	MANEJO DE CONDICIONES DE SALUD Y RE INTEGRO LABORAL		Código GF-DC-005	
			Versión 1	Página 1 de 7
	Fecha de Vigencia:	01/04/2021		

1. OBJETIVO.

Implementar procedimiento para Seguimiento a casos de salud derivados de Enfermedades infectocontagiosas, Enfermedades Laborales, Accidentes Laborales, Embarazos de alto riesgo y donde se representen incapacidades mayores a 20 días por Accidentes de origen común y Enfermedades de los Sistemas Respiratorio, Circulatorio, Nervioso, Dérmicos, Gastrointestinales, Osteomusculares y/o en casos donde presenten alteraciones en su capacidad de ejecución de las actividades diarias, en forma temporal o permanente.

2. ALCANCE.

Este procedimiento tendrá alcance para todos/as los/as colaboradores/as de la Compañía.

3. RESPONSABILIDADES.

3.1. Es responsabilidad del Gerente General y Jefe Administrativo(a), velar por el cumplimiento de este procedimiento.

3.2. El área de Seguridad y Salud en el Trabajo buscará garantizar las mejores condiciones de reubicación de los casos de seguimiento.

3.3. El comité de seguimiento (Gerente general, Jefe Administrativo(a), Coordinador del SG-SST, Jefe Inmediato(a) del o los colaboradores (as), asesor externo, según el caso) será el encargado de establecer las directrices para el manejo de los casos de seguimiento y reincorporación.


3.4. El área de salud Ocupacional mantendrá registros de seguimiento y control de los casos y por ningún motivo manejará historias clínicas del personal, en caso de que se requiera deberá hacerlo a través del Médico especialista de Salud Ocupacional que apoye el Seguimiento a casos.

3.5. Es responsabilidad del el/la colaborador(a) informar cualquier condición que afecte su estado de salud, al igual que cumplir con las recomendaciones médicas establecidas para el (la) Médico(a).

3.6. Es responsabilidad del/la jefe/a inmediato cumplir con las recomendaciones médicas que tenga el (la) colaborador(a) y con el suministro de tiempos de pausas activas y rotación de puesto.

4. DEFINICIONES.

4.1. Actividad: Realización de una tarea o acción por un(a), colaborador(a), representa la perspectiva del/la colaborador/a respecto al funcionamiento.

	MANEJO DE CONDICIONES DE SALUD Y RE INTEGRO LABORAL		Código GF-DC-005	
			Versión 1	Página 2 de 7
	Fecha de Vigencia:	01/04/2021		

4.2. Comité de Seguimiento para manejo de condiciones: Este comité está conformado por Gerente general, Jefe Administrativo(a), Coordinador del SG-SST, Jefe Inmediato(a) del o el/la colaborador(a), asesor externo, según el caso; Medico Ocupacional, Fisioterapeuta de la ARL

4.3. Caso Leve: Casos de colaboradores(as) que han comunicado informalmente, presentado incapacidades menores a 3 días.

4.4. Caso Moderado: Casos de colaboradores(as) que han presentado incapacidad superior a 3 días o han informado de seguimientos médicos por condiciones de salud o presentan recomendaciones.

4.5. Caso Severo: Casos de colaboradores(as) que han presentado afectación en su salud por movimientos repetitivos y que se encuentran calificados como Enfermedad laboral o está en proceso de calificación.

4.6. Adaptación: Proceso de ajuste entre las capacidades del (la) colaborador(a) y los requerimientos de desempeño.

4.7. Aditamento: Elemento que se usa para mejorar la funcionalidad o el confort para el desarrollo de una actividad específica.

4.8. Capacidad: "Constructo" que indica, como calificador, el máximo nivel posible de funcionamiento que puede alcanzar un/a colaborador/a en un momento dado, en alguno del dominio incluidos en Actividad y Participación. La capacidad se mide en un contexto/entorno uniforme o normalizado, y por ello, refleja la habilidad del/la colaborador/a ajustada en función del ambiente. Se puede utilizar el componente Factores Ambientales para describir las características de este contexto/entorno uniforme o normalizado.


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

4.10. Carga física: Demandas posturales, de fuerza y de movimiento que caracterizan un puesto de trabajo.

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

4.12. Condición de salud: Es un término genérico que incluye enfermedad (aguda o crónica), trastorno, traumatismo y lesión. Una "condición de salud" puede incluir también otras circunstancias como embarazo, envejecimiento, estrés, anomalías congénitas o predisposiciones genéticas. Las "condiciones de salud" se codifican utilizando la CIE-10.

4.13. Deficiencia: Anormalidad o pérdida de una estructura corporal o de una función fisiológica. Las funciones fisiológicas incluyen las funciones mentales. Con "anormalidad" se hace referencia, estrictamente, a una desviación significativa respecto a la norma estadística establecida (ejemplo; la desviación respecto a la media de la población

	MANEJO DE CONDICIONES DE SALUD Y RE INTEGRO LABORAL		Código GF-DC-005	
			Versión 1	Página 3 de 7
	Fecha de Vigencia:	01/04/2021		

obtenida a partir de normas de evaluación estandarizadas) y sólo debe usarse en este sentido.

4.14. Desempeño/Realización: "Constructo" que describe, como calificador, lo que los/as colaboradores/as hacen en su ambiente/entorno real, y, de esta forma, conlleva el aspecto de la participación de/la colaborador/a en situaciones vitales. El contexto/entorno actual también se describe utilizando el componente Factores Ambientales.

4.15. Discapacidad: Término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y recomendaciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una "condición de salud") y sus factores contextuales (factores ambientales y personales).

4.16. Escala de evaluación funcional: Método para valorar la competencia del/la colaborador/a para el desempeño de algunas funciones, con un resultado numérico que caracteriza el grado de dependencia o independencia por categorías.

4.17. Funciones corporales: Funciones fisiológicas de los sistemas corporales, incluyendo las funciones psicológicas. Con "cuerpo" nos referimos al organismo humano como un todo, y por tanto se incluye la mente en la definición. Por ello, las funciones mentales (o psicológicas) están incluidas dentro de las funciones corporales. El estándar empleado para valorar estas funciones es lo que consideramos la norma estadística para los seres humanos.

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


4.19. Limitación en la actividad: Dificultades que un/a colaborador/a puede tener para realizar actividades. Una "limitación en la actividad" abarca desde una desviación leve hasta una grave en términos de cantidad o calidad, en la realización de la actividad, comparándola con la manera, extensión o intensidad en que se espera que la realizaría un/a colaborador/a sin esa condición de salud.

4.20. Orientación Ocupacional: Conjunto de procesos que comprenden todas las Intervenciones científicas o técnicas que permitan al/la colaborador(a) con discapacidad, su plena reincorporación en todos sus roles ocupacionales, incluyendo una actividad productiva.

4.21. Participación: Implicación de/la colaborador/a en una situación vital. Representa la perspectiva de la sociedad respecto al funcionamiento.

4.22. Perfil de funcionamiento: Descripción del funcionamiento del individuo a nivel corporal, individual o social, asociado a estados de salud. Especificando los aspectos positivos de la interacción del/la colaborador/a (con una "condición de salud") y sus factores contextuales (factores ambientales y factores personales).

4.23. Perfil de discapacidad: Descripción de las alteraciones en el funcionamiento del individuo a nivel corporal, individual o social, asociado a estados de salud. Especificando los aspectos negativos de la interacción del/la colaborador/a (con una

	MANEJO DE CONDICIONES DE SALUD Y RE INTEGRO LABORAL		Código GF-DC-005	
			Versión 1	Página 4 de 7
	Fecha de Vigencia:	01/04/2021		

“condición de salud”) y sus factores contextuales (factores ambientales y factores personales).

4.24. Perfil de puesto de trabajo: Descripción de las exigencias sensoriales, motoras, cognitivas, psicológicas, técnicas y de experiencia que se requieren para el desempeño del Colaborador(a).

4.25. Perfil del Colaborador/a: Descripción de la capacidad funcional del Colaborador/a con relación a las exigencias del puesto de trabajo.

4.26. 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 Colaborador/a.

4.27. Readaptación profesional: Conjunto de procesos que comprenden todas las Intervenciones científicas o técnicas que permitan el empleo selectivo de las personas con discapacidad.

4.28. Rehabilitación: Conjunto de acciones sociales, terapéuticas, educativas y de formación, de tiempo limitado, articuladas y definidas por un equipo interdisciplinario, que involucren 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 Colaborador/a, su entorno, que le permitan la reincorporación ocupacional y experimentar una buena calidad de vida.

4.29. Reincorporación ocupacional: Retorno del Colaborador/a sus roles ocupacionales, en iguales condiciones de desempeño.

4.30. Reubicación laboral: Cambiar al Colaborador/a de 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.

5. GENERALIDADES.


5.1. Cada Colaborador(a) deberá reportar alguna condición de salud que altere su condición de salud.

5.2. El Comité de Seguimiento para manejo de condiciones deberá evaluar la evolución a su estado de salud sobre los casos que se identifiquen.

5.3. El jefe(a) inmediato deberá reportar cualquier condición que le reporte el (la) Colaborador(a).

5.4. Los exámenes medico ocupacionales periódicos están a cargo del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, estos se realizarán anualmente a las personas que lleven un año en la Compañía teniendo en cuenta la fecha medico ocupacional de ingreso

Nota: Si un (una) colaborador(a) cambia de área de trabajo y/o cargo, se le realizarán los exámenes complementarios de acuerdo al profesigram.

	MANEJO DE CONDICIONES DE SALUD Y RE INTEGRO LABORAL		Código GF-DC-005	
			Versión 1	Página 5 de 7
	Fecha de Vigencia:	01/04/2021		

6. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO.

6.1. IDENTIFICACIÓN DE CASOS DE SEGUIMIENTO.

El área de Salud Ocupacional a través de su proceso de trámite de incapacidades, identifica basado en los códigos CIE10 (clasificación internacional de enfermedades, decima versión) el diagnóstico del/la colaborador/a y si identifica que tiene relación con un Sistema Vigilancia Epidemiológico de **BM INDUSTRIAS METALMECANICAS S.A.S** o la comunicación de una condición de salud o riesgo proveniente directamente de un/a colaborador/a de la Compañía, trasladará el caso a seguimiento en el Sistema de Vigilancia y a través del Comité de Seguimiento para manejo de condiciones de apoyo al sistema se establecerá si el caso se maneja como leve, moderado o severo.


De cada caso que se establezca debe ingresar a seguimiento se registra en la Matriz de seguimiento de recomendaciones del sistema de vigilancia epidemiológico.

6.1.1. Rehabilitación funcional. En el caso de que un/a colaborador/a ha requerido Rehabilitación funcional, la EPS IPS A.R.L IPS, debe hacer el proceso de rehabilitación laboral para recuperar en la medida de lo posible las funciones perdidas y potencializar las capacidades remanentes necesarias para un desempeño individual, laboral y/o ocupacional de cada colaborador/a, una vez terminado este proceso debe dar de alta y establecer las condiciones de reingreso del/la colaborador/a, en caso de que la EPS o ARL no lo haga, Salud Ocupacional hará el proceso a través del médico de apoyo al Sistema Vigilancia Epidemiológico SVE si es derivado de una EG si la condición tiene que ver con un Sistema de Vigilancia, en caso contrario lo hará de manera particular con el laboratorio de apoyo.

6.1.2. Readaptación de/la Colaborador/a al trabajo; una vez la ARL o EPS definan que el/la colaborador/a puede reanudar su actividad laboral ya sea con modificaciones o sin ellas o la reubicación laboral temporal o permanente, la empresa facilita la readaptación laboral del Colaborador/a, que consistiendo en acciones concretas que buscan recuperar las habilidades, actitudes, hábitos y destrezas para su desempeño en el ambiente laboral. SGSST hará seguimiento al proceso de readaptación e informará el avance del mismo a los/as jefe/a directos, en un plazo de 15 días desde el regreso del/la colaborador/la.

6.1.3. Modificaciones del ambiente de trabajo/ Reubicación de tareas: En caso de que un/a colaborador/a se reintegre a laborar después de una incapacidad con unas condiciones especiales, el jefe inmediato, planteará alternativas ocupacionales para los casos que no puedan reincorporarse a sus labores habituales temporalmente o indefinidamente y SGSST evaluará si el puesto del/la colaborador/a requiere modificaciones o reubicación de tareas, y evaluará su viabilidad para garantizar el desempeño productivo del/la colaborador/a en condiciones seguras.

6.1.4. En casos de tener que realizarse adaptaciones al puesto de trabajo o reubicación de tareas, se dejara de parte de salud ocupacional el registro de los cambios en el acta de seguimiento a reasignación de cargo y/o tareas, donde se dejara

	MANEJO DE CONDICIONES DE SALUD Y RE INTEGRO LABORAL		Código GF-DC-005	
			Versión 1	Página 6 de 7
	Fecha de Vigencia:	01/04/2021		

firma de conocimiento de parte del/la colaborador/a, salud ocupacional y el jefe/a directo de los cambios realizados.

6.1.5. Cumplimiento de recomendaciones médicas: El SGSST hará seguimiento a las condiciones médicas del/la colaborador/a al igual que del cumplimiento de las restricciones o recomendaciones médicas por parte del colaborador/a y del/la jefe/a directo/a, y se dejará registro en el formato de acta de seguimiento, el resultado de estos seguimientos cuando el incumplimiento se debe a los/las jefes/as se compartirá con ellos/as solicitando planes de acción o las causas del incumplimiento, y cuando sea de parte de los/las colaboradores/as se hará comunicación escrita y se evaluará si hace un proceso administrativo de descargos.

6.1.6. Adaptación al ambiente extra laboral: Se hará cada 3 meses de la reincorporación del colaborador/a, a través del formato de seguimiento 4 dimensiones.


Donde se evalúan 4 dimensiones: Como se ha sentido el colaborador como observa el avance de su reincorporación de parte de Salud Ocupacional con aspectos como son cumplimiento de recomendaciones laborales, participación en pausas activas, rotación en el puesto y seguimientos médicos. Como observa el jefe el desempeño del colaborador. Como se identifican sus condiciones extra laborales, este proceso se realizará con un asesor externo (psicólogo), debido a que esta información es confidencial, se solicitará un informe muy genérico que establezca las condiciones psicológicas y aspectos externos generales que pueden afectar al/la colaborador(a).

6.1.7. Re inducción en trabajo: Si durante el proceso de Reincorporación al trabajo debido a condiciones de salud se requieren cambios en el puesto de trabajo o nuevas labores, se debe hacer re inducción en las labores y dejar registro en el documento de listado de asistencia a capacitación. De igual manera aplica para el caso de traslado entre áreas.

6.1.8. Sin posibilidad de reincorporación ocupacional: Durante el proceso de rehabilitación, a los colaboradores(as) que no tiene la posibilidad de reincorporación laboral, finalizado el proceso de rehabilitación integral, se debe orientar al trabajador en los roles ocupacionales y mantenimiento de la calidad de vida, este proceso se realiza a través de un asesor externo (psicólogo), con el fin de dar información asertiva respecto a la realidad de la persona en condición de discapacidad o de invalidez según gravedad del caso y con pobre pronóstico ocupacional.

6.1.9. Casos que por su condición médica, no permitan contacto directo con producto: los casos en que el/la colaborador/a presenten una condición médica que le impida reanudar sus labores en su sitio normal de trabajo, deberán ser monitoreados por el jefe directo, salud Ocupacional. Salud ocupacional realizará el seguimiento a las incapacidades relacionados con: Enfermedades de los Sistemas Respiratorio, Circulatorio, Nervioso, Dérmicos, Gastrointestinales, y heridas abiertas.

Una vez el/la colaborador/a regrese de su incapacidad a la compañía, deberá informar al jefe/a directo y a salud Ocupacional; para definir si el/la colaborador/a puede retornar a sus labores o se requerirá vaya nuevamente a su EPS, en caso de que no haya una atención por la EPS o IPS se deberá definir entre el Jefe Directo, el encargado del tema

	MANEJO DE CONDICIONES DE SALUD Y RE INTEGRO LABORAL		Código	
			GF-DC-005	
	Fecha de Vigencia:	01/04/2021	Versión 1	Página 7 de 7

en calidad y el área de Salud ocupacional si se envía a un examen de post incapacidad o periódico (en caso de no provenir de una incapacidad), las anteriores revisiones deben definir si el colaborador reanuda sus labores en su sitio de trabajo habitual, de lo contrario el área de Salud Ocupacional definirá un sitio de reubicación y el tiempo establecido para laborar temporalmente en el nuevo sitio.

7. DISTRIBUCIÓN.

Gerente General, Jefe administrativo(a), líderes(as) y colaboradores(as).