



MINISTERIO DEL TRABAJO

CONTRATO INTERADMINISTRATIVO No. 553
DE 2023 SUSCRITO ENTRE EL MINISTERIO
DEL TRABAJO Y LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE COLOMBIA



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

ETAPA II. Evaluación del caso

Parte 1. *Para el sector formal*

Contexto:

Para efectos de este manual, la evaluación es un proceso que se lleva a cabo por profesionales de diferentes disciplinas e involucra a la persona como protagonista del proceso, junto con su contexto familiar, físico y social. Es fundamental que la evaluación tenga un carácter de integralidad; además, debe ser sistemática, lo que implica que las instituciones participantes establecen métodos de trabajo para asegurar que las diferentes disciplinas involucradas en la atención del caso desarrollen acciones conjuntas. Asimismo, la evaluación debe ser operativa, proporcionando información y directrices que orienten las acciones futuras del proceso. También, debe ser autorizada por la persona por medio del consentimiento informado. Además, debe ser objetiva, cuantificable y medible.

La evaluación debe cumplir con los principios y elementos del derecho fundamental a la salud, independientemente del origen del evento. Debe ser presencial en la medida de lo posible, de acuerdo con el recurso humano disponible; de lo contrario, se deberá contar con alternativas de tecnologías de la información y comunicación según las necesidades y características de las personas y sus territorios, así como, la normatividad vigente en el país.

En esta etapa, la evaluación tiene dos perspectivas. La primera, se relaciona con las evaluaciones interdisciplinarias que posibilitan no sólo la precisión diagnóstica, sino también, conocer sobre la funcionalidad y el funcionamiento de la persona. Todo lo anterior hace parte de la evaluación en salud, la cual es un insumo para la evaluación en la rehabilitación profesional, que se constituye como el centro de esta etapa.

La segunda perspectiva se relaciona con la evaluación en rehabilitación profesional, la cual tiene que ver con las evaluaciones propias del desempeño ocupacional, que permiten identificar las necesidades, expectativas e intereses de la persona, además de definir, bien sea, la ruta para el retorno o permanencia a la misma empresa, o la ruta de orientación socio-ocupacional, por parte del equipo que orienta y lidera el proceso para la rehabilitación profesional, de acuerdo con sus competencias profesionales.



MINISTERIO DEL TRABAJO

CONTRATO INTERADMINISTRATIVO No. 553
DE 2023 SUSCRITO ENTRE EL MINISTERIO
DEL TRABAJO Y LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE COLOMBIA



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

Descripción de la etapa:

Una vez se ha definido la pertinencia de ingreso al proceso para la rehabilitación profesional, el equipo interdisciplinario conformado por las especialidades médicas relacionadas con el diagnóstico o condición de salud de la persona (psiquiatría, oftalmología, neumología, dermatología, reumatología, ortopedia, entre otras); así como, las disciplinas relacionadas con la rehabilitación (medicina física y rehabilitación, terapia ocupacional, fisioterapia, fonoaudiología, terapia respiratoria, medicina laboral), además de, disciplinas como psicología, educación especial, trabajo social y medicina alternativa, entre otras, proceden a realizar las evaluaciones pertinentes para definir los planes de rehabilitación en salud y profesional. Las acciones anteriormente mencionadas no son secuenciales necesariamente, puesto que se deben desarrollar en paralelo en la medida en que el estado clínico de la persona lo permita; es decir, no se debe esperar a que finalice la rehabilitación en salud para iniciar la rehabilitación profesional.

Rehabilitación en salud:

Proceso en el cual se establecen las acciones médicas y terapéuticas, encaminadas a lograr que las personas que presenten una condición de salud puedan recuperar, mantener y potencializar las capacidades funcionales desde el punto de vista físico, sensorial, intelectual, cognitivo, psíquico, mental y social, de manera que les permitan participar en sus áreas ocupacionales. Así mismo, esta incluye actividades que prevengan no solo el agravamiento de la condición de salud por la cual la persona está en el proceso, sino también, la posible aparición de otras condiciones asociadas como trastornos adaptativos de ansiedad, depresión, entre otros. El proceso de rehabilitación en salud debe ser temprano, oportuno, continuo y paulatino, de acuerdo con las características, intereses, necesidades y expectativas de la persona, identificadas con las evaluaciones realizadas en el marco de esta etapa.

Del mismo modo, el proceso de rehabilitación en salud ha de considerar la pertinencia de los servicios requeridos para la atención del caso, de acuerdo con el nivel de complejidad. Es importante mencionar que, para eventos bien sea de origen laboral o común, las EPS, las ARL o quien haga sus veces, deben disminuir las barreras de acceso a los servicios y actividades para este plan, sin importar los modelos de atención o los procesos de contratación y autorización.

Objetivos de la evaluación en rehabilitación en salud:

Aplican para origen común y laboral; son aplicables a las Administradoras de Riesgos Laborales, Entidades Promotoras de Salud o quien haga sus veces e Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud.



MINISTERIO DEL TRABAJO

CONTRATO INTERADMINISTRATIVO No. 553
DE 2023 SUSCRITO ENTRE EL MINISTERIO
DEL TRABAJO Y LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE COLOMBIA



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

- Identificar las necesidades de la persona en cuanto a su funcionalidad y funcionamiento, así como la ejecución de las actividades para el desempeño de sus roles.

Actividades:

- Establecimiento del (los) diagnóstico(s) clínico(s) definitivo(s) por los que la persona ingresa al proceso para la Rehabilitación Profesional, mediante los procedimientos de valoración clínica y paraclínica según el criterio del médico tratante de la red de prestación de servicios de salud asociada a la EPS o ARL, o quien haga sus veces.
- Realización de la evaluación funcional por parte del equipo interdisciplinario de la EPS o ARL, o quien haga sus veces, de acuerdo con las necesidades identificadas en la valoración médica inicial. Se debe garantizar que la persona sea evaluada por otros integrantes del equipo interdisciplinario, considerando sus perfiles profesionales y competencias y promoviendo la co-construcción entre todas las partes partícipes de esta actividad.
- Definición del pronóstico funcional con base en la información recolectada durante la evaluación, consolidado por el equipo de rehabilitación interdisciplinario de la red asistencial de la EPS o ARL, o quien haga sus veces. Este es dinámico en el tiempo y depende de diversos factores.
- Establecimiento del plan de rehabilitación en salud, en donde se definen las metas, estrategias y actividades, de acuerdo con el modelo de atención de cada institución. Este plan es dinámico, concertado con la persona, y tiene una duración definida en el tiempo. Este plan se retroalimenta en doble sentido con el plan de rehabilitación profesional.
- Emisión de las recomendaciones médicas y terapéuticas, según la competencia de cada disciplina, enfocadas al tratamiento y recuperación de las funciones y estructuras corporales, así como la ejecución de las actividades que permitan el desempeño de sus roles.

Es importante que estas recomendaciones sean emitidas de tal manera que no afecten el plan de rehabilitación profesional, por ejemplo, sugiriendo cambios de cargo o de modalidad de contratación

La vigencia de estas recomendaciones debe tener indicada una temporalidad, según las particularidades de cada persona. También se debe hacer un cierre de las recomendaciones cuando ya no sean pertinentes para el proceso de rehabilitación.



MINISTERIO DEL TRABAJO

CONTRATO INTERADMINISTRATIVO No. 553
DE 2023 SUSCRITO ENTRE EL MINISTERIO
DEL TRABAJO Y LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE COLOMBIA



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

- Realización de un informe consolidado de las recomendaciones médicas y terapéuticas, de manera coordinada y concertada entre los integrantes del equipo interdisciplinario.

Rehabilitación profesional:

La evaluación en rehabilitación profesional constituye un paso esencial, ya que se identifican los intereses, expectativas, deseos, opiniones y las capacidades físicas, mentales, emocionales y profesionales para el desempeño ocupacional de la persona en sus diversas áreas. Asimismo, se analizan las exigencias, facilitadores y barreras presentes para participar en su actividad productiva. Dicho proceso se lleva a cabo entre la persona, el empleador, en los casos que aplique, y el equipo de rehabilitación dispuesto para tal fin. Se complementa y articula con el proceso de evaluación de la rehabilitación en salud. Con base en esta información, se construyen tanto el pronóstico ocupacional como el plan de rehabilitación profesional.

El plan de rehabilitación profesional se desarrollará en una de las siguientes rutas:

- a. Ruta de Retorno o permanencia en la misma empresa:** aplica para las personas o los trabajadores que tienen posibilidades de retornar o permanecer en su trabajo en la misma empresa.
- b. Ruta de orientación socio-ocupacional:** aplica para los trabajadores que no se van a reincorporar a la misma empresa, teniendo en cuenta el pronóstico funcional y ocupacional.

Objetivos de la evaluación en rehabilitación profesional:

- Valorar los patrones de ejecución, las características de la persona, las demandas de la actividad y el contexto (físico, social, laboral, familiar).
- Establecer el concepto y pronóstico ocupacional teniendo en cuenta los resultados de la valoración ocupacional.
- Determinar facilitadores y barreras para el desempeño del rol laboral y ocupacional de la persona.

Actividades:

- Realización del análisis de exigencias. 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 componentes físicos, mentales, sensoriales, emocionales, de formación, relaciones interpersonales, aspectos organizacionales, entre otros.



- Definición de facilitadores y barreras que puedan favorecer u obstaculizar la rehabilitación y la participación de la persona en su entorno familiar y social, a través de una valoración ocupacional domiciliaria, cuyo objetivo es determinar el grado de participación o desempeño real de la persona en sus actividades de la vida diaria, así como, la exploración de sus gustos e intereses, patrones de ejecución, componentes de ejecución y su desempeño en otras áreas ocupacionales.
- Determinación del pronóstico ocupacional con el fin de prever el potencial de la persona en términos, bien sea, de retorno o permanencia en la misma empresa, o de orientación socio-ocupacional. Para esto se deben tener en cuenta factores organizacionales, contextuales, ambientales o personales que puedan facilitar u obstaculizar la ejecución del plan de rehabilitación profesional, incluyendo el tipo de vinculación laboral o la forma de trabajo.
- Elaboración del plan de rehabilitación profesional, el cual incluye la definición de la ruta, junto con su meta, las actividades correspondientes y los periodos de seguimiento. Esto dependerá de los resultados de las evaluaciones realizadas y las necesidades particulares de la persona.

Las metas para cada ruta se describen a continuación:

a) Ruta de Retorno o permanencia en la misma empresa:

Meta de reintegro laboral sin modificaciones:

Cuando el perfil de exigencias del puesto de trabajo se corresponde con el perfil ocupacional de la persona y las condiciones de trabajo no representan ningún riesgo para el trabajador, este podrá ser reintegrado a su mismo puesto, sin ninguna modificación¹.

Tiempo de ejecución: sin limitación en el 100% de acuerdo con la jornada de trabajo que haya tenido la persona antes del evento².

¹ Adaptado de: Manual de procedimientos para la rehabilitación y reincorporación ocupacional de trabajadores en el sistema general de riesgos profesionales – 2010.

² Tomado de: Decreto 1507 de 2014.



MINISTERIO DEL TRABAJO

CONTRATO INTERADMINISTRATIVO No. 553
DE 2023 SUSCRITO ENTRE EL MINISTERIO
DEL TRABAJO Y LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE COLOMBIA



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

Meta de reintegro laboral con modificaciones:

En aquellos casos en los que el perfil de exigencias del puesto de trabajo habitual se corresponde con el perfil ocupacional del trabajador, pero, requiere algunas modificaciones tales como: reasignaciones de tareas o cambios en su forma de ejecución, límites de tiempos, asignación de turnos u horarios específicos, cambio de herramientas o en la manera de utilizarlas, entre otras.

La persona no presenta limitaciones en el 80% del tiempo, de acuerdo con la jornada de trabajo que haya tenido antes del evento.

Meta de reubicación laboral temporal:

En aquellos casos en los que el perfil de exigencias del puesto de trabajo habitual no se corresponde con el perfil ocupacional de la persona, y cuando el pronóstico funcional y ocupacional indiquen que en un futuro, el trabajador podría retornar al cargo para el que fue contratado, este debe ser reubicado de manera temporal en un puesto de menor exigencia y cuyas condiciones de trabajo no le representen riesgos, a medida que avanza en su plan de rehabilitación en salud.

Según el art. 4 de la Ley 776 de 2002, la reubicación debe darse en un cargo de la misma categoría.

Meta de reubicación laboral definitiva:

En aquellos casos en los que el perfil de exigencias del puesto de trabajo habitual no se corresponde con el perfil ocupacional de la persona, y cuando el pronóstico funcional y ocupacional indiquen que el trabajador no podrá retornar al cargo para el que fue contratado, este debe ser reubicado de manera definitiva en otro puesto de trabajo donde si haya correspondencia entre ambos perfiles.

Según el art. 4 de la Ley 776 de 2002, la reubicación debe darse en un cargo de la misma categoría.

Tiempo de ejecución: sin limitación en el 100% de acuerdo con la jornada laboral del nuevo puesto de trabajo.



MINISTERIO DEL TRABAJO

CONTRATO INTERADMINISTRATIVO No. 553
DE 2023 SUSCRITO ENTRE EL MINISTERIO
DEL TRABAJO Y LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE COLOMBIA



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

Meta de reconversión de mano de obra laboral:

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 en la misma empresa para desempeñar otro oficio. Esta meta guarda relación con procesos de inclusión laboral (en la misma empresa).

● **B) Ruta de orientación Socio-Ocupacional**

Meta de Orientación al desarrollo de una actividad laboral para un nuevo empleo:

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, pero no en la misma empresa, para desempeñar otro oficio. Esta meta guarda relación con procesos de inclusión laboral (en un nuevo empleo, en otra empresa).

Esta meta involucra acciones de reconversión de mano de obra ocupacional.

Meta de Orientación al desarrollo de una actividad laboral diferente al empleo (microempresa, emprendimientos, empresa asociativa de trabajo, entre otros):

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 participar en una actividad laboral diferente al empleo (crear o hacer sociedad para la creación de una microempresa, emprendimientos, empresa asociativa de trabajo, entre otros).

Esta meta involucra acciones de reconversión de mano de obra ocupacional.

Meta de Orientación al desarrollo de una actividad no laboral en otras áreas ocupacionales:

En los casos en que la persona a raíz de su condición de salud y secuelas no puede reintegrarse al mundo laboral. Por ende, se proyectan alternativas de participación en otras áreas ocupacionales.

Esta meta involucra acciones de reconversión de mano de obra ocupacional.



MINISTERIO DEL TRABAJO

CONTRATO INTERADMINISTRATIVO No. 553
DE 2023 SUSCRITO ENTRE EL MINISTERIO
DEL TRABAJO Y LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE COLOMBIA



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

- Emisión de las recomendaciones generadas desde el proceso para la rehabilitación profesional, a partir de la aplicación de las evaluaciones contempladas en esta etapa; buscan complementar las recomendaciones médico-laborales y guiar la ejecución del plan de rehabilitación profesional.

Evaluaciones/instrumentos recomendados:

Rehabilitación funcional:

- Se seleccionan de acuerdo con el diagnóstico y secuelas presentes. Se tiene como referencia el examen físico y las diferentes ayudas diagnósticas, baterías, pruebas estandarizadas, entre otras, que considere pertinente cada integrante del equipo interdisciplinario.

Rehabilitación profesional:

- Análisis de exigencias del puesto de trabajo.
- Valoración ocupacional domiciliaria.