

Fecha de Generación: 10 de septiembre de 2020

Empresa: CONG HERM FRANC MISIONERAS MARIA AUX

Identificación de la empresa: 860028947

Contrato ARL: 094247356

Oficina ARL: OFICINA CARTAGENA

Contacto de la empresa:

Orden de prestación del servicio:

Nombre de la tarea: REUNION CON EL COPASST O VIGIA DE SST

Producto: SISTEMA DE GESTION EN SST

Fecha de prestación del servicio: 10/09/2020

Fecha de Elaboración: 10/09/2020

Hora de inicio: 7:30

Hora de fin: 10:00

Nombre del prestador: ALEJANDRA CARMONA ROMERO

Asesorado por: Maria Cristina Gutierrez Cantillo

Sede: CLINICA MABRE BERNARDA

Municipio donde se prestó el servicio: CARTAGENA DE INDIAS (BOLIVAR)

Asistentes

| Tipo Identificación | Número Identificación | Nombre | Cargo |
|---------------------|-----------------------|---------------------------------|------------------------|
| Cédula | 1047394770 | MARLYN AISHA MUHAMMAD MENA | AUXILIAR DE ENFERMERIA |
| Cédula | 1047474563 | ALEJANDRA CARMONA ROMERO | ANALISTA SST |
| Cédula | 1143328484 | ALEJANDRO GERMAN MARTINEZ PEREZ | REVISOR DE CUENTAS |
| Cédula | 1050947686 | LEIDEN MANUEL DAUTT MARRUGO | COORDINADOR DE CARTERA |
| Cédula | 22806632 | MARIA GUTIERREZ CANTILLO | CONSULTORA II |

Introducción

Reeporporacion laboral Proceso de regreso de un trabajador a su actividad laboral habitual o no habitual, después de un período de incapacidad temporal secundaria a una alteración en su estado de salud, como consecuencia de un evento de origen laboral y/o común.

Hace parte de la rehabilitación integral, comprendiendo la recuperación física, mental, familiar, social, ocupacional y laboral. Entendiéndose como una reincorporación socio laboral.

Este proceso es transversal, y no es exclusivo de patologías particulares como (COVID 19).

Objetivos

Brindar elementos claves para implementar un programa de reincorporación en las empresas, que faciliten el regreso oportuno y seguro a las personas que han presentado una contingencia por patología de COVID 19.

Metodología

Fecha de Generación: 10 de septiembre de 2020

Se realiza contacto con la empresa, de forma virtual
El proceso se desarrolla mediante conversación con la empresa, en primera instancia reconociendo como se siente la organización con la situación por la que está pasando el mundo por el COVID -19 y como la empresa está atendiendo la emergencia.
Posteriormente se entrega a la empresa información sobre la prevención en COVID-19 basadas en las guías conversacionales desarrolladas por Sura y la información de la Organización Mundial de la Salud, Instituto Nacional de Salud, Ministerio de Salud y de Trabajo de Colombia.

Fecha de Generación: 10 de septiembre de 2020

Registro de hallazgos y recomendaciones:

Acompañamiento al copasst y coordinadora de sst con la intervención para el regreso inteligente al Trabajo casos Covid 19 ,Para el trabajador: ¿Contribuye con su autonomía, independencia y empleabilidad. ¿Favorece la recuperación física y mental a través del desempeño y mantenimiento de hábitos y roles socio ocupacionales. Para empresa: ¿Permite implementar un proceso planificado para el abordaje de casos COVID 19. ¿Minimiza el impacto en los cambios en la productividad por ausentismo laboral. ¿Contribuye a la sostenibilidad y responsabilidad social empresarial, mediante la reincorporación de sus trabajadores en condiciones productivas.

Se asesora en la importancia La actualización de la matriz de riesgo para covid 19.

Actualizar la matriz de Elementos de Protección Personal incluyendo los específicos para COVID-19 por áreas y de acuerdo a la exposición del riesgo. Se deberá incluir los procesos de capacitación en uso adecuado y mantenimiento de los mismos, así como la forma adecuada de desecharlos.

Caracterizar la población vulnerable, según los lineamientos dados por el ministerio para definir estrategias que permitan realizar los ajustes necesarios para propender en el cuidado de su salud, garantizando productividad, seguridad y sostenibilidad.

Evidencias:

| | |
|----------------|----------------|
| Anexo 1 | Anexo 2 |
|----------------|----------------|

.....

Fecha de Generación: 10 de septiembre de 2020

Compromisos

1. Preservar la empleabilidad del trabajador aportando en la realización personal de cada individuo y continuar en el desarrollo de sus capacidades
2. Entregar bienestar, sostenibilidad y competitividad a la empresa.
3. Cumplimiento del marco legal del SST.
4. Cumplimiento normatividad gubernamental por pandemia mundial.

Anexo 1



Videochat

**Abordaje del Modelo de
reincorporación de cara a
COVID 19**



FREDDY ARMANDO GONZALEZ CORREA
GESTOR DE REINCORPORACIÓN SOCIOLABORAL
ARL SURAMERICANA
2020

Objetivo de aprendizaje



Brindar elementos claves para implementar un programa de reincorporación en las empresas, que faciliten el regreso oportuno y seguro a las personas que han presentado una contingencia por patología de COVID 19.

Contenido Técnico

- ¿Que es reincorporación laboral?
- Aspectos necesarios para la reincorporación laboral
- Claves a considerar :
 - * Identificación y evaluación
 - * Manejo de RHB Integral
 - * Vulnerabilidad (Concepto, variables y abordaje)
 - * Documentación del proceso de reincorporación (Metodología, guía y formatos)
- Recomendaciones generales

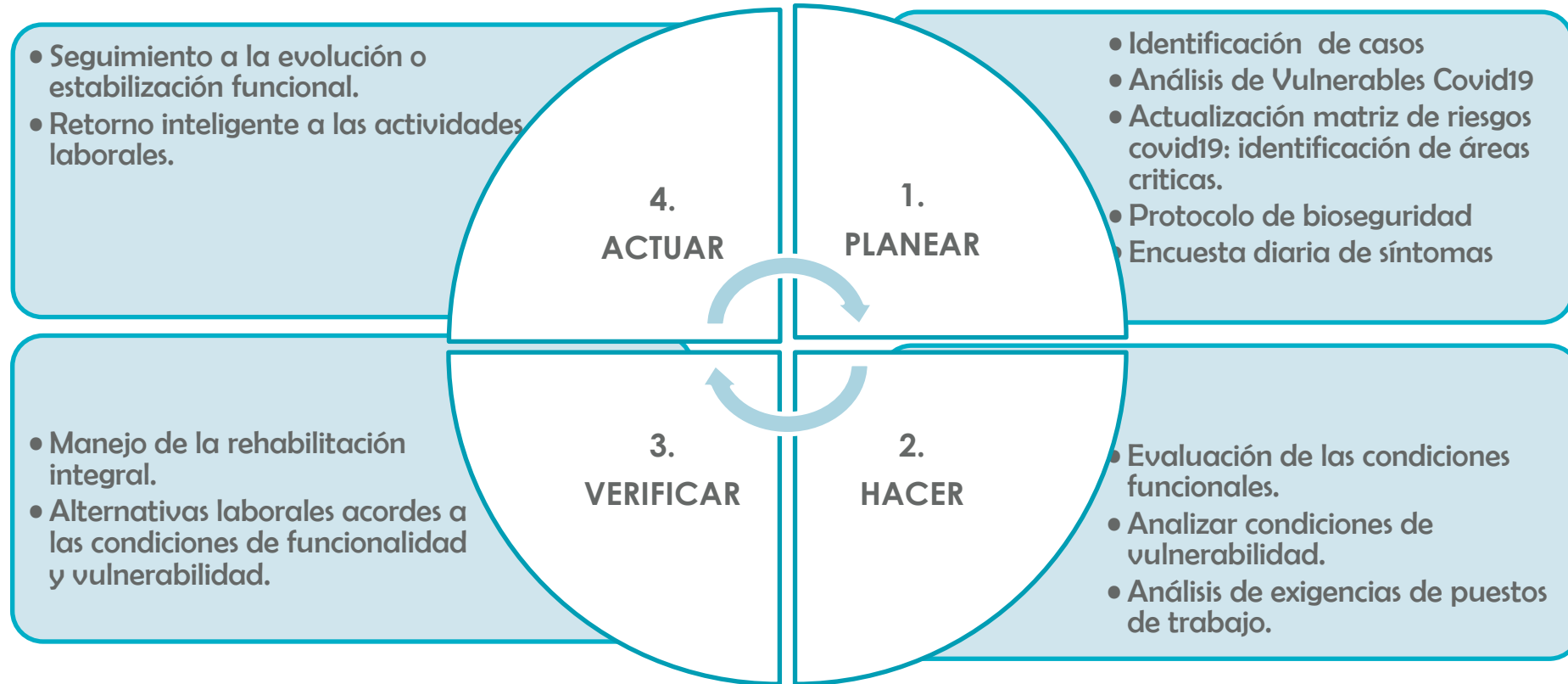
Reincorporación laboral

Proceso de regreso de un trabajador a su actividad laboral habitual o no habitual, después de un período de incapacidad temporal secundaria a una alteración en su estado de salud, como consecuencia de un evento de origen laboral y/o común.

Hace parte de la rehabilitación integral, comprendiendo la recuperación física, mental, familiar, social, ocupacional y laboral. Entendiéndose como una reincorporación socio laboral.

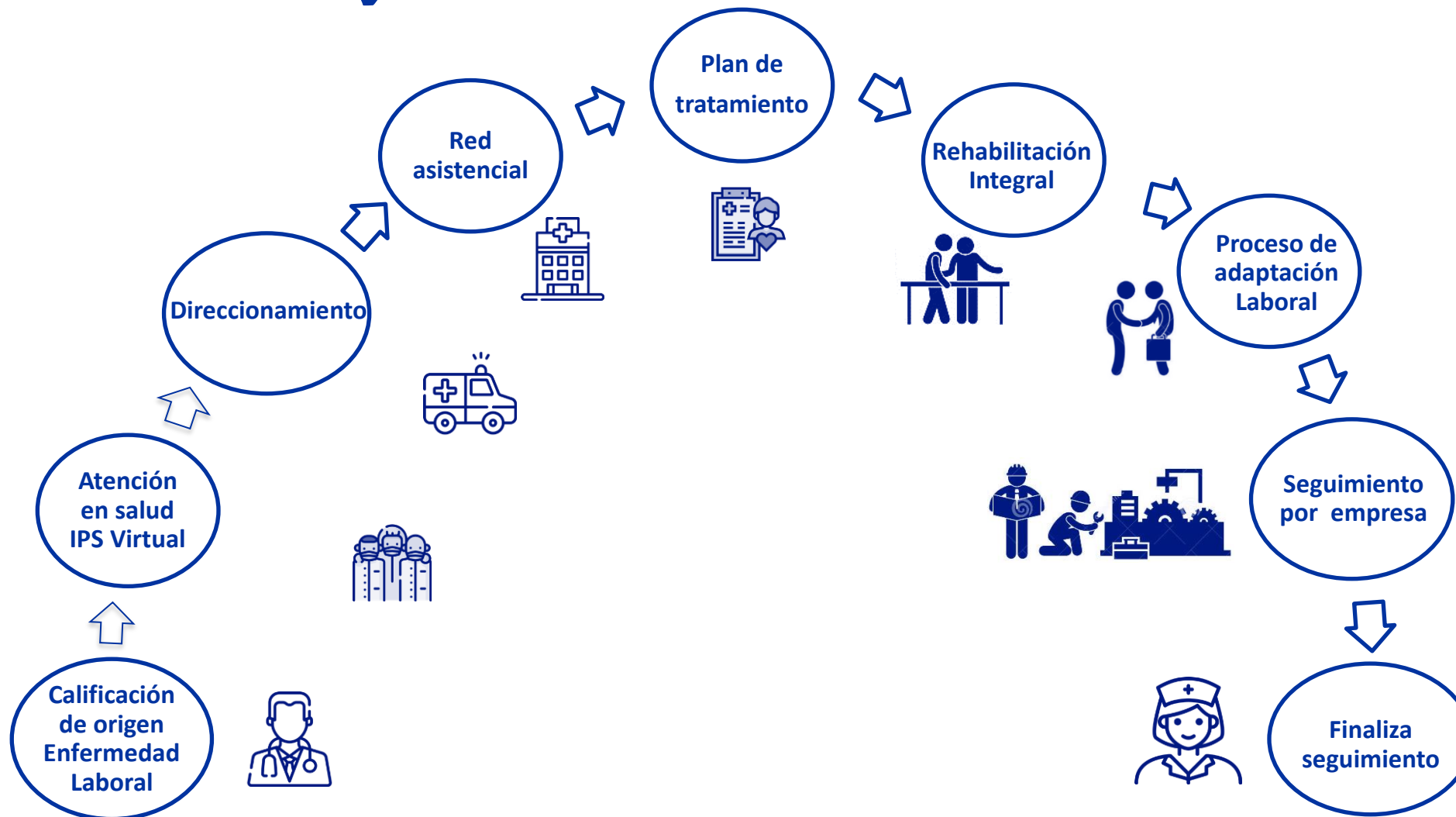
Este proceso es transversal, y no es exclusivo de patologías particulares como (COVID 19).

Modelo de Reincorporación Laboral



Es una estrategia de intervención transversal que permite el regreso de los trabajadores que han tenido una condición de salud que altera su actividad habitual; y se efectúa de forma **oportuna, pertinente y segura a su trabajo.**

Identificación y evaluación



Manejo de RHB Integral (Funcional – Profesional – Social)

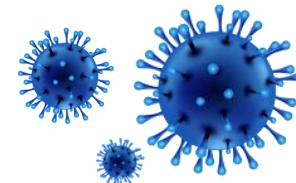
| REINTEGRO LABORAL SIN MODIFICACIONES | REINTEGRO LABORAL CON MODIFICACIONES | REUBICACIÓN LABORAL | RECONVERSIÓN DE MANO DE OBRA |
|---|---|--|--|
| <p>Cuando las condiciones individuales corresponden al perfil de exigencias del puesto de trabajo y las condiciones de trabajo no representen riesgo para el trabajador, éste podrá ser reintegrado a su mismo puesto de trabajo.</p> | <p>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 requieran modificaciones de diseño o procesos, previos al reintegro, se requiere la evaluación del puesto de trabajo y la ejecución de las adaptaciones del ambiente de trabajo.</p> | <p>TEMPORAL Cuando el trabajador es reubicado de manera temporal en un puesto de menor complejidad mientras se reestablece la capacidad individual y las condiciones de trabajo no representen riesgo para el trabajador</p> | <p>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 y la empresa haya agotado las alternativas de reubicación laboral, requiriendo un nuevo aprendizaje que le permita reincorporarse al medio laboral idealmente en la misma empresa.</p> |
| | <p>TEMPORAL</p> | <p>DEFINITIVA En aquellos casos en los que las capacidades del trabajador no corresponden 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.</p> | |
| | <p>DEFINITIVA.</p> | | |

Variable Vulnerabilidad

Población vulnerable: personas con mayor riesgo de enfermarse gravemente, incluye personas de todas las edades con afecciones subyacentes, especialmente si no están bien controladas.

(El Centro para la Prevención y Control de Enfermedades – CDC)

Resolución 0666 de 2020 y Circular externa 0030 de 2020 del Ministerio de Salud.



Concepto Vulnerable

UN INDICADOR DE POSIBLE COMPLICACIÓN

- Mayor de 60 años
- Con un diagnóstico de vulnerabilidad, pero clínicamente estables/controlados
- Embarazo en los dos primeros trimestres
- Obesidad grado 2.

DOS O MÁS INDICADORES DE POSIBLE COMPLICACIÓN

- Obesidad grado 3
- Embarazo último trimestre
- Patología vulnerable descompensado o con inadecuado manejo
- 2 o más diagnósticos simultáneos de patologías que clasifican como vulnerables.
- Edad más una patología

Abordaje Vulnerables

**1**

Trabajadores que no reportaron indicadores de complicaciones en caso de enfermedad COVID-19

**2**

TRABAJADORES QUE REPORTAN UN INDICADOR DE POSIBLE COMPLICACIÓN EN CASO DE ENFERMEDAD COVID-19 (grupo identificado como posible vulnerable)

**3**

TRABAJADORES QUE REPORTAN DOS O MÁS INDICADORES DE POSIBLE COMPLICACIÓN EN CASO DE ENFERMEDAD COVID-19 (grupo identificado como posible vulnerable)

ABORDAJE DE LAS CONDICIONES DE VULNERABILIDAD INDIVIDUAL

Esta es una guía para determinar fácilmente las decisiones de retorno al trabajo en el contexto de COVID-19. Este abordaje puede modificarse de acuerdo con las disposiciones legales y la evolución de la pandemia, adaptada de la Resolución 0666 del 24 de abril 2020 y la Circular 030 del 8 de mayo del 2020 Ministerio de Salud.



| | | CLASIFICACIÓN RIESGO INDIVIDUAL | | |
|--|-------------------|---|---|--|
| | | Sin criterios de vulnerabilidad | Bajos criterios de vulnerabilidad | Altos criterios de vulnerabilidad |
| A l t e r n a t i v a s | Más recomendada | Trabajo remoto | Trabajo remoto | Trabajo remoto |
| | ↑ ↓ | Trabajo presencial con medidas generales de bioseguridad. | Reconversión del rol en trabajo mayormente remoto - algunas veces presencial. | No puede trabajar presencialmente. <i>*Condición de salud crítica, siempre permanecer en casa - Modalidades de trabajo remoto .</i> |
| | | | Trabajo presencial con cuidados especiales. | |
| | Menos recomendada | | | |

Metodología Documentación



EMPRESA

Procedimiento de Reincorporación
Socio Laboral



Metodología Guía acta de Reincorporación

| | | |
|--------------|--|---------|
| LOGO EMPRESA | GUÍA ACTA REGRESO INTELIGENTE AL TRABAJO CASOS COVID | Versión |
|--------------|--|---------|

OBJETIVO:

Con la finalidad de contribuir con su proceso de retorno seguro al trabajo, la empresa **XXX** garantizará el cumplimiento de las recomendaciones medico laborales emitidas por (ARL – EPS- O MEDICO DE EMPRESA) conforme a lo establecido con la legislación vigente.



| | | | |
|---|--|-------------------------|-----------|
| FECHA EN QUE SE REALIZA EL ACTA | | | |
| NOMBRE DEL TRABAJADOR | | | |
| NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN | | | |
| CONTINGENCIA | ENFERMEDAD LABORAL (EL) | ENFERMEDAD GENERAL (EG) | |
| | | | |
| FECHA DEL EVENTO | | | |
| AREA HABITUAL | Indicar el área a la que pertenece | | |
| CARGO HABITUAL | Indicar el cargo que tenía antes de la contingencia | | |
| TIEMPO EN EL CARGO HABITUAL | Cuanto tiempo llevaba desempeñando las tareas habituales | | |
| FECHA DE REGRESO INTELIGENTE AL TRABAJO | | | |
| RECOMENDACIONES | EMITIDAS POR | EPS | ARL |
| | FECHA INICIO | | FECHA FIN |
| | | | |

| | | |
|--------------|--|---------|
| LOGO EMPRESA | GUÍA ACTA REGRESO INTELIGENTE AL TRABAJO CASOS COVID | Versión |
|--------------|--|---------|

| | | |
|--|---|---|
| SI [Menciones cuales] | | |
| NO [describa claramente el motivo] | | |
| MARQUE CON UNA X EL TIPO DE REINCORPORACIÓN | <input type="checkbox"/> Sin Modificación (regresa a su oficio habitual sin ningún cambio). | |
| | <input type="checkbox"/> Con modificaciones temporales (regresa a su oficio habitual con reasignación de tareas – modificación de puestos de trabajo) | |
| | <input type="checkbox"/> Con modificaciones definitivas (regresa a su oficio habitual con reasignación de tareas – modificación de puestos de trabajo) | |
| | <input type="checkbox"/> Reubicación Temporal (Ubicación del trabajador en puestos de trabajo diferentes, de menor complejidad o exigencias mientras se completa la rehabilitación) | |
| | <input type="checkbox"/> Reubicación Definitiva (Ubicación del trabajador en puesto de trabajo diferente al que fue contratado de manera indefinida) | |
| CARGO ASIGNADO POR EL TIEMPO DE RECOMENDACIONES | Nombre el cargo si hubo cambio | |
| TAREAS ASIGNADAS POR EL TIEMPO DE RECOMENDACIONES | TAREA | FRECUENCIA |
| TAREAS ASIGNADAS POR EL TIEMPO DE RECOMENDACIONES AJUSTES IMPLEMENTADOS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES | Enumere las tareas que fueron asignadas en el momento de la reincorporación | Cuantas veces las realiza: a diario, semanal, mensual u ocasional |
| | | |

Continúa...

| | | | | |
|--|--|------------|--------------------------------|------------------|
| NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN | | | | |
| CONTIGENCIA | ENFERMEDAD LABORAL (EL) | | ENFERMEDAD GENERAL (EG) | |
| FECHA DEL EVENTO | | | | |
| AREA HABITUAL | Indicar el área a la que pertenece | | | |
| CARGO HABITUAL | Indicar el cargo que tenía antes de la contingencia | | | |
| TIEMPO EN EL CARGO HABITUAL | Cuanto tiempo llevaba desempeñando las tareas habituales | | | |
| FECHA DE REGRESO INTELIGENTE AL TRABAJO | | | | |
| RECOMENDACIONES | EMITIDAS POR | EPS | ARL | OTRO |
| | FECHA INICIO | | | FECHA FIN |
| | | | | |
| BIOSEGURIDAD | Recordar siempre validación de indicaciones dadas por entes gubernamentales para retorno al trabajo las cuales puede revisar constantemente en página de www.arsura.com , dejar evidencia que se realizó la gestión . | | | |
| CONDICIONES DE VULNERABILIDAD | Tenga presente las definiciones gubernamentales relacionadas con condiciones de vulnerabilidad individual se sugiere validar información en: https://www.segurossura.com.co/covid-19/Paginas/empresas/cuidado-de-tus-colaboradores.aspx y https://bit.ly/2AsbwQD | | | |

| | | |
|--|--|---|
| REINCORPORACIÓN | con recomendaciones de médicos (regresar a su mismo nivel o con reasignación de tareas – modificación de puestos de trabajo) | |
| | Reubicación Temporal (Ubicación del trabajador en puestos de trabajo diferentes, de menor complejidad o exigencias mientras se completa la rehabilitación) | |
| | Reubicación Definitiva (Ubicación del trabajador en puesto de trabajo diferente al que fue contratado de manera indefinida) | |
| CARGO ASIGNADO POR EL TIEMPO DE RECOMENDACIONES | Nombre el cargo si hubo cambio | |
| TAREAS ASIGNADAS POR EL TIEMPO DE RECOMENDACIONES | TAREA | FRECUENCIA |
| TAREAS ASIGNADAS POR EL TIEMPO DE RECOMENDACIONES AJUSTES IMPLEMENTADOS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES | Enumere las tareas que fueron asignadas en el momento de la reincorporación | Cuántas veces las realiza: a diario, semanal, mensual u ocasional |
| | | |
| OBSERVACIONES DEL PUESTO DE TRABAJO DONDE SE IMPLEMENTAN LAS RECOMENDACIONES | | |
| ASPECTOS ADMINISTRATIVOS | Tiempo asignado para la realización de ejercicios de recuperación | (Pausas Saludables) |
| | Jornada Laboral | Especificando si hay turnos, rotaciones o realización de horas extras |
| | Otros: | |

Metodología Formato de Seguimiento

| Fuente | | Párrafo | | Estilos | | Edición | |
|---|---|---------|----|---|--|---------|--|
| FECHA | | | | | | | |
| NOMBRE DEL TRABAJADOR | | | | | | | |
| NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN | | | | | | | |
| EDAD | | | | | | | |
| AREA ACTUAL | | | | | | | |
| CARGO ACTUAL | | | | | | | |
| FECHA DEL CARGO ACTUAL | | | | | | | |
| TIPO CONTIGENCIA | Enfermedad Laboral <input type="checkbox"/> Enfermedad común <input type="checkbox"/> | | | | | | |
| MARQUE CON UNA X EL TIPO DE REINCORPORACIÓN | <input type="checkbox"/> Sin Modificación (regresa a su oficio habitual sin ningún cambio) | | | | | | |
| | <input type="checkbox"/> Con modificaciones temporales (regresa a su oficio habitual con reasignación de tareas – modificación de puestos de trabajo) | | | | | | |
| | <input type="checkbox"/> Con modificaciones definitivas (regresa a su oficio habitual con reasignación de tareas – modificación de puestos de trabajo) | | | | | | |
| | <input type="checkbox"/> Reubicación Temporal (Ubicación del trabajador en puestos de trabajo diferentes, de menor complejidad o exigencias mientras se completa la rehabilitación) | | | | | | |
| | <input type="checkbox"/> Reubicación Definitiva (Ubicación del trabajador en puesto de trabajo diferente al que fue contratado de manera indefinida) | | | | | | |
| ASPECTOS ADMINISTRATIVOS | Jornada Laboral: | | | | | | |
| | Horas extras: | | | | | | |
| | Tiempo asignado para la realización de las pausas Saludables o indicaciones dadas por los tratantes: | | | | | | |
| BIOSEGURIDAD | Recordar siempre validación de indicaciones dadas por entes gubernamentales para retorno al trabajo las cuales puede revisar constantemente en página de www.arisura.com , dejar evidencia que se realizó la gestión | | | | | | |
| CONDICIONES DE VULNERABILIDAD | Tenga presente las definiciones gubernamentales relacionadas con condiciones de vulnerabilidad individual se sugiere validar información en : https://www.segurosura.com.co/covid-19/Paginas/empresas/cuidado-de-tus-colaboradores.aspx y https://bit.ly/2A5bwQD | | | | | | |
| No (describa claramente el motivo) | | | | | | | |
| TAREAS A CARGO Y FRECUENCIA DE LAS MISMAS | TAREA | | | FRECUENCIA (Diaria, semanal, mensual, otra especifique) | | | |
| | • | | | | | | |
| | • | | | | | | |
| | • | | | | | | |
| | • | | | | | | |
| | • | | | | | | |
| | • | | | | | | |
| INFORME DEL SUPERVISOR | | | | | | | |
| Contenido | | SI | NO | Observaciones | | | |
| 1. ¿Tuvo conocimiento de las recomendaciones laborales del trabajador al momento de su reintegro? | | | | | | | |
| 2. ¿Considera que la tarea que le fue asignada al trabajador cumple con las recomendaciones dadas? | | | | | | | |
| 3. ¿El trabajador cumple con las tareas asignadas? (cumplen con las normas de seguridad, uso de EPP y tiene en cuenta los procedimientos). | | | | | | | |
| 4. ¿El trabajador ha manifestado sintomatología persistente que le dificulta hacer las actividades asignadas? Enuncie los síntomas y las actividades que se le han dificultado. | | | | | | | |
| 5. ¿Continúa con tratamientos médicos? (Citas médicas, tratamiento farmacológico, entre otros) | | | | | | | |
| 6. ¿Ha percibido cambios estado de ánimo del trabajador luego de su retorno al trabajo? | | | | | | | |
| INFORME DEL TRABAJADOR | | | | | | | |
| Contenido | | SI | NO | Observaciones | | | |

Continúa...

| | | | |
|---|-----------|-----------|----------------------|
| 4. ¿Siente que puede desempeñar las tareas asignadas sin dificultad de acuerdo a las recomendaciones emitidas? | | | |
| 5. ¿Usted cumple con las recomendaciones o restricciones medicas cuando esta por fuera de su puesto de trabajo y fuera de su jornada laboral? | | | |
| 6. ¿Usted cumple con los horarios y turnos laborales definidos por la empresa? | | | |
| 7. ¿Se siente motivado en la empresa frente a las actividades asignadas. | | | |
| INFORME DE LA PERSONA ENCARGADA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | | | |
| Contenido | SI | NO | Observaciones |
| 1. Hacia el supervisor: ¿Se han realizado intervenciones (asesorías o modificaciones) para favorecer la adaptación del trabajador en el puesto de trabajo? Tenga en cuenta la fuente de la intervención: - Ambiente/Estación de trabajo - Tarea - Trabajador * Ejemplo: restricción de tareas, modificación de horarios, uso de nuevas herramientas o máquinas entre otras. Describe cuales. | | | |
| 2. Hacia el trabajador: Seguridad: ¿Considera que los ajustes realizados al cargo no representan riesgos para la salud del trabajador? Confort: ¿Considera que las modificaciones realizadas se adaptan a las necesidades de salud del trabajador? | | | |
| 3. Hacia la gestión del SISO ¿Considera que en el reintegro del trabajador hay facilitadores o barreras? Describe cuales. Ejemplo: reporte de molestias por su estado de salud, dificultades para desempeñar las tareas asignadas, relaciones interpersonales, nuevas incapacidades. | | | |
| ¿Considera que el reintegro responde/satisface a las necesidades de la empresa? | | | |
| ¿Considera que hay aspectos que se pueden mejorar | | | |

Conclusiones:

- Puede continuar con las tareas asignadas
- Requiere implementar modificaciones a las tareas y/o espacios de trabajo asignados para dar cumplimiento.
- Requiere implementar modificaciones a hábitos y comportamientos del trabajador para dar cumplimiento a las recomendaciones.
- Puede retomar las labores habituales desarrolladas antes del evento covid 19.

OBSERVACIONES

| NOMBRE | CARGO | FIRMA |
|--------|-----------------------|-------|
| | Trabajador | |
| | Jefe inmediato | |
| | Representante SSSST | |
| | Representante CORASST | |

Recomendaciones

- Garantizar que los trabajadores diligencien diariamente la encuesta de sintomatología, monitoreando a diario posibles casos.
- Comunicar en los medios definidos por la empresa, la condición de salud en el momento y con la metodología en que sea solicitado por parte de la empresa.
- Acoger las recomendaciones y protocolos específicos de la empresa frente a la prevención y las medidas de bioseguridad de acuerdo a las actividades desarrolladas por la empresa.



Recordemos...

- Ser flexibles en la realización de cambios o ajustes de tipo administrativo en horarios de trabajo, turnos, áreas, entre otras; con el fin de velar por la condición de salud de sus trabajadores.
- Realizar la identificación y seguimiento de los trabajadores sospechosos, confirmados y recuperados.
- Todo trabajador con sintomatología respiratoria debe iniciar seguimiento diario estricto.



Elaboremos...

- La actualización de la matriz de riesgo para covid 19.
- Actualizar la matriz de Elementos de Protección Personal incluyendo los específicos para COVID-19 por áreas y de acuerdo a la exposición del riesgo. Se deberá incluir los procesos de capacitación en uso adecuado y mantenimiento de los mismos, así como la forma adecuada de desecharlos.
- Caracterizar la población vulnerable, según los lineamientos dados por el ministerio para definir estrategias que permitan realizar los ajustes necesarios para propender en el cuidado de su salud, garantizando productividad, seguridad y sostenibilidad.

Sitio Web: Seguros Sura







Inicio Personas ▾ **Empresas** ▾ Salud mental Mapas

Reactivación económica

En esta sección encontrarás una compilación de medidas de prevención y protección que SURA entrega para el cuidado de la vida de las personas y la competitividad empresarial.



 Identificación de peligros  Protocolos de bioseguridad  Guías sectoriales  Generar encuestas

<https://www.segurossura.com.co/covid-19/Paginas/default.aspx>

 *Espacio de* 

PREGUNTAS

— Muchas —
GRACIAS

“Todos los derechos reservados. El presente documento, su diseño y contenido técnico, es para uso exclusivo de los usuarios/dientes 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., (Noviembre) de (2019)”

Anexo 2

1. ¿Sabes que es el proceso de reincorporación socio laboral?

Es entendido como el Proceso de Reincorporación de un trabajador a su actividad laboral habitual o no habitual, después de un período de incapacidad temporal secundaria a una alteración en su estado de salud como consecuencia de un evento de origen laboral y/o común por patología covid 19. Se pretende que dicha reincorporación sea integral, comprendiendo la recuperación física, mental, familiar, social, ocupacional y laboral.

2. ¿Para que lo hacemos?

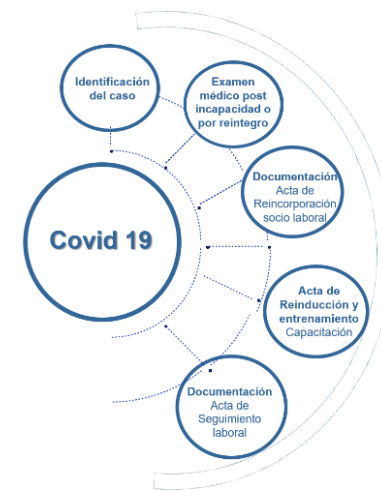
1. Preservar la empleabilidad del trabajador aportando en la realización personal de cada individuo y continuar en el desarrollo de sus capacidades
2. Entregar bienestar, sostenibilidad y competitividad a la empresa.
3. Cumplimiento del marco legal del SST.
4. Cumplimiento normatividad gubernamental por pandemia mundial.

3. ¿Porque que lo hacemos?

Porque, la empresa debe proveer al trabajador una actividad productiva que permita su desarrollo integral, recordando que muchas veces las limitantes son del entorno y no de la persona.

Porque la empresa es responsable de garantizarle al trabajador con contingencia de salud las condiciones de empleabilidad y continuidad para el desarrollo de sus capacidades residuales.

4. ¿Como lo documento?



6. Marco legal

- DECRETO 1295 DEL 1994
- LEY 776 DEL 2002
- RESOLUCION 2346 DEL 2007
- DECRETO 1507 DEL 2014
- LEY 9 DE 1979

<https://www.segurossura.com.co/covid-19/Paginas/empresas/competitividad-de-tu-empresa.aspx>

5. ¿Sabes cuáles son los beneficios para el proceso de reincorporación socio laboral?

Para el trabajador:

- ✓ Contribuye con su autonomía, independencia y empleabilidad.
- ✓ Favorece la recuperación física y mental a través del desempeño y mantenimiento de hábitos y roles socio ocupacionales.

Para empresa:

- ✓ Permite implementar un proceso planificado para el abordaje de casos COVID 19.
- ✓ Minimiza el impacto en los cambios en la productividad por ausentismo laboral.
- ✓ Contribuye a la sostenibilidad y responsabilidad social empresarial, mediante la reincorporación de sus trabajadores en condiciones productivas.