

	PROTOCOLO DE REUBICACIÓN LABORAL PSICOSOCIAL Y RUTA DE ATENCION		
	Código:	Versión:	Fecha de Emisión: 27/02/2023

PROTOCOLO DE REUBICACIÓN LABORAL PSICOSOCIAL		
VERSIÓN	MODIFICACIÓN	FECHA
1	Diseño de protocolo de reubicación laboral psicosocial	27/02/2023
LABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Cargo:	Cargo:	Cargo:

TABLA DE CONTENIDO

1.	Objetivos	3
1.1.	Objetivo General.....	3
1.2.	Objetivos Específicos	3
2.	Alcance.....	4
3.	Definiciones	5
4.	Descripción general del protocolo.....	14
4.1	marco normativo.....	15
4.2.	Responsabilidades	17
5.	Procedimiento.....	26
5.1.	Fase de identificación y captura de los casos	27



PROTOCOLO DE REUBICACIÓN LABORAL PSICOSOCIAL Y RUTA DE ATENCION

Código:

Versión:

Fecha de Emisión:

27/02/2023

5.2.	Fase de evaluación del caso.....	30
5.3.	Fase de determinación de la meta de reintegro laboral	31
5.4.	Fase de formalización de la reubicación laboral	33
5.5.	Fase de seguimiento.....	35
5.6	cierre de caso	38
6.	Flujograma	40
7.	Documentos de referencia.....	41

	PROTOCOLO DE REUBICACIÓN LABORAL PSICOSOCIAL Y RUTA DE ATENCION		
	Código:	Versión:	Fecha de Emisión: 27/02/2023

1. Objetivos

1.1.Objetivo General

- Establecer las pautas generales para el direccionamiento de casos reubicación laboral, generado por patologías de orden psicosocial como ansiedad estrés o depresión, presentadas en los operadores de ESTE ES MI BUS SAS, independiente del origen de la enfermedad, para el desarrollo de acciones encaminadas a orientar su proceso de reincorporación y/o adaptación laboral.

1.2.Objetivos Específicos

- Identificar los responsables de atender en primera instancia los casos de reubicación laboral de índole psicosocial de diagnósticos de ansiedad, estrés o depresión, presentados por los operadores de la empresa.
- Describir la ruta de intervención que deben seguir los responsables de los procesos y los operadores, cuando entre en proceso de reubicación laboral psicosocial por patología de estrés ansiedad o depresión, independientemente del origen de la enfermedad



PROTOCOLO DE REUBICACIÓN LABORAL PSICOSOCIAL Y RUTA DE ATENCION

Código:

Versión:

Fecha de Emisión:

27/02/2023

2. Alcance

Este protocolo aplica para los operadores de Este Es Mi Bus con enfermedades de origen común o laboral, con patologías diagnosticadas de estrés, ansiedad o depresión, cuyas secuelas o incapacidades han ocasionado la necesidad de orientar su proceso de reintegro o reubicación laboral, por la generación o no de restricciones y/o recomendaciones médico-laborales que pueden interferir en su desempeño laboral habitual.

	PROTOCOLO DE REUBICACIÓN LABORAL PSICOSOCIAL Y RUTA DE ATENCION		
	Código:	Versión:	Fecha de Emisión: 27/02/2023

3. Definiciones

Adaptación: Proceso de ajuste entre las capacidades del individuo y los requerimientos de desempeño. (Universidad de los Andes, 2009)

Anamnesis: Interrogatorio que se realiza a la persona en búsqueda de información acerca de datos generales, antecedentes, identificación de síntomas y signos, así como su evolución. (Agencia Nacional de Minería , 2013)

Capacidad: “Constructo” que indica, como calificador, el máximo nivel posible de funcionamiento que puede alcanzar una persona en un momento dado, en alguno de los dominios incluidos en actividad y participación. La capacidad se mide en un contexto/entorno uniforme o normalizado, y por ello, refleja la habilidad de la persona ajustada en función del ambiente. Se puede utilizar el componente Factores Ambientales para describir las características de este contexto/entorno uniforme o normalizado. (MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCAILES)

Capacidad funcional: Conjunto de destrezas individuales que permiten el adecuado desarrollo de una actividad determinada. (<https://www.endalia.com/news/diferencias-competencias-capacidades->

	PROTOCOLO DE REUBICACIÓN LABORAL PSICOSOCIAL Y RUTA DE ATENCION		
	Código:	Versión:	Fecha de Emisión: 27/02/2023

Examen médico pos incapacidad: Examen que Este Es Mi Bus realizará a los trabajadores que han estado ausentes de su trabajo por un periodo de tiempo igual o mayor a 90 días de incapacidad continúa sin importar el origen. (SOCIAL, 2022)

Exposición a un factor de riesgo: Se considera exposición a un factor de riesgo, la presencia de este en cualquier nivel de intensidad o dosis. (Salud, 2007)

Factores ambientales: Constituyen un componente de la CIF (Clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud) y se refieren a todos los aspectos del mundo extrínseco o externo que forma el contexto de la vida de un individuo, y como tal afecta el funcionamiento de esa persona. Los factores ambientales incluyen al mundo físico natural con todas sus características, el mundo físico creado por el hombre, las demás personas con las que se establecen o asumen diferentes relaciones o papeles, las actitudes y valores, los servicios y sistemas sociales y políticos, y las reglas y leyes. (Fernández-López)

Factores personales: Son los factores contextuales que tienen que ver con la persona como la edad, el sexo, el nivel social, experiencias vitales, etc., que no están actualmente clasificados en la CIF pero que los usuarios pueden incorporar al aplicar la clasificación (Fernández-López)

	PROTOCOLO DE REUBICACIÓN LABORAL PSICOSOCIAL Y RUTA DE ATENCION		
	Código:	Versión:	Fecha de Emisión: 27/02/2023

Funcionamiento: Es un 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 (factores ambientales y personales). (Fernández-López)

Limitación en la actividad: Dificultades que un individuo 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 realizara una persona sin esa condición de salud. (Fernández-López)

Orientación ocupacional: Conjunto de procesos que comprenden todas las intervenciones científicas o técnicas que permitan al trabajador con discapacidad, su plena reincorporación en todos sus roles ocupacionales, incluyendo una actividad productiva. (1, 2004)

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. (otros)

	PROTOCOLO DE REUBICACIÓN LABORAL PSICOSOCIAL Y RUTA DE ATENCION		
	Código:	Versión:	Fecha de Emisión: 27/02/2023

Perfil del cargo: Conjunto de demandas físicas, mentales y condiciones específicas, determinadas por el empleador como requisitos para que una persona pueda realizar ciertas funciones o tareas. (Agencia Nacional de Minería , 2013)

Perfil del trabajador: Descripción de la capacidad funcional del trabajador con relación a las exigencias del puesto de trabajo. (Luis, 2011)

Persona con discapacidad: Individuo que presenta alteraciones a nivel físico, mental, intelectual, sensorial, visual o auditivo, que la coloca en desventaja frente a sus semejantes; dificultando o limitando en algunas ocasiones su participación en actividades personales, educativas, laborales, recreativas, culturales, deportivas, comunitarias, familiares y sociales, entre otras. (WASH, 2022)

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. (Universidad de los Andes, 2009)

Readaptación profesional: Conjunto de procesos que comprenden todas las Intervenciones científicas o técnicas que permitan el empleo selectivo de las personas con discapacidad. (Luis, 2011)

	PROTOCOLO DE REUBICACIÓN LABORAL PSICOSOCIAL Y RUTA DE ATENCION		
	Código:	Versión:	Fecha de Emisión: 27/02/2023

Reconversión laboral: Son las actividades que identifican las opciones ocupacionales, y plantean las necesidades de formación profesional e integración, acordes con las expectativas, demandas y oportunidades de cada persona. (otros)

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. (MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES)

Reincorporación ocupacional: Retorno del Colaborador a sus roles ocupacionales, en iguales condiciones de desempeño. (MarcadorDePosición1)

Reintegro laboral: Consiste en la actividad de reincorporación del trabajador al desempeño de una actividad laboral, con o sin modificaciones, en condiciones de competitividad, seguridad y confort, después de una incapacidad temporal o ausentismo, así como también actividades de casos médicos temporales y/o definitivos y reconversión de mano de obra. (Universidad de los Andes, 2009)

	PROTOCOLO DE REUBICACIÓN LABORAL PSICOSOCIAL Y RUTA DE ATENCION		
	Código:	Versión:	Fecha de Emisión: 27/02/2023

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 trabajador, este podrá ser reintegrado a su mismo puesto de trabajo. (MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES)

Reintegro laboral con modificaciones: Cuando el trabajador 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. (1, 2004)

Reubicación laboral: Ubicar un colaborador en otra área laboral por la cual no fue contratado a causa de una enfermedad común, enfermedad laboral, accidente de trabajo y que conlleve una restricción y/o recomendación laboral por parte de ARL, EPS o IPS que lo limite a su actividad rutinaria evitando complicaciones en su estado de salud. (1, 2004)

Casos médicos temporal: Cuando el trabajador 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

	PROTOCOLO DE REUBICACIÓN LABORAL PSICOSOCIAL Y RUTA DE ATENCION		
	Código:	Versión:	Fecha de Emisión: 27/02/2023

se restablece la capacidad individual y las condiciones de trabajo no representen riesgo para el trabajador. (Propia)

Casos médicos definitiva: En aquellos casos en los que la capacidad residual del trabajador no corresponde a las exigencias del trabajo que venía desempeñando, debe considerarse la opción de reubicar al trabajador en otro puesto de trabajo, previa identificación y evaluación respectiva. (MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES)

Trastorno por estrés agudo: trastorno transitorio de una gravedad importante que aparece en un individuo sin otro trastorno mental aparente, como respuesta a un estrés físico o psicológico excepcional y que por lo general remite en horas o días. El término “trastorno por estrés agudo” es utilizado como categoría diagnóstica en el Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-V) (American Psychiatric Association, 2013); reacción a estrés agudo” se encuentra incluido en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE) en su décima versión. Reacción a estrés agudo: trastorno transitorio de una gravedad importante que aparece en un individuo sin otro trastorno mental aparente, como respuesta a un estrés físico o

	PROTOCOLO DE REUBICACIÓN LABORAL PSICOSOCIAL Y RUTA DE ATENCION		
	Código:	Versión:	Fecha de Emisión: 27/02/2023

psicológico excepcional y que por lo general remite en horas o días. Utilizado como categoría diagnóstica en la CIE 10, décima revisión de la Clasificación Internacional de las Enfermedades, capítulo V - trastornos mentales y del comportamiento (Organización Panamericana de la Salud, 2008).

Recomendación laboral: Sugerir al trabajador aspectos beneficiosos en su labor diaria para mejorar el estado de salud por parte de médico de ARL, EPS o IPS.
(Fernández-López)

Reconversión de mano de obra: Esta se dará en aquellos casos en los que la capacidad funcional del trabajador no le permite volver a ejercer la profesión u oficio para el cual estaba capacitado, requiriendo un nuevo aprendizaje que le permita reincorporarse al medio laboral idealmente en la misma empresa. (otros)

Restricciones laborales: Aviso por el cual un médico de ARL o EPS limita las funciones por las cuales el trabajador fue contratado por un tiempo estipulado en pro de la mejora del estado de salud. (SOCIAL, 2022)

	PROTOCOLO DE REUBICACIÓN LABORAL PSICOSOCIAL Y RUTA DE ATENCION		
	Código:	Versión:	Fecha de Emisión: 27/02/2023

Vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: Comprende la recopilación, la interpretación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistémica de datos a efectos de la prevención. Con el fin de hacer control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad.

(<https://vicebienestar.univalle.edu.co/salud-ocupacional/vigilancia-medica>, s.f.)

4. Descripción general del protocolo

El protocolo de Reubicación laboral Psicosocial y la ruta de intervención se encuentra sustentada en la siguiente normatividad.

	PROTOCOLO DE REUBICACIÓN LABORAL PSICOSOCIAL Y RUTA DE ATENCION		
	Código:	Versión:	Fecha de Emisión: 27/02/2023

4.1 marco normativo

El protocolo de Reubicación Laboral psicosocial dirigido a los operadores de la empresa ESTE ES MI BUS S.A.S, se fundamenta en la normatividad colombiana, que se expone a continuación:

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 y se dictan otras disposiciones.

Esta resolución tiene por objeto adoptar el Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional para la Población Afiliada al Sistema General de Riesgos Laborales, manual que forma parte integral de la presente resolución.

LEY 361 DE 1997 (Ley Clopatofsky) por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.

Los principios que inspiran la presente Ley, se fundamentan en los artículos 13, 47, 54 y 68 que la Constitución Nacional reconocen en consideración a la dignidad que le es propia a las personas con limitación en sus derechos fundamentales, económicos,



PROTOCOLO DE REUBICACIÓN LABORAL PSICOSOCIAL Y RUTA DE ATENCION

Código:

Versión:

Fecha de Emisión:

27/02/2023

sociales y cultural espera su completa realización personal y su total integración social y a las personas con limitaciones severas y profundas, la asistencia y protección necesarias.

Resolución 4886 DE 2018: Por la cual se adopta la Política Nacional de Salud Mental

La Política Nacional de Salud Mental busca posicionar la salud mental como agenda prioritaria para el país. tal como lo promulga la Ley 1616 de 2013 retomando lo propuesto en el Plan Hemisférico de la Salud Mental 2015 - 2020 que recomienda':

1. Orientar programas de promoción que fortalezcan las habilidades psicosociales individuales y colectivas, la cohesión social y gestionen entornos saludables, resilientes y protectores.
2. Orientar programas de prevención que articulen los sistemas y servicios de salud mental con los dispositivos de base comunitaria.
3. Fortalecer la respuesta de los servicios de salud con enfoque de atención primaria en salud.
4. Promover la rehabilitación basada en comunidad y la inclusión social.
5. Optimizar los sistemas de información y de gestión del conocimiento, así como la articulación sectorial e intersectorial.

	PROTOCOLO DE REUBICACIÓN LABORAL PSICOSOCIAL Y RUTA DE ATENCION		
	Código:	Versión:	Fecha de Emisión: 27/02/2023

Resolución 0754 de 2021 Por la cual se establecen los requisitos y el procedimiento para la expedición y renovación de la Licencia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Con esta resolución establecer el procedimiento y los requisitos que deben acreditar las personas naturales y jurídicas ante las secretarías departamentales y distritales de salud, o la entidad que haga sus veces para la expedición y renovación de la Licencia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4.2. Responsabilidades

Para la ejecución del protocolo las partes deben cumplir unas responsabilidades principales para darle un adecuado manejo a los casos de reubicación laboral de operadores con patologías psicológicas como estrés, ansiedad o depresión, entre ellas las siguientes:

	PROTOCOLO DE REUBICACIÓN LABORAL PSICOSOCIAL Y RUTA DE ATENCION		
	Código:	Versión:	Fecha de Emisión: 27/02/2023

✓ **Gerencia General**

- Permitir la elaboración de Análisis de puestos de trabajo
- Suministrar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades necesarias en pro de la mejoría del personal de casos médicos de reubicación o con reintegro laboral según especificaciones médicas.

✓ **Jefe SGI**

- Informar a la gerencia general sobre las estadísticas de casos médicos de reubicación y/o reintegro laboral de los operadores de EEMB, con diagnósticos de ansiedad, depresión o estrés.

✓ **Analistas SST**

- Solicitar valoración por parte de la IPS, al momento del reintegro o para los casos que requieran generación, actualización, cierre y/o adaptación de las recomendaciones médicas emitidas.
- Realizar seguimiento periódico al estado de salud del personal que se encuentre dentro de casos médicos de reubicación o con reintegro laboral, referente al

	PROTOCOLO DE REUBICACIÓN LABORAL PSICOSOCIAL Y RUTA DE ATENCION		
	Código:	Versión:	Fecha de Emisión: 27/02/2023

tratamiento, terapias y evaluaciones médicas definidas para determinar y/o mejorar el estado de salud de los trabajadores.

- Participar en el seguimiento a los planes de acción, métodos implementados para la mitigación del riesgo para los casos involucrados en los diferentes programas de vigilancia epidemiológica, haciendo cumplir las recomendaciones médicas laborales.

✓ **Auxiliar SST**

- Solicitar valoración por parte de la IPS, al momento del reintegro o para los casos que requieran generación, actualización, cierre y/o adaptación de las recomendaciones médicas emitidas.
- Convocar reunión para la gestión del proceso de casos médicos de reubicación y/o reincorporación laboral, en donde se involucre superior inmediato y jefe del proceso.
- Oficializar la reubicación o reintegro con el trabajador, haciendo entrega de las recomendaciones exámenes médicos ocupacionales, así como hacer entrega de Carta de Ingreso Casos Médicos de Seguimiento y dejar consignado todo en Acta de Reunión.



PROTOCOLO DE REUBICACIÓN LABORAL PSICOSOCIAL Y RUTA DE ATENCION

Código:

Versión:

Fecha de Emisión:

27/02/2023

- Realizar seguimiento periódico al estado de salud del personal que se encuentre dentro de casos médicos de reubicación o con reintegro laboral, de patologías como estrés, ansiedad o depresión, referente al tratamiento, terapias y evaluaciones médicas definidas para determinar y/o mejorar el estado de salud de los trabajadores.

✓ **Supervisor Inmediato (del trabajador que está en casos médicos de reubicación):**

- Velar por el buen desarrollo de las actividades que le sean asignadas al personal que se encuentra en casos médicos de reubicación.
- Notificar vía correo electrónico al proceso de gestión humana y al proceso de nómina con copia a HSEQ, el reintegro del colaborador después de una incapacidad mayor a 15 días.
- Aplicar el Procedimiento para solicitud de permisos y el Procedimiento disciplinario según aplique.
- Comunicar al jefe del proceso las novedades de permisos, ausentismos, retardos, entre otros procesos disciplinarios de los trabajadores.

	PROTOCOLO DE REUBICACIÓN LABORAL PSICOSOCIAL Y RUTA DE ATENCION		
	Código:	Versión:	Fecha de Emisión: 27/02/2023

✓ **Jefe del Proceso (del trabajador que está en casos médicos de reubicación)**

- Dar inducción al trabajador que queda en casos médicos de reubicación y/o reintegrado en él proceso.
- Realizar seguimiento del caso del trabajador para verificar la efectividad del proceso y validar el cumplimiento de recomendaciones y/o restricciones medico laborales, velando por la salud e integridad del trabajador en su sitio de trabajo.
- Notificar de manera oportuna a HSEQ si el trabajador no logra una buena adaptación, o no sigue las actividades asignadas, incumpliendo las recomendaciones especificadas. De igual manera si el trabajador le reporta exacerbación de la sintomatología.
- Solicitar a los trabajadores los soportes de los permisos otorgados para asistencias médicas y que a su vez sean radicadas en el proceso de gestión humana.
- Reportar al proceso de gestión humana todas las novedades administrativas del personal asignado.
- Facilitar condiciones para el reintegro o seguimiento de los trabajadores, indagando que posibles tareas pueden desempeñar que se ajusten a las recomendaciones emitidas.



PROTOCOLO DE REUBICACIÓN LABORAL PSICOSOCIAL Y RUTA DE ATENCION

Código:

Versión:

Fecha de Emisión:

27/02/2023

- Participar si se requiere, en la implementación de adaptaciones al ambiente físico de trabajo que permitan a los trabajadores realizar sus actividades laborales cumpliendo con las recomendaciones médicas emitidas.
- No realizar “prestamos” de los colaboradores entre procesos, subprocesos y/o centros de trabajo. Los movimientos serán autorizados únicamente durante las mesas laborales de EEMB, de acuerdo con la validación de las recomendaciones médicas por parte de HSEQ.

✓ **Trabajador**

- Cumplir con las recomendaciones emitidas por el médico tratante a nivel intra y extralaboral.
- Continuar asistiendo a su tratamiento médico, reportando a HSEQ las correspondientes constancias de asistencia a las valoraciones médicas y tratamientos de rehabilitación.
- Reportar a su jefe inmediato y/o HSEQ cualquier cambio en su estado de salud que pueda interferir en su desempeño laboral habitual.
- Los permisos referentes a consulta externa tales como odontología, optometría, planificación familiar, o tramites personales deberán ser solicitados con su jefe

	PROTOCOLO DE REUBICACIÓN LABORAL PSICOSOCIAL Y RUTA DE ATENCION		
	Código:	Versión:	Fecha de Emisión: 27/02/2023

directo y presentara el tratamiento de acuerdo con lo definido en el Reglamento interno de trabajo y Procedimiento para solicitud de permisos.

- El personal en casos médicos de reubicación deberá registrar tanto su ingreso como egreso en el lugar de trabajo asignado por medio digital en el equipo biométrico dispuesto en el sitio de trabajo. Para las personas que no tienen registrada huella deberán acercarse a las oficinas administrativas para su registro.
- Todos los trabajadores en casos médicos de reubicación deberán cumplir 48 horas laboradas por semana, según lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.
- Se da claridad que no todos los casos son iguales, razón por la cual no todos tendrán asignado su horario laboral que dependerá de las recomendaciones / restricciones medico laborales.
- Las incapacidades médicas deberán ser radicadas en gestión humana máximo 3 días luego de la emisión de la incapacidad. Se aclara que de no presentarse a laborar por incapacidad deberá informarse al jefe directo con el fin que este tenga pleno conocimiento del motivo de la inasistencia.
- Sobre la vigencia de las recomendaciones, se aclara que es responsabilidad del trabajador vigilar las fechas de inicio y finalización, de manera que programe a tiempo la cita médica y evitar llegar al fin de las fechas sin nuevas

	PROTOCOLO DE REUBICACIÓN LABORAL PSICOSOCIAL Y RUTA DE ATENCION		
	Código:	Versión:	Fecha de Emisión: 27/02/2023

recomendaciones (si esta lo amerita), ya que si se finalizan las recomendaciones y estas no son renovadas se generará de inmediato cierre administrativo de caso.

✓ **Entidades de Seguridad Social: IPS, EPS, ARL, JUNTAS DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ**

- Realizar el diagnóstico, la calificación de origen, el tratamiento y la rehabilitación.
- Los médicos laborales de la IPS contratada por Este Es Mi Bus deberán generar las recomendaciones y/o restricciones médicas que consideren para el adecuado manejo de los casos con una condición de salud especial. Sin embargo, estas deben ser claras, de fácil interpretación y deben poderse adaptar al proceso productivo de Este Es Mi Bus, Además, siempre deberán tener un cierre en vigencia y no sugerir metas para el reintegro laboral de los trabajadores, ya que es la empresa la que tiene la responsabilidad autónoma de acatar las recomendaciones médicas generadas y determinar el plan para darle cumplimiento a las mismas.

	PROTOCOLO DE REUBICACIÓN LABORAL PSICOSOCIAL Y RUTA DE ATENCION		
	Código:	Versión:	Fecha de Emisión: 27/02/2023

✓ **Administradora de Riesgos Laborales (ARL)**

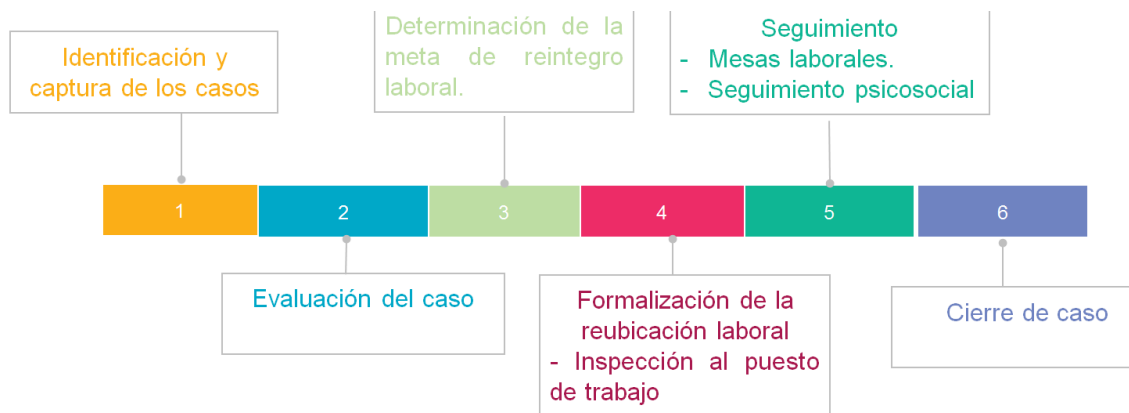
- Generar y ejecutar los planes de rehabilitación adecuados para la máxima recuperación de los trabajadores cuyo evento sea de origen laboral.
- Formalizar las recomendaciones labores pertinentes de los trabajadores antes de la fecha proyectada para su reintegro laboral.
- Realizar mesas laborales con EEMB para revisar el estado de los casos.
- Acompañar a la empresa en el proceso de reintegro laboral de los trabajadores que cuentan con recomendaciones médicas ocupacionales por eventos de origen laboral.

	PROTOCOLO DE REUBICACIÓN LABORAL PSICOSOCIAL Y RUTA DE ATENCION		
	Código:	Versión:	Fecha de Emisión: 27/02/2023

5. Procedimiento

- El desarrollo de este procedimiento se realizará en las diferentes fases que se mencionan a continuación:

Figura 1 Fases del procedimiento de reintegro o reubicación laboral



	PROTOCOLO DE REUBICACIÓN LABORAL PSICOSOCIAL Y RUTA DE ATENCION		
	Código:	Versión:	Fecha de Emisión: 27/02/2023

5.1.Fase de identificación y captura de los casos

El analista o auxiliar SST recolectará la información que permita identificar los casos de operadores con diagnóstico de patologías psicológicas, principalmente con ansiedad, depresión o estrés, que podrá tomar del análisis de resultado de las evaluaciones médicas periódicas y/o documentos anexados por parte de los trabajadores del tratamiento que tenga con su EPS (en el caso de enfermedad común), o el resultado arrojado en la aplicación de batería de riesgo psicosocial después de haber recibido intervención de grupo focal.

El analista SST correspondiente realizará el análisis e incluirá al personal en los Planes de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial.

El analista o auxiliar SST incluirán en la aplicación del protocolo de casos médicos de reubicación laboral psicosocial:

- a) Todos aquellos trabajadores que presenten una incapacidad igual o mayor a 30 días sin importar el origen y cuyo resultado de la evaluación médica pos-incapacidad indique restricciones para desempeñar las labores para las que fue contratado, y que sea derivada de una patología psicológica como estrés, ansiedad y depresión.



PROTOCOLO DE REUBICACIÓN LABORAL PSICOSOCIAL Y RUTA DE ATENCION

Código:

Versión:

Fecha de Emisión:

27/02/2023

- b) Casos de operadores con diagnóstico de ansiedad, depresión o estrés, que presenten recomendaciones o restricciones, que indiquen que el trabajador no puede desempeñar las labores para las cuales fue contratado, expedidas como resultado de su atención médico especializado por algún evento, común o laboral. (EPS, IPS, ARL, Junta de Calificación de Invalidez, o por el Médico de Salud Ocupacional de la empresa cuando lo hubiere).
- c) Casos de operadores con diagnóstico de ansiedad, depresión o estrés, que presenten restricciones o recomendaciones como resultado de evaluaciones médicas ocupacionales y de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica, que indiquen que el trabajador no puede desempeñar las labores para las cuales fue contratado.

	PROTOCOLO DE REUBICACIÓN LABORAL PSICOSOCIAL Y RUTA DE ATENCION		
	Código:	Versión:	Fecha de Emisión: 27/02/2023

d) Casos remitidos por autoridad legal (Ministerio de la protección social, etc.).

5.1.1 Aspectos para tener en cuenta

- El Analista y auxiliar SST tendrán en cuenta el reporte y análisis mensual de ausentismo médico de origen común y laboral de los operadores con diagnósticos de estrés, ansiedad o depresión (cantidad de días perdidos, diagnostico, frecuencia entre incapacidades), para identificar casos posibles, los cuales se direccionarán a la IPS contratada por la empresa para la realización de la evaluación médica correspondiente.
- Únicamente se tendrán en cuenta las restricciones y/o recomendaciones médicas escritas debidamente legalizadas por la entidad y el profesional especialista de la entidad de salud tratante.
- En los casos de origen laboral, la ARL deberá enviar a Este Es Mi Bus las recomendaciones laborales de los trabajadores antes de la fecha proyectada para su reincorporación laboral.

	PROTOCOLO DE REUBICACIÓN LABORAL PSICOSOCIAL Y RUTA DE ATENCION		
	Código:	Versión:	Fecha de Emisión: 27/02/2023

5.2. Fase de evaluación del caso

Cuando el trabajador se reintegra a sus labores después de una incapacidad temporal mayor a 30 días y/o cuando exista una condición de salud que interfiera en su desempeño ocupacional habitual, el analista o auxiliar SST remitirá al trabajador a la IPS contratada por Este es Mi Bus para que se realice la evaluación médica ocupacional. Posteriormente la IPS realizará la evaluación médica al trabajador y definirá si existen recomendaciones médicas ocupacionales.

La IPS remitirá por medio de correo electrónico al analista o auxiliar SST los resultados de la evaluación médica para que se realice la validación de esta y revisar si existen recomendaciones médicas.

En caso de que existan recomendaciones médicas restrictivas (que indiquen que el trabajador no puede ejercer sus labores habituales) el auxiliar SST informará por medio de correo electrónico al jefe inmediato, jefe SGI, director de Gestión Humana y al Profesional Jurídico que el trabajador quedará en proceso de seguimiento por casos médicos de reubicación y una vez se realice la próxima mesa laboral, se definirá el sitio de su reubicación según las recomendaciones médicas.

	PROTOCOLO DE REUBICACIÓN LABORAL PSICOSOCIAL Y RUTA DE ATENCION		
	Código:	Versión:	Fecha de Emisión: 27/02/2023

5.3.Fase de determinación de la meta de reintegro laboral

El analista o auxiliar SST de manera conjunta con el jefe inmediato y/o jefe del proceso y gestión humana, podrán establecer para cada uno de los trabajadores objeto de este procedimiento una de las siguientes metas de reintegro laboral, según las recomendaciones médicas emitidas

Meta	Descripción
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 trabajador, este podrá ser reintegrado a su mismo puesto de trabajo.
Reintegro laboral con modificaciones.	Cuando el trabajador 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



PROTOCOLO DE REUBICACIÓN LABORAL PSICOSOCIAL Y RUTA DE ATENCION

Código:

Versión:

Fecha de Emisión:

27/02/2023

Meta	Descripción
	evaluación del puesto de trabajo y la ejecución de las adaptaciones del ambiente de trabajo.
Casos médicos transitorios	Cuando el trabajador 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 trabajador.
Casos médicos definitivos	En aquellos casos en los que la capacidad residual del trabajador no corresponde a las exigencias del trabajo que venía desempeñando, debe considerarse la opción de reubicar al trabajador en otro puesto de trabajo, previa identificación y evaluación respectiva.
Reconversión de mano de obra	Esta se dará en aquellos casos en los que el trabajador presenta un desempeño satisfactorio y desarrolla unas habilidades específicas para la ejecución de las nuevas labores asignadas durante el proceso de reubicación, motivo por el cual se realiza un cambio de situación al trabajador.

	PROTOCOLO DE REUBICACIÓN LABORAL PSICOSOCIAL Y RUTA DE ATENCION		
	Código:	Versión:	Fecha de Emisión: 27/02/2023

5.4.Fase de formalización de la reubicación laboral

Posterior a la decisión tomada en la mesa laboral en conjunto (jefes de proceso, gestión humana, HSEQ), el analista o auxiliar SST le comunicará al trabajador las nuevas funciones asignadas y socializará las Recomendaciones exámenes médicos ocupacionales, la Carta de Ingreso Casos Médicos de Seguimiento y el Acta de Reunión, los cuales deberán ser firmados y almacenados en la carpeta del trabajador.

El jefe directo deberá realizar la inducción al trabajador en las funciones específicas a desarrollar y dejará evidencia en Acta de reunión, que será entregado al proceso de HSEQ para almacenar en la carpeta del trabajador.

Nota: El trabajador deberá cumplir con los horarios de trabajo, las labores asignadas y con los demás deberes, obligaciones y prohibiciones legales, contractuales, reglamentarias o normativas.

Dentro del Acta de reunión diligenciada quedará explícito que el horario será definido por el jefe del proceso al que se delegue para la actividad de estado de reubicación del trabajador, con el visto bueno de gestión humana y HSEQ, sin sobrepasar las 48 horas semanales.

	PROTOCOLO DE REUBICACIÓN LABORAL PSICOSOCIAL Y RUTA DE ATENCION		
	Código:	Versión:	Fecha de Emisión: 27/02/2023

5.4.1 Valoración condiciones de trabajo

Previo al inicio de las labores asignadas al trabajador en seguimiento por casos médicos de reubicación, el analista SST correspondiente (según el diagnóstico psicológico del trabajador reubicado) realizará la valoración de las condiciones del puesto de trabajo asignado con el fin de obtener información referente a las actividades que desarrollará y su entorno, con el fin de verificar y validar que las condiciones de este sean acordes para su desempeño satisfactorio.

Como resultado de lo anterior se emitirá por correo electrónico a: Analistas SST, Auxiliar SST, Profesional SGI, Jefe SGI, Director Gestión Humana y demás partes interesadas la valoración de las condiciones de trabajo con el visto bueno o las observaciones evidenciadas.

	PROTOCOLO DE REUBICACIÓN LABORAL PSICOSOCIAL Y RUTA DE ATENCION		
	Código:	Versión:	Fecha de Emisión: 27/02/2023

5.5.Fase de seguimiento

El analista o auxiliar SST realizará seguimiento a los casos de los trabajadores reintegrados o reubicados con el respectivo superior inmediato o jefe del proceso. Como evidencia de este seguimiento cuando sea posible realizarlo de manera presencial, se diligenciará Acta de reunión donde se generarán compromisos y acciones a cumplir por las partes, de lo contrario el seguimiento se realizará por vía telefónica.

El auxiliar SST realizará mensualmente el seguimiento a los trabajadores con casos médicos de reubicación, con el fin de actualizar y verificar el cumplimiento de las recomendaciones médicas y realizar el monitoreo a la condición de salud del colaborador (órdenes médicas para citas con especialistas o exámenes médicos, tratamiento, etc.) de acuerdo con las recomendaciones emitidas al trabajador por parte de la IPS, EPS o ARL.

El/los analistas SST realizarán el seguimiento a los trabajadores con casos médicos de reubicación de acuerdo con el diagnóstico médico y el/los Programas de Vigilancia Epidemiológica a los cuales esté vinculado el colaborador, con el fin de monitorear las condiciones médicas específicas según aplique. Dicho seguimiento quedará registrado PVE psicosocial correspondiente y se realizará con la periodicidad indicada en Programa de Prevención de Factores de Riesgo Psicosocial según corresponda.



PROTOCOLO DE REUBICACIÓN LABORAL PSICOSOCIAL Y RUTA DE ATENCION

Código:

Versión:

Fecha de Emisión:

27/02/2023

El auxiliar SST realizará seguimiento aleatorio al cumplimiento de las recomendaciones médicas ocupacionales mensualmente. En el caso que se evidencie un incumplimiento en las recomendaciones médicas del trabajador se enviará correo electrónico informando la novedad a las partes interesadas (jefe del proceso, jefe/supervisor inmediato, HSEQ) para que se tomen las acciones correspondientes de acuerdo con el caso.

El proceso HSEQ, terminado el tiempo de reubicación o recomendación inicial, solicitará al trabajador, en caso de que aplique; la actualización de las recomendaciones medico laborales por parte de la ARL, EPS o de la IPS de medicina laboral contratada.

Nota: Si el proceso HSEQ evidencia incumplimiento por parte del trabajador a sus recomendaciones médicas, tratamiento, controles, funciones y demás compromisos adquiridos por este, se efectuará reporte al proceso de Gestión Humana, para iniciar un proceso disciplinario

	PROTOCOLO DE REUBICACIÓN LABORAL PSICOSOCIAL Y RUTA DE ATENCION		
	Código:	Versión:	Fecha de Emisión: 27/02/2023

5.2.1 Mesas laborales

En Este Es Mi Bus, se llevan a cabo las siguientes mesas laborales, en las que se analizarán y emitirán conceptos, decisiones y plan de acción de los casos médicos o reintegro laboral, los cuales se documentan en el Acta de reunión.

- a) **Mesas laborales internas:** Participan los jefes de proceso, gestión humana y HSEQ, se lleva a cabo una vez al mes y se deja evidencia en Acta de Reunión.
- b) Mesas laborales con ARL: Participan médico, fisioterapeuta, terapeuta ocupacional u otra especialista de acuerdo con la consideración de la ARL y del proceso HSEQ de la empresa, idealmente con una frecuencia bimestral. Se deja evidencia en Acta de Reunión.
- c) Mesas laborales con EPS: Participan profesionales de la EPS, gestión humana y HSEQ. Su ejecución estará sujeta a la disponibilidad de las EPS. Como evidencias igualmente se dejará registro en Acta de Reunión.
- d) Mesas laborales con proveedor de exámenes médicos ocupacionales: Participa médico de la IPS y HSEQ, idealmente con una frecuencia mensual. Se deja como evidencia el Acta de reunión.

	PROTOCOLO DE REUBICACIÓN LABORAL PSICOSOCIAL Y RUTA DE ATENCION		
	Código:	Versión:	Fecha de Emisión: 27/02/2023

5.6 cierre de caso

El auxiliar o analista SST procederá al cierre de los casos cuando:

- a) Se haya culminado el proceso de rehabilitación de manera exitosa, logrando que el trabajador vuelva a desempeñar las labores para las cuales fue contratado inicialmente.
- b) El trabajador con disminución en la pérdida de capacidad laboral se haya adaptado al nuevo puesto de trabajo con éxito y se realiza cambio de situación (reconversión de mano de obra).
- c) Se emita alta médica por la especialidad tratante.
- d) Así mismo, se determinará el cierre de caso por vencimiento de las recomendaciones laborales, en los que el trabajador no aporta documentación que indique se requiera dar continuidad a las recomendaciones médicas, por lo que se dará cierre administrativo del caso.
- e) Cuando el trabajador se desvincula de la compañía.

	PROTOCOLO DE REUBICACIÓN LABORAL PSICOSOCIAL Y RUTA DE ATENCION		
	Código:	Versión:	Fecha de Emisión: 27/02/2023

El cierre de cada caso será oficializado en el FMT-HSEQ-123 Formato de cierre de casos, firmado por los involucrados: jefe SGI, jefe inmediato y trabajador. De igual forma el auxiliar o analista SST, enviará correo electrónico comunicando la culminación de la reubicación laboral, el reintegro al superior inmediato y jefe del proceso actual y al jefe inmediato que corresponda para el retorno del trabajador a las funciones para las cuales fue contratado, incluyendo las recomendaciones para tener en cuenta para no afectar el estado de salud del trabajador.

Los trabajadores deben iniciar su labor de forma paulatina para no afectar su estado de salud debido a que en la mayoría de los casos las restricciones y/o recomendaciones han sido prolongadas.

De forma transversal en las fases de este procedimiento se dejará registro en la base de datos FMT-HSEQ-78 Base de seguimiento a casos médicos, en la cual se podrán visualizar los principales aspectos que interfieren en el proceso de reintegro laboral de cada trabajador.



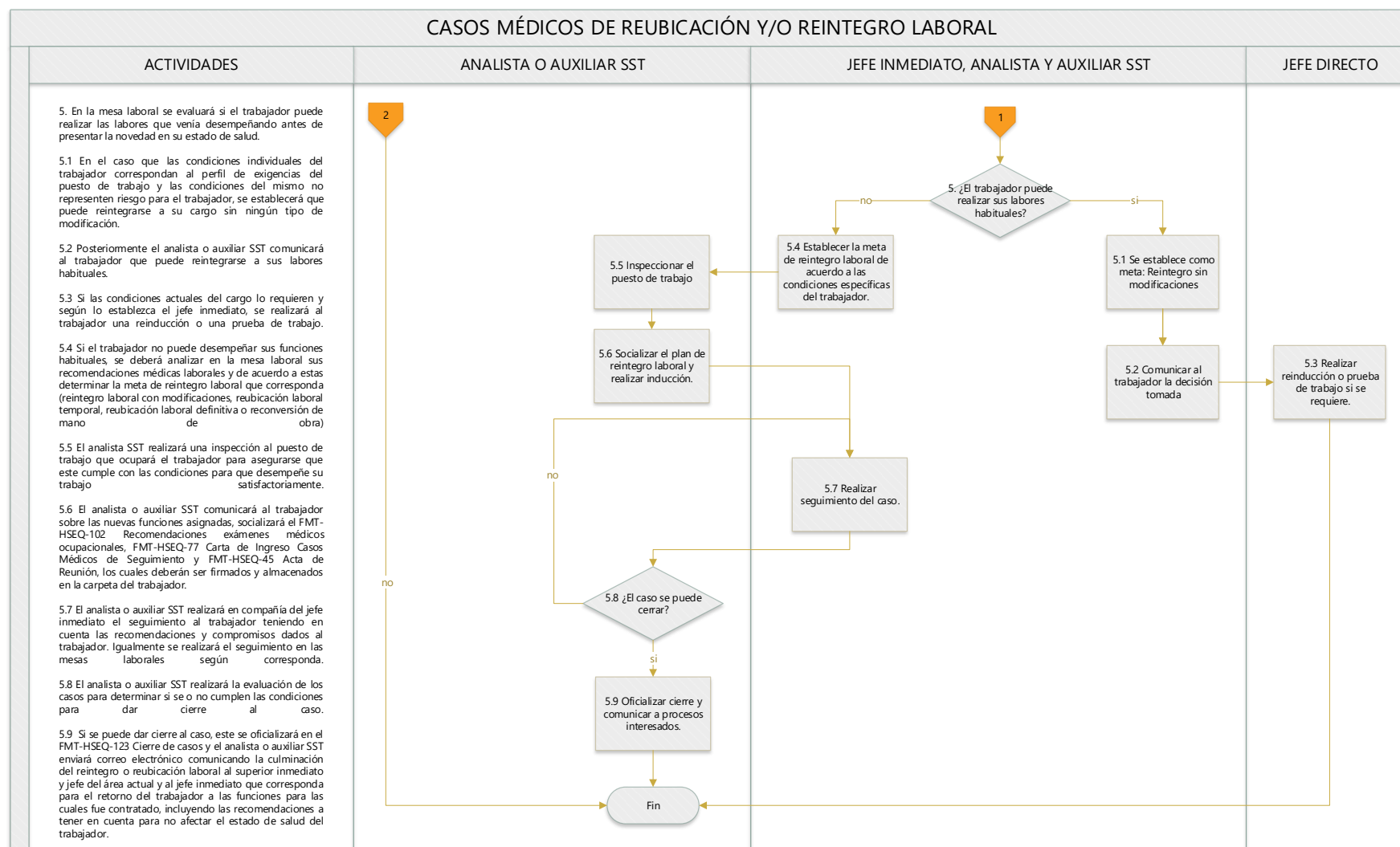
PROTOCOLO DE REUBICACIÓN LABORAL PSICOSOCIAL Y RUTA DE ATENCIÓN

Código

Versión:

Fecha de Emisión:
20/02/2023

6. Flujograma



	PROTOCOLO DE REUBICACIÓN LABORAL PSICOSOCIAL Y RUTA DE ATENCIÓN		
	Código	Versión:	Fecha de Emisión: 20/02/2023

7. Documentos de referencia

- Resultados de Análisis de Puesto de trabajo
- Recomendaciones exámenes médicos ocupacionales
- Carta de Ingreso Casos Médicos de Seguimiento
- Formato de acta de reunión.
- Formato de cierre de casos
- Procedimiento para evaluaciones médicas ocupacionales
- Procedimiento para solicitud de permisos
- Programa de Prevención de Factores de Riesgo Psicosocial
- Procedimiento disciplinario
- Reglamento interno de trabajo.