



# SALUD

Prevención, conocimiento y bienestar.



## Apectos para tener en cuenta en la **reincorporación** laboral de un trabajador

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA Colmena Seguros Riesgos Laborales S.A. DE COLOMBIA





Según la Resolución




2346 de 2007,

un reintegro laboral consiste en la actividad de reincorporación del trabajador al desempeño de una actividad laboral: con o sin modificaciones, temporal o definitiva, en condiciones de competitividad, seguridad y confort, después de un periodo de incapacidad temporal o ausentismo, así como también, actividades de reubicación laboral temporal o definitiva o reconversión de mano de obra.





**La empresa es un pilar fundamental para favorecer las condiciones de reincorporación laboral de un trabajador después de una incapacidad temporal, y culminadas las metas del proceso de rehabilitación integral, aportar en el proceso que impacta el ausentismo laboral. Como empresa puedes:**

-  Seguir las recomendaciones funcionales y ocupacionales que emite el equipo de profesionales de salud, según la condición médica del trabajador, con el fin de evitar un deterioro de su salud.
-  Verificar el control de riesgos y condiciones de salud a los que está expuesto el trabajador reintegrado en la empresa y de esta manera, prevenir nuevos eventos de accidente o enfermedad laboral.
-  Disponer condiciones favorables del puesto de trabajo para que las tareas, actividades y funciones se puedan desempeñar con una óptima productividad en el área asignada: revisa los puestos de trabajo y la necesidad de realizar modificaciones en maquinarias, equipos, materiales,



herramientas, accesibilidad, planos de trabajo, zonas, espacios, áreas, normas de seguridad, uso de elementos de protección personal (EPP), guardas, entre otros, con el fin de favorecer unas condiciones ambientales adecuadas.

- Favorecer con los compañeros de trabajo un ambiente de inclusión laboral.
- Conocer los tipos de reincorporación laboral: reintegro, con/sin recomendaciones, readaptación y reubicación laboral.
- Gestionar aspectos administrativos como coordinación, cumplimiento y seguimiento de citas, seguimiento a recomendaciones, validación de productividad y adaptación laboral, turnos de trabajo, jornadas laborales, rotación de tareas, descansos, procedimientos de trabajo, señalización o demarcación de zonas, canales de comunicación claros, etc.
- Plantear el compromiso y participación activa con el trabajador en su proceso de reincorporación.

## Recomendaciones para **impactar positivamente** la reincorporación laboral de un trabajador

- Realiza los exámenes ocupacionales post-incapacidad al trabajador para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, en razón de situaciones particulares. (Artículo 3, Resolución 2346 de 2007)
- Mantén un canal de comunicación permanente con el trabajador: explícale la importancia de acatar las recomendaciones funcionales y ocupacionales según los riesgos y su condición laboral.
- Cuéntale acerca de las recomendaciones del puesto de trabajo para evitar que empeoren las condiciones de salud del trabajador debido a las secuelas y de esta manera, evitar situaciones similares.

- 
- 
- Realiza entrenamiento o reentrenamiento en las tareas realizadas (en todas las actividades programadas), permite el desempeño de destrezas físicas y cognitivas en el oficio a desempeñar y evalúa su desarrollo.
  - Estimula el autoreporte de condiciones de salud e incidentes por parte del trabajador.
  - Programa seguimientos periódicos al cumplimiento de las recomendaciones médico laborales con el trabajador.
  - Permite la recuperación temporal de hábitos laborales perdidos como horarios, jornadas, y desempeño.
  - Favorece un buen desempeño en las relaciones sociales sanas del trabajador y promueve líderes con actitud positiva que le ayuden en el proceso.
  - Reconoce los logros del trabajador, el cumplimiento de sus metas laborales como hábitos, capacidades y destrezas cumplidas. Estimúlalo para mejorar su productividad con nuevas exigencias existentes.
  - Supervisa la ejecución de las tareas realizadas por el trabajador para que se cumplan los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
  - Plantea alternativas laborales que optimicen el desempeño del trabajador de forma eficiente y segura.
  - Identifica si hay barreras intra o extra laborales que no facilitan el adecuado desempeño laboral del trabajador para orientar mejoras.
  - Documenta todos los esfuerzos, planes de mejora, actividades, lecciones aprendidas que realiza la empresa como aporte al proceso de reincorporación laboral.
  - Evalúa si las expectativas de la empresa y del trabajador se cumplen, plantea mejoras en las metas y toma decisiones con base en los resultados obtenidos.





**La readaptación laboral** incluye el conjunto de procesos que van desde la evaluación, orientación, hasta la rehabilitación laboral (que comprende todas las intervenciones de orden científico, técnico, educativo-formativo y social) que conduzcan a la conservación de su trabajo con sus capacidades residuales.

El análisis de puesto de trabajo es una herramienta importante para la reincorporación, se trata de un procedimiento metodológico que permite obtener toda la información relativa a un puesto de trabajo y su entorno, incluye el análisis y la descripción del ambiente de trabajo enfatizando en los procesos físicos, en los estímulos que la persona ha de percibir y en las respuestas que ha de ejecutar. Los requerimientos de las tareas se centran en las necesidades del rendimiento humano como conocimientos, habilidades, componentes de ejecución más exigidos, entre otros aspectos. Esta información permitirá definir el perfil de exigencias del puesto de trabajo.

El análisis de puesto de trabajo debe contener la descripción de las condiciones de trabajo, definición de ocupación, tareas, operaciones y funciones del trabajador, el aspecto relacionado con la organización de su jornada de trabajo, los factores ambientales a los que se encuentra expuesto, herramientas de trabajo y la descripción de su puesto de trabajo. Este análisis también contribuye a definir el pronóstico ocupacional-laboral del trabajador para su reintegro y las intervenciones necesarias para armonizar las exigencias del puesto de trabajo con las capacidades del trabajador.

**De acuerdo con la normatividad vigente, la Ley 776 de 2002 del Artículo 4,** el empleador está en la obligación; si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, de ubicarlo en el cargo que desempeñaba o reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría. De igual modo, según lo dispuesto en el Artículo 8 de la misma norma “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”.



The background features a light blue hexagonal shape in the center, a yellow horizontal bar at the top, and a teal shape in the top right corner. The page is decorated with various medical icons such as a microscope, heart, bandage, tooth, and stethoscope, arranged in a grid-like pattern. A large yellow arrow graphic is positioned behind the main text.

**Tipos de  
reincorporación  
laboral:**

**un proceso  
dinámico**



## Reintegro laboral sin modificaciones:

En aquellos casos que la condición individual del trabajador con su condición de salud no se vea afectada por las exigencias de su puesto de trabajo, no se realizarán ajustes o modificaciones en las labores y funciones que ameritan un seguimiento periódico por parte de la empresa y la Administradora de Riesgos Laborales.



## Reintegro laboral con modificaciones:

Si la condición de salud del trabajador requiere reasignaciones de tareas, límites de tiempos y asignación de turnos u horarios, se necesita el análisis del puesto de trabajo y adaptaciones del ambiente laboral, además, un seguimiento periódico por parte de la empresa.



## Reubicación laboral temporal:

Si el trabajador continúa en el proceso de rehabilitación sin incapacidad médica, se requiere una asignación temporal de tareas mientras recupera su capacidad funcional y sus labores no representen ningún riesgo.



## Reubicación laboral definitiva:

Aplica si la capacidad del trabajador posterior a su recuperación no se ajusta a las exigencias de sus tareas. P previo a esta decisión se debe realizar una evaluación del puesto de trabajo.



## Reconversión de mano de obra:

Si la capacidad funcional del trabajador no se ajusta a la ejecución de sus tareas y/o su oficio requiere nuevos aprendizajes.



# El proceso de reincorporación es un compromiso de todos



El trabajador participa activamente en la organización de su plan de reincorporación y materializa sus compromisos adquiridos.



La familia es su red de apoyo social.



El empleador orienta al empleado y realiza propuestas para facilitar su reintegro laboral.



Los profesionales que participan en el proceso de rehabilitación como médicos, terapeutas, etc.



Los miembros del equipo de rehabilitación de la Administradora de Riesgos Laborales a través de la concertación del Plan de Rehabilitación, acompañamiento y apoyo durante todo el proceso.





Al finalizar el periodo de incapacidad médica, se cuenta con el concepto médico del especialista tratante quien emitirá o no recomendaciones laborales según el caso.

Estas recomendaciones médicas serán tenidas en cuenta por el equipo evaluador de la empresa en acompañamiento con la Administradora de Riesgos Laborales para su socialización, ejecución y seguimiento.

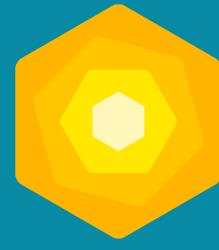
El proceso de seguimiento tiene como objetivo verificar el impacto de las actividades desarrolladas en el programa de reintegro laboral para el bienestar del colaborador y su empresa. Implica retroalimentación y mejora del proceso. En esta fase, es importante validar la adaptación del trabajador durante el proceso y las actividades asignadas, también generar espacios con la percepción del trabajador y jefe inmediato, para el éxito del proceso y resultados.



VIGILADO

SUPERINTENDENCIA FINANCIERA  
DE COLOMBIA

Colmena Seguros Riesgos Laborales S.A.



Colmena  
Seguros

