

Notas Importantes:

Durante el transcurso de la transmisión les estaremos **compartiendo un enlace** para que cada uno de ustedes lo diligencien completamente y de forma correcta, con esta información podremos enviarles **las memorias de este evento a los correos electrónicos registrados.**

Este evento tendrá **memorias** y usted podrá acceder a ellas con el diligenciamiento del listado.



Queremos contarles, que ustedes **disponen de un espacio en sus pantallas de preguntas y respuestas** donde podrán plasmar todas las dudas que surjan en este tema y así el facilitador poder dar respuestas a ellas.

De igual manera, queremos invitarlos a consultar nuestro micrositio, que se encuentra ubicado en **www.arlsura.com** donde contamos con un protocolo preforma para gestionar la reactivación y en servicios en línea, las diferentes listas de verificación por sector.

Reincorporación

Sociolaboral

Reflexionar

¿Cuál ha sido la situación más difícil que se te ha presentado en tu vida? ¿Qué apoyos recibiste para resolver esta situación?

Profundizar

¿Qué es la Reincorporación Sociolaboral y que bases conceptuales son importantes conocer sobre ella?

Aplicar y crear

¿Cómo implementar el programa de Reincorporación Sociolaboral?

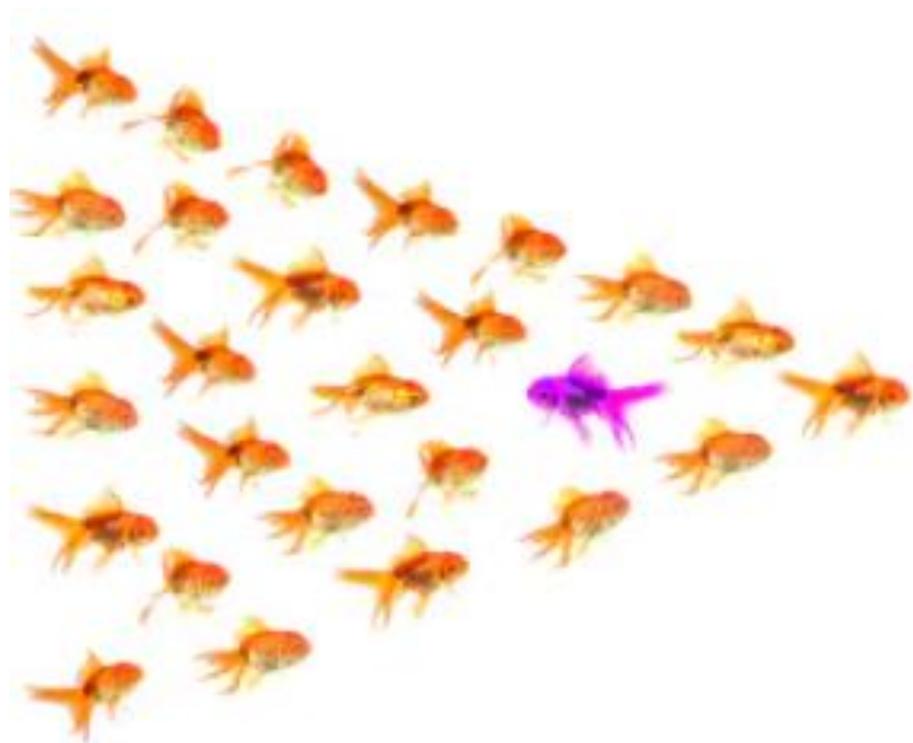


¿Cuál ha sido la situación más difícil que se te ha presentado en tu vida?

¿Qué apoyos recibiste para resolver esta situación?

¿ Y CÓMO ESTAMOS
ACOMPAÑANDO A LOS OTROS?

**Te invitamos a
Reflexionar**



Cambiando la perspectiva

Reflexión

- ❖ Posterior a sufrir una lesión o patología, todas las personas tenemos derecho a regresar a nuestra actividades ocupacionales, familiares, sociales y/o laborales, **en condiciones acordes a nuestro estado de salud lo que favorece nuestra recuperación física y mental.**
- ❖ Cuando un trabajador sufre alteración de su estado de salud, es cuando más **necesita sentirse importante, útil y productivo para la empresa en la cual labora.**



Reflexión

- ❖ **El contexto** en el cual está inmersa la persona es fundamental, en especial si trata de circunstancias en las cuales exista una barrera.



Lo invitamos a Profundizar



¿Qué es la Reincorporación Socio laboral y
que bases conceptuales son importantes
conocer sobre ella?

Desarrollo del contenido

¿Qué es la Reincorporación Sociolaboral?

Es entendido como el proceso por el cual un trabajador **retoma** sus actividades familiares, sociales y laborales de manera habitual o no habitual, **después de un período de incapacidad secundaria a una alteración en su estado de salud.** Se pretende que dicha reincorporación sea **integral**, comprendiendo la recuperación física, mental, familiar, social, ocupacional y laboral.

¿Qué es el Modelo de Reincorporación Sociolaboral?

El Modelo tiene como objetivo **brindar lineamientos a la empresa para estructurar un programa de Reincorporación Socio Laboral ajustado al Sistema de Gestión de Calidad, Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, indicadores de productividad**, entre otros; Que le permitan identificar, monitorear, planificar y actuar frente posibles trabajadores que como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, pueden presentar a futuro necesidad de ajustes temporales o definitivas en sus actividades familiares, laboral y/o sociales por su condición funcional.

Documentación del programa de Reincorporación sociolaboral

Programa de reincorporación sociolaboral:

- ❖ La empresa define la **metodología sistemática** que le permita **establecer un procedimiento a implementar con la población objeto del programa (casos ATEL-EG)**.
- ❖ **De manera organizada y efectiva** para determinar los posibles ajustes en las tareas laborales.
- ❖ Redunde en bienestar de los colaboradores y productividad de la empresa.

¿Por qué la reincorporación sociolaboral?

- ❖ Complemento a la rehabilitación: Potencializa las habilidades funcionales del trabajador enfocadas a una actividad productiva.
- ❖ Facilita la adaptación a las tareas propias del trabajo y a la jornada laboral.
- ❖ El reposo esta contraindicado.
- ❖ Secuelas: la mayoría no son invalidantes ante la norma.
- ❖ Contribuir a la sostenibilidad y responsabilidad social empresarial, mediante la reincorporación de sus trabajadores en condiciones productivas y cumplimiento legal.

Marco legal de referencia

Decreto 1295 de
1994

**Determina la
organización y
administración del
SGRP**

Ley 776
de 2002

**Reincorporación al Trabajo
(Art- 4)
Reubicación del Trabajador.
(Art- 8)
Prestaciones Asistenciales
(Art 1 - p2)**

Resolución 0312 2019,
Art. 30.4.

**Estándares
mínimos según
clase de riesgo y N°
trabajadores**

**Manual de procedimientos para la rehabilitación y reincorporación ocupacional de los
trabajadores en el sistema general de riesgos laborales**

Sistema General de Riesgos Laborales

Marco legal de referencia

De acuerdo al **Manual Guía de rehabilitación y decreto que se encuentra en proyecto por el Ministerio de Trabajo**, en la Reincorporación laboral: “Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro, de la misma categoría, para el cual esté capacitado. Incluye las siguientes modalidades: Reintegro sin modificaciones Reintegro con modificaciones Reubicación temporal Reubicación definitiva Reconversión de mano de obra”.

Beneficios para el Trabajador



- Manejo de Rehabilitación integral orientado a potencializar las habilidades funcionales residuales, **logrando su reincorporación familiar, laboral y social.**
- Contribuye con su **autonomía, independencia** y empleabilidad realizando los ajustes necesarios en su entorno de acuerdo a su condición de salud.
- Favorece la recuperación física y mental a través del desempeño y **mantenimiento de hábitos y roles socio ocupacionales.**

Beneficios para la empresa



- Permite implementar un **proceso planificado para el abordaje del ausentismo laboral.**
- Facilita los procesos de reincorporación socio laboral con **el análisis previo de cargos tipo.**
- Contribuye a la **sostenibilidad y responsabilidad social empresarial**, mediante la reincorporación de sus trabajadores en condiciones productivas.
- Permite evidenciar el **cumplimiento de normatividad en Salud y Seguridad.**

Lo invitamos a
Aplicar y crear



¿Cómo implementar el programa de
Reincorporación Sociolaboral?



Fase I: Identificación de casos

La empresa identifica los casos a partir del análisis del comportamiento del ausentismo y de los reportes de accidentalidad y enfermedad laboral que se van generando.

- **Reporte y análisis de ausentismo (días de incapacidad)**
- **Seguimiento de casos.**
- **Casos graves y severos.**

De acuerdo a este análisis se priorizan los centros de trabajo y cargos críticos de mayor frecuencia en siniestralidad para abordaje de intervención en análisis de puesto de trabajo y cargos tipo por patología frecuente.



Fase II: Evaluación de casos

En esta fase se realiza la atención inicial del caso a fin de determinar:

- Diagnostico Clínico y Funcional
- Pronóstico Funcional y Ocupacional
- Propuesta del plan de RHB integral (objetivos, tiempos, estimación del rol laboral y ocupacional)
- Análisis de alternativas de tareas por patología frecuente, a fin de realizar los ajustes requeridos en el entorno laboral de manera oportuna y efectiva.
 - ✓ Asistencia a controles médicos
 - ✓ Seguimiento cuidados e indicaciones médicas
 - ✓ Disminución de secuelas (de acuerdo a tipo de lesión, entre otras variables)
 - ✓ Análisis de Alternativas laborales por patologías frecuentes



Fase III: Manejo de Rehabilitación Integral (Funcional – Profesional – Social)

En esta etapa se lleva a cabo el plan de rehabilitación integral tanto funcional como profesional, en la cual se determina un **concepto favorable** de rehabilitación funcional **y reincorporación socio laboral** en donde:

- El trabajador cuenta con cualidades funcionales residuales para realizar tareas de forma controlada sin afectar su integridad.
- La incapacidad medica y la reincorporación siempre están basadas en el criterio técnico clínico del medico tratante.
- Se tienen los cargos tipo para favorecer los procesos de reincorporación socio laboral.
- Se lleva a cabo el proceso de Reincorporación Socio Laboral de forma oportuna y adecuada.



Aspectos a considerar durante la Fase III

- ❖ Los tratantes pueden emitir las recomendaciones medicas funcionales necesarias para el cuidado de su condición de salud, enunciando acciones que pueda evitar o potencializar, para asegurar el éxito del plan de manejo terapéutico.
- ❖ Las indicaciones funcionales deben ser suministradas por escrito y con temporalidad.

Lo anterior, no siempre son sinónimo de reubicación laboral.

- ❖ Pueden ser entregadas por Medico general, Medico especialista, Medico de seguimiento integral, Medico ocupacional de la empresa o Comisión laboral de ARL SURA.
- ❖ Deben extenderse a las actividades de la vida diaria, lúdicas, recreativas y/o deportivas.

- ❖ Aproximadamente el 90% de las lesiones por AT o EL son osteomusculares.
- ❖ El músculo esta hecho para moverse.
- ❖ Promover el uso del área lesionada.
- ❖ El reposo no mejora los síntomas de dolor.
- ❖ Es posible que en los primeros días aumenten los síntomas por el desacondicionamiento muscular y desuso.
- ❖ La rehabilitación incluye: actividad controlada y educación al paciente (entender su lesión y su participación en el proceso – plan casero).
- ❖ La reincorporación socio laboral hace parte del proceso de rehabilitación integral y el retomar los roles, hábitos y rutinas laborales potencializan las habilidades funcionales del trabajador que ha sufrido una AT - EL.

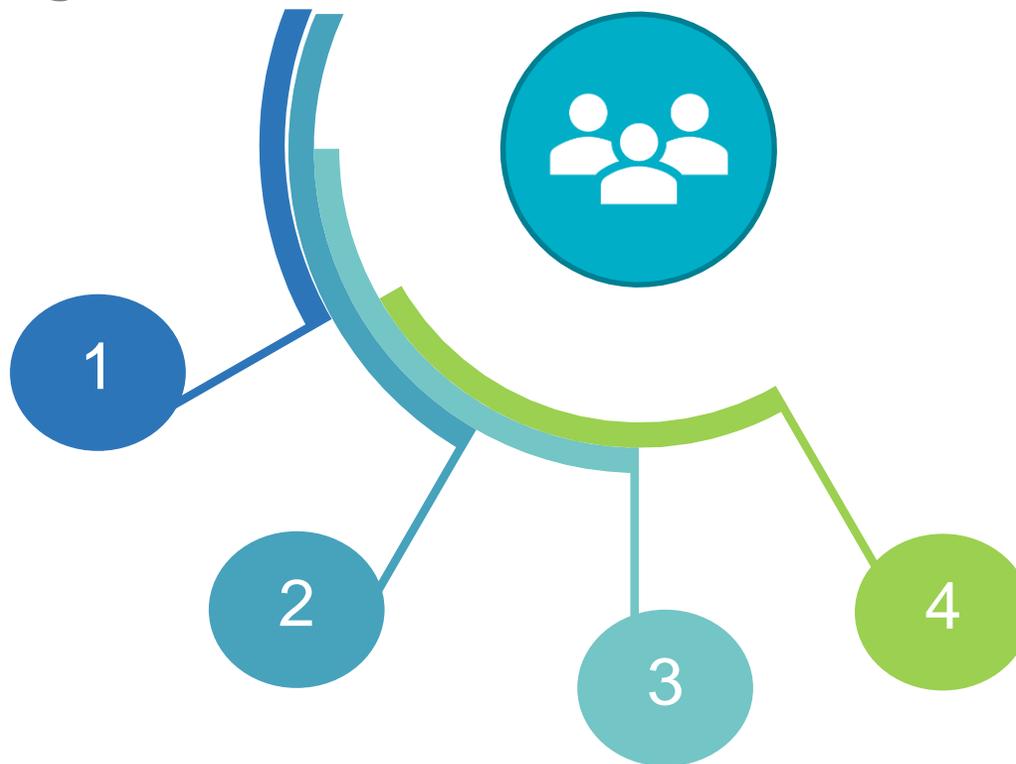
Modalidades de Reintegro

Reintegro Directo

Reintegro directo (reintegro sin modificaciones): es aquel que no amerita la emisión de recomendaciones al momento de la reincorporación laboral y el trabajador regresa a su oficio habitual.

Reintegro con adaptación

Reintegro con adaptación (reintegro con modificaciones): reintegro en el cual es necesario la modificación o adaptación en las tareas, horario y/o condiciones físicas del puesto de trabajo habitual al momento de la reincorporación.



Reconversión de mano de obra

Es el entrenamiento o capacitación en una labor diferente a la habitual, debido a que las capacidades residuales del individuo le impiden el ejercicio de la misma actividad.

Reintegro con reubicación

Reintegro con reubicación: es aquel en el cual el trabajador no puede realizar su cargo habitual, siendo necesario el cambio de oficio al momento de la reincorporación laboral.

Metodología

Observación directa del puesto de trabajo



Permite la identificación general de las exigencias físicas, mentales, sensoriales y las condiciones ambientales en las que se lleva a cabo un oficio. Esta metodología en conjunto con la evaluación funcional permite lograr una reincorporación socio laboral en condiciones seguras de acuerdo a la condición de salud del trabajador.

Frecuencia de la tarea

- Definir el número de veces que se realiza la tarea en el turno.
- Tiempo de duración de la tarea
- Definición de continuidad o intermitencia.

Otros factores a observar

1. Trabajo en alturas.
2. Uso de elementos de protección personal.
3. Conducción de vehículos
4. Tipo de terreno: regular, irregular, rampas, escaleras.

Ajustes administrativos

- ❖ Inducción y entrenamiento.
- ❖ Modificaciones de horario y de turno.
- ❖ Estándar de productividad según capacidad residual.
- ❖ Trabajo en equipo.
- ❖ Periodos de recuperación.
- ❖ Programa de rotación.





Fase IV: Seguimiento y retroalimentación al sistema

El seguimiento determina el éxito de la rehabilitación, por lo tanto, los resultados a medir deben estar orientados a:



Productividad: incluye aspectos fundamentales del trabajador que de manera directa o indirecta inciden en el cumplimiento de los estándares de producción establecidos por la empresa para el puesto de trabajo.

Seguridad: incluye aspectos fundamentales que pueden incidir en la seguridad del trabajador y de la empresa.

Confort: incluye aspectos fundamentales relacionados con la comodidad y el bienestar percibido tanto por el trabajador como por los miembros de la empresa entrevistados y que pueden incidir en la satisfacción y motivación por el trabajo que se realiza.

¿Como documentar el programa de Reincorporación Sociolaboral



Procedimiento de Reincorporación Socio Laboral



Capacitación en temas referentes a la reincorporación socio laboral para líderes, supervisores y equipo de producción.



¿Cómo ESTAMOS?

Revisión al interior

Diagnóstico: Lista de verificación de implementación del programa de reintegro laboral

1	¿Hay conocimiento por parte de la Gerencia del riesgo jurídico frente al proceso de reintegro laboral?
2	¿En caso de accidente laboral, hay un procedimiento para el reporte del evento, para informar al área de SST y la notificación a ARL, y este se sigue sistemáticamente?
3	¿Está definido el manejo de incapacidades, quien las recibe, como las registra y si esta información es analizada por SST?
4	¿La empresa tiene procedimiento de reintegro laboral documentado con objetivos, alcance, criterios de inclusión, procedimiento y responsables?
5	¿La empresa cuenta con procesos de sensibilización y formación con temas referentes al reintegro laboral? ¿A quiénes está dirigido?

6	¿El programa incluye casos de enfermedad general, laboral y accidentes laborales?
7	¿Llevan registro de ausentismo y realizan análisis generando plan de acción?
8	¿Los supervisores realizan análisis del ausentismo de su área y tienen definidos puestos de menor exigencia física para procesos de reintegro?
9	¿Realizan seguimiento de casos incapacitados para conocer evolución y conducta médica? ¿Queda documentado?
10	¿La empresa tiene definido la realización de evaluación post incapacidad? ¿Para qué casos?
11	¿En la preparación de reintegro hay participación de todas las áreas interesadas: SST, Recursos humanos, producción y trabajador?

12	¿Si para el proceso de reintegro se requieren realizar modificaciones al puesto de trabajo, estas se realizan?
13	¿Al momento de reintegro se realiza proceso de inducción y entrenamiento al trabajador?
14	¿A todos los casos que se han reintegrado se les realiza seguimiento a su adaptación describiendo: cumplimiento de las recomendaciones productividad - Satisfacción del trabajador?
15	<p>Lleva registro de las actividades de reintegro que realiza como empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> Acta de Reintegro Seguimiento Laboral Seguimiento clínico (telefónico o presencial) Descripción y análisis del cargo para reintegro Documentación de reinducción o reentrenamiento
16	¿La Gerencia realiza revisión periódica de casos de reintegro y es un tema estratégico para el negocio?
17	¿La Empresa realiza análisis de seguimiento, casos solucionados, terminación de recomendaciones lo que define el cierre administrativo del caso?

Reflexión y conclusión

Para garantizar procesos de reincorporación, recuerde:

- Tener en cuenta las **capacidades y condiciones del trabajador** y con base en ello realizar las adaptaciones o ajustes razonables al puesto de trabajo.
- La empresa debe facilitar el proceso de reincorporación laboral del trabajador, con una **mirada integral**.
- El trabajador debe **participar y comprometerse** con su proceso de inclusión socio laboral.

“Un Entorno de Trabajo Saludable, es un lugar donde todos trabajan unidos para alcanzar un visión conjunta de salud y bienestar”.

OMS Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo (2010). Recuperado de http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

A top-down view of a white desk with various office supplies. In the top left is a small green succulent in a white pot. To its right are several gold paper clips and a pad of colorful sticky notes. Further right is a silver keyboard. In the bottom left is a light blue notebook with a silver pen. In the bottom right is a grey pencil case containing a pencil, a pen, and a marker, with a pencil sharpener nearby.

Espacio preguntas

inquietudes

Bibliografía

- Manual Guía sobre procedimientos para la Rehabilitación y reincorporación ocupacional de los Trabajadores en el sistema general de riesgos laborales.
- Congreso de Colombia. Ley estatutaria 1618 de 2015
- CIF (Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud)
- MIEO (Modelo Integral de Evaluación Ocupacional).
- Ministerio de trabajo. Decreto 1072 de 2015.
- Ministerio de trabajo y seguridad social. Decreto 1295 de 1994.
- Congreso de Colombia. Ley 776 de 2002. Art 1, parágrafo 2. Art 4 y 8.
- Congreso de la Republica. Ley 1346 de 2009 Art 25, 26 y 27.
- Congreso de Colombia. Ley 1562 de 2012 Numeral 2 Art 11.

Bibliografía

- Ministerio del trabajo. Decreto 1072 de 2015. Decreto único reglamentario del sector trabajo.
- Congreso de Colombia. Ley 9 de 1979, Art 125: promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores.
- Congreso de Colombia. Ley 361 de 1997: Se establecen mecanismos de integración de las personas con limitaciones.
- Ministerio del trabajo. Decreto 1507 de 2014 (Manual único para la calificación de la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional).
- Ministerio del trabajo. Decreto 0312 de 2019. Por la cual se definen los estándares mínimos del SG-SST.

— Muchas —
GRACIAS

Silvia Carolina Vanegas Sáenz
Gestora Reincorporación socio laboral

“Todos los derechos reservados. El presente documento, su diseño y contenido técnico, es para uso exclusivo de los usuarios/clientes de Suramericana S.A., razón por la cual se encuentra prohibido cualquier uso diferente, así como su comercialización, reproducción y transmisión sin el permiso previo y escrito de la misma. © Propiedad Intelectual de Suramericana S.A. 2020.”