENER ACTUALIZADA LA MATRIZ DE RIESGOS Y PELIGROS, REGISTRO Y SEGUIMIENTO DE LAS INCAPACIDADES, NOTIFICAR LOS CASOS Y REDIRECCIONAR AL PROFESIONAL ENCARGADO.

# PROCESO 1: IDENTIFICACIÓN DE LOS CASOS A INGRESAR EN EL PROGRAMA

## 2. IPS Y ARL:

- GARANTIZAR EL ACCESO OPORTUNO AL PROGRAMA DE REHABILITACIÓN.
- LA INCLUSIÓN DEL CASO ES INMEDIATA O MÁXIMO 1 SEMANA DESPUÉS DE SU IDENTIFICACIÓN.

SE ESPERA QUE DURANTE EL PROCESO SE TENGAN ENCUENTROS CON EL TRABAJADOR Y REVISIÓN DE EXÁMENES OCUPACIONALES, SVE, DX DE LAS CONDICIONES DE SALUD.

# PROCESO 2: EVALUACIÓN DEL CASO

## 1. EPS - IPS:

- DETERMINAR EL DIAGNÓSTICO, PRONÓSTICO Y PLAN DE REINCORPORACIÓN LABORAL. REALIZADO POR LOS MÉDICOS TRATANTES Y EL EQUIPO DE REHABILITACIÓN.
- SEGUIMIENTO A LA EVOLUCIÓN DEL TRABAJADOR PARA CONOCER DIAGNÓSTICO CLÍNICO Y FUNCIONAL.
- DEFINIR EL PLAN DE REHABILITACIÓN FUNCIONAL, LABORAL Y SOCIAL DEL TRABAJADOR.

## 2. ARL:

- COORDINACIÓN PERMANENTE CON IPS, TRABAJADOR, FAMILIA Y EMPRESA.
- SEGUIMIENTO A LAS INVESTIGACIONES Y ASESORÍA A LOS PLANES DE ACCIÓN PARA LOS CASOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD LABORAL.
- GARANTIZAR LA PRESTACIÓN REQUERIDA EN EL PROCESO INTEGRAL CON IPS PROPIAS O CONTRATADA.

# PROCESO 2: EVALUACIÓN DEL CASO

## 3. PERSONAL SST:

- INVESTIGACIÓN DEL ACCIDENTE DE TRABAJO Y DEFINICIÓN PLAN DE ACCIÓN.
- CARACTERIZACIÓN DEL RIESGO Y PLAN DE INTERVENCIÓN EN FUENTE MEDIO Y PERSONA PARA LOS CASOS DE ENFERMEDAD LABORAL.
- REALIZA LA DESCRIPCIÓN DEL CARGO DEL TRABAJADOR, PARA IDENTIFICAR LAS TAREAS Y RESPONSABILIDADES DEL TRABAJADOR Y LAS HABILIDADES QUE SE REQUIEREN PARA LA EJECUCIÓN DE LA LABOR.
- INTERVENCIÓN EN LOS RIESGOS IDENTIFICADOS QUE GENERAN ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD LABORAL PLANES DE ACCIÓN.
- LA DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL CARGO CON LAS DEMANDAS EXIGIDAS PARA SU DESEMPEÑO, ASÍ COMO EL MANUAL DE FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS SEGUROS.
- LA EMPRESA ENTREGA TODAS LAS POSIBLES OPCIONES EXISTENTES PARA FACILITAR LOS PROCESOS DE REINTEGRO LABORAL.

# PROCESO 3: DESARROLLO DEL PLAN

## 1. EPS - IPS:

- LIDERAR Y COORDINAR EL PROCESO DE REHABILITACIÓN FUNCIONAL Y PROFESIONAL.
- REALIZAR ACOMPAÑAMIENTO A EMPRESA, TRABAJADOR Y FAMILIA DURANTE EL PROCESO.
- DETERMINAR LA FINALIZACIÓN DEL PROCESO.

### ADEMÁS, DEBERÁN:

- GARANTIZAR INTEGRALIDAD EN LOS PROCESOS DE ATENCIÓN Y REHABILITACIÓN FUNCIONAL Y PROFESIONAL.
- EMISIÓN DE MEJORÍA MÉDICA MÁXIMA ALCANZADA DURANTE EL PROCESO.
- ACOMPAÑAR A LA EMPRESA Y TRABAJADOR EN LA DEFINICIÓN DEL PROCESO DE REUBICACIÓN LABORAL Y OCUPACIONAL.
- FORMALIZAR RECOMENDACIONES.
- SEGUIMIENTO A LA EVOLUCIÓN DEL TRABAJADOR PARA CONOCER DIAGNÓSTICO CLÍNICO Y FUNCIONAL.
- SEGUIMIENTO A LAS INVESTIGACIONES Y ASESORÍA A LOS PLANES DE ACCIÓN PARA LOS CASOS GRAVES Y SEVEROS Y LOS CASOS DE ENFERMEDAD LABORAL.



# PROCESO 3: DESARROLLO DEL PLAN

## 2. PERSONAL SST:

- REALIZAR SEGUIMIENTO DURANTE EL PERÍODO DE INCAPACIDAD Y DURANTE EL PROCESO DE REINTEGRO LABORAL.
- 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.
- 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.

### ADEMÁS, DEBERÁN:

- IDENTIFICAR LOS REQUERIMIENTOS CON RESPECTO A MODIFICACIONES DEL AMBIENTE DE TRABAJO.
- IMPLEMENTAR LAS INDICACIONES DE DESEMPEÑO LABORAL INDICADAS.
- REALIZAR LA VALORACIÓN POST INCAPACIDAD POR MÉDICO LABORAL: PROPORCIONAR LAS CONDICIONES Y AJUSTES PARA QUE EL TRABAJADOR EJECUTE DE MANERA EFICAZ LAS TAREAS ASIGNADAS; ESTA SE OBTIENE MEDIANTE EL ANÁLISIS DE TAREAS Y/O ADAPTACIONES A LOS PUESTOS DE TRABAJO ADELANTADOS POR LA EMPRESA, EN RESPUESTA A LAS RECOMENDACIONES DE LA VALORACIÓN DE REHABILITACIÓN Y REQUERIMIENTOS SENSORIO MOTORES DEL PUESTO DE TRABAJO.

## PROCESO 3: DESARROLLO DEL PLAN

- ADAPTAR EL AMBIENTE LABORAL: COORDINAR PARA DECIDIR LAS RESPECTIVAS ACCIONES ADMINISTRATIVAS, ASÍ COMO ADAPTACIÓN O CAMBIOS EN LA EJECUCIÓN DE LA TAREA.
- ACTIVIDADES DE FORMACIÓN O REENTRENAMIENTO EN LOS PROCESOS PRODUCTIVOS DE LA EMPRESA.
- ENTRENAMIENTO O REENTRENAMIENTO EN EL MANEJO DE LOS RIESGOS QUE PUEDAN AUMENTAR EL GRADO DE DISCAPACIDAD.
- ENTRENAMIENTO O REENTRENAMIENTO EN LA UTILIZACIÓN DE HERRAMIENTAS, ELEMENTOS Y MATERIALES.
- DAR A CONOCER LAS RECOMENDACIONES INDICADAS POR LA EPS O LA ARL, LAS CUALES SERÁN ARCHIVADAS EN LA HISTORIA LABORAL CON AUTORIZACIÓN ESCRITA POR PARTE DEL TRABAJADOR.
- REALIZAR EL ENTRENAMIENTO EN NORMAS DE TRABAJO SEGURO.
- DILIGENCIAR FORMATO DE REINCORPORACIÓN LABORAL – ACTA DE REINCORPORACIÓN, CON LA PARTICIPACIÓN DEL TRABAJADOR, PERSONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y JEFE INMEDIATO.

# PROCESO 3: DESARROLLO DEL PLAN

## 3. TRABAJADOR Y FAMILIA O CUIDADOR:

- COMPROMETERSE EN LA PARTICIPACIÓN ACTIVA EN LOS PROGRAMAS TERAPÉUTICOS NECESARIOS PARA LOGRAR SU RECUPERACIÓN.

ADEMÁS, DEBERÁN:

- ACATAR LAS RECOMENDACIONES MÉDICAS, FUNCIONALES Y DE DESEMPEÑO OCUPACIONAL Y/O LABORAL INDICADAS POR LOS ESPECIALISTAS TANTO A NIVEL LABORAL COMO EXTRALABORAL.
- PRESENTARSE EN EL HORARIO INDICADO POR LA EMPRESA PARA CUMPLIR CON EL PROCESO DE REINDUCCIÓN CORPORATIVA Y DE REINDUCCIÓN O ENTRENAMIENTO EN EL CARGO.
- ASISTIR A LA CAPACITACIÓN TÉCNICA DE SEGURIDAD Y A LA CONSULTA MÉDICA CUANDO LO AMERITE.
- COMUNICAR AL JEFE INMEDIATO Y AL ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, CUALQUIER CAMBIO QUE SE DE EN SUS RECOMENDACIONES O CONDICIÓN DE SALUD.

# PROCESO 4: RETROALIMENTACIÓN DEL PLAN

## 1. PERSONAL SST:

- REGISTRAR LAS CONDICIONES DE SALIDA DEL PROGRAMA DE REINTEGRO Y REUBICACIÓN LABORAL Y OCUPACIONAL Y SU RESULTADO A MEDIANO PLAZO EN LA CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR AFECTADO POR UN EPISODIO DE DISCAPACIDAD.
- DETECTAR LOS CASOS DE DISCAPACIDAD Y A RIESGO DE ESTA CON OPORTUNIDAD Y CELERIDAD.
- CARACTERIZAR LAS CONDICIONES RELACIONADAS CON ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DE ALTA SEVERIDAD Y EL IMPACTO DE LOS PROCESOS DE REHABILITACIÓN.

ES NECESARIO DENTRO DE LA RETROALIMENTACIÓN:

- REALIZAR TÉCNICAS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO OCUPACIONAL, DE ASESORÍA EN CASO DE CAMBIOS EN LAS CONDICIONES LABORALES O LA APLICACIÓN DE MEDIDAS COMPLEMENTARIAS DE REHABILITACIÓN.
- ARCHIVAR EN LA HOJA DE VIDA DE LOS TRABAJADORES LOS CERTIFICADOS DE CIERRE Y DE REHABILITACIÓN EXPEDIDOS POR LA ARL.
- HIGIENE INDUSTRIAL.
- EXAMEN MÉDICO OCUPACIONAL PERIÓDICO.
- SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN.

# PROCESO 4: RETROALIMENTACIÓN DEL PLAN

## 2. ARL:

- EXPEDIR EL CERTIFICADO DE CIERRE Y DE REHABILITACIÓN.
- ANALIZAR LA INFORMACIÓN APORTADA POR LA EMPRESA RELACIONADA CON EL SEGUIMIENTO A LA REINCORPORACIÓN REALIZADO A LOS TRABAJADORES CON RECOMENDACIONES DE TIPO TEMPORAL O DEFINITIVA.
- DEFINIR AJUSTES EN LOS PROCESOS DE REHABILITACIÓN INTEGRAL REQUERIDOS.
- PROPONER NUEVOS AJUSTES O MODIFICACIONES A LOS PUESTOS DE TRABAJO.
- REALIZAR SEGUIMIENTO AL AJUSTE EXTRA LABORAL DEL TRABAJADOR Y SU FAMILIA.
- INFORMAR A EMPRESA Y TRABAJADOR DEL CIERRE DEL CASO.
- ANALIZAR TODOS LOS CASOS QUE HAN REQUERIDO DE REHABILITACIÓN Y DEFINIR LAS CAUSAS DE ACCIDENTALIDAD Y SU SEVERIDAD PARA DETECTAR GRUPOS DEMOGRÁFICOS, EMPRESAS, OFICIOS O ACTIVIDADES ECONÓMICAS DE ALTO RIESGO, PARA ORIENTAR ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN EMPRESA CON EL EQUIPO DE INTERVENCIÓN.

# PROCESO 4: RETROALIMENTACIÓN DEL PLAN

## 3. TRABAJADOR:

- PARTICIPAR ACTIVAMENTE EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES.
- REALIZAR RETROALIMENTACIÓN AL JEFE DIRECTO RELACIONADO CON CAMBIOS EN SU CONDICIÓN DE SALUD O NECESIDAD DE REALIZAR AJUSTES EN EL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE RECOMENDACIONES.
- CUMPLIR CON LAS RECOMENDACIONES A NIVEL LABORAL Y EXTRA LABORAL.
- COMPRENDER EL CONTEXTO DE CIERRE DE CASO.