

PLAN NACIONAL MULTIMODAL 2024

Comunidad Nacional de Conocimiento en:

SALUD PSICOSOCIAL POSITIVAMENTE MÁS

El cuidado de sí
suma a tu vida



SESIÓN 22: PRINCIPALES BRECHAS PARA GESTIONAR UNA ADECUADA REINTEGRACIÓN LABORAL MENTAL Y/O ERGONÓMICA

Experto Líder:

Diana Buitrago Builes

Perfil Profesional:

Psicóloga especialista en psicología Clínica con énfasis en salud mental, Especialista en Seguridad y Salud en el trabajo



dibu515@gmail.com



320 7276315



Ruta del conocimiento



Ruta del conocimiento



Ruta del conocimiento



Evaluémonos



"Reincorporarse al trabajo no es solo volver a un puesto, es redescubrir tu potencial, renovar tus energías y crear nuevas oportunidades. Cada paso hacia adelante es una inversión en tu bienestar y crecimiento integral.."

Desconocido



Objetivo general

Promover el desarrollo de competencias en los participantes para identificar, analizar y gestionar de manera efectiva las principales brechas físicas y mentales que afectan la reincorporación laboral, implementando estrategias que promuevan el bienestar integral del trabajador y faciliten su reintegración exitosa al entorno laboral.



Objetivos específicos



Que los participantes comprendan los principales desafíos que enfrentan los trabajadores al regresar al entorno laboral después de una ausencia prolongada, y cómo estos afectan su productividad y salud.



Sensibilizar a los asistentes en la creación de un entorno de trabajo ajustado a las necesidades individuales del empleado, proporcionando herramientas prácticas que faciliten su integración de manera progresiva y saludable.



Promover en los participante el diseño e implementación de planes de reincorporación específicos que consideren tanto la salud mental como las condiciones físicas del trabajador, asegurando un retorno al trabajo más exitoso.

PRINCIPALES BRECHAS PARA GESTIONAR UNA ADECUADA REINCORPORACIÓN LABORAL MENTAL Y/O ERGONÓMICA



Reincorporación laboral:

Proceso en el cual un empleado regresa a su puesto de trabajo después de haber estado ausente debido a una condición de salud, lesión, licencia o cualquier otra circunstancia que le haya impedido desempeñar sus funciones laborales durante un tiempo determinado.

Este proceso incluye la adaptación progresiva del empleado a sus responsabilidades laborales, considerando sus necesidades físicas, emocionales y psicológicas para asegurar una transición saludable y sostenible.



IMPORTANCIA:

- Cuando se realiza de manera consciente y planificada, el proceso permite al trabajador adaptarse de forma progresiva y saludable a sus responsabilidades, evitando el riesgo de recaídas o el surgimiento de nuevos problemas físicos o mentales.
- Promueve el bienestar emocional del empleado, brindándole el apoyo necesario para gestionar el estrés y la ansiedad asociados con su regreso al trabajo.
- Al considerar las necesidades ergonómicas y psicológicas del trabajador, se garantiza un entorno laboral en el que se sienta valorado y motivado, lo que resulta en una mayor productividad y satisfacción.



FACTORES QUE AFECTAN LA REINCORPORACION:



FACTORES FISICOS Y DE SALUD

- **Condiciones de salud preexistentes:** La presencia de enfermedades crónicas o discapacidades físicas puede afectar el proceso de reincorporación.
- **Ergonomía en el lugar de trabajo:** La falta de adecuaciones ergonómicas puede agravar lesiones o hacer que el retorno sea incómodo e insostenible.
- **Recuperación incompleta:** Intentar reincorporarse al trabajo antes de estar completamente recuperado puede llevar a recaídas o nuevos problemas de salud.



FACTORES PSICOLOGICOS

- **Ansiedad y estrés:** El temor de no poder rendir como antes o el estrés por los cambios en el entorno laboral pueden impactar negativamente en el retorno.
- **Falta de apoyo emocional:** No contar con el respaldo adecuado por parte de los compañeros y la empresa puede generar sentimientos de aislamiento y frustración.



FACTORES ORGANIZACIONALES

- **Cultura de la empresa:** Una cultura organizacional que no prioriza el bienestar de sus empleados puede hacer que el regreso sea más complicado, con falta de flexibilidad o apoyo
- **Falta de programas de reincorporación:** Empresas sin planes específicos de reincorporación para empleados ausentes pueden crear una transición abrupta y difícil.
- **Nivel de Articulación Empresa ARL/EPS**



FACTORES SOCIALES

- **Relaciones con compañeros y supervisores:** La calidad de las relaciones interpersonales en el trabajo puede afectar el grado de confort y motivación del empleado al reincorporarse.
- **Cambios en el equipo o en el entorno laboral:** Si el empleado retorna a un equipo diferente o a un entorno laboral con grandes cambios, puede experimentar dificultades para adaptarse.



FACTORES DE MOTIVACION Y CONFIANZA

- **Falta de autoconfianza:** Un empleado que ha pasado mucho tiempo fuera del entorno laboral puede sentirse inseguro respecto a su capacidad para cumplir con sus responsabilidades.
- **Motivación fluctuante:** La reincorporación puede verse afectada si el empleado no está lo suficientemente motivado o comprometido, especialmente si se enfrenta a retos inesperados.



FACTORES QUE LEGALES Y ADMINISTRATIVOS

- **Desconocimiento de los derechos laborales:** Muchos empleados no conocen los beneficios o ajustes a los que tienen derecho durante la reincorporación, lo que puede crear incertidumbre.

- **Procesos burocráticos:** Los retrasos en la aprobación de permisos o los procesos de reincorporación no claros pueden generar ansiedad e inseguridad en el empleado.





ESTADISTICAS:

- **Accidentes laborales:** Según la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, cada año se producen cerca de **340 millones** de accidentes laborales en el mundo. De estos, una parte significativa requiere rehabilitación prolongada y reincorporación gradual, lo que afecta la productividad y puede prolongar la vuelta al trabajo.
- **Tiempo promedio de reincorporación:** El tiempo medio de reincorporación tras una lesión física importante puede oscilar entre **3 a 6 meses**, dependiendo de la gravedad y las condiciones de apoyo en el lugar de trabajo .



ESTADISTICAS:

- **Recaídas:** Aproximadamente el **20-50%** de los empleados que regresan al trabajo después de un episodio grave de estrés o depresión presentan recaídas dentro del primer año si no cuentan con el apoyo adecuado y un entorno flexible
- **Programas de retorno al trabajo:** Empresas que implementan programas formales de retorno al trabajo pueden ver hasta un **50%** de reducción en las tasas de recaída y ausencias repetidas .

BRECHAS QUE AFECTAN LA REINCORPORACION:



BRECHAS MENTALES

Estigmatización de la salud mental:

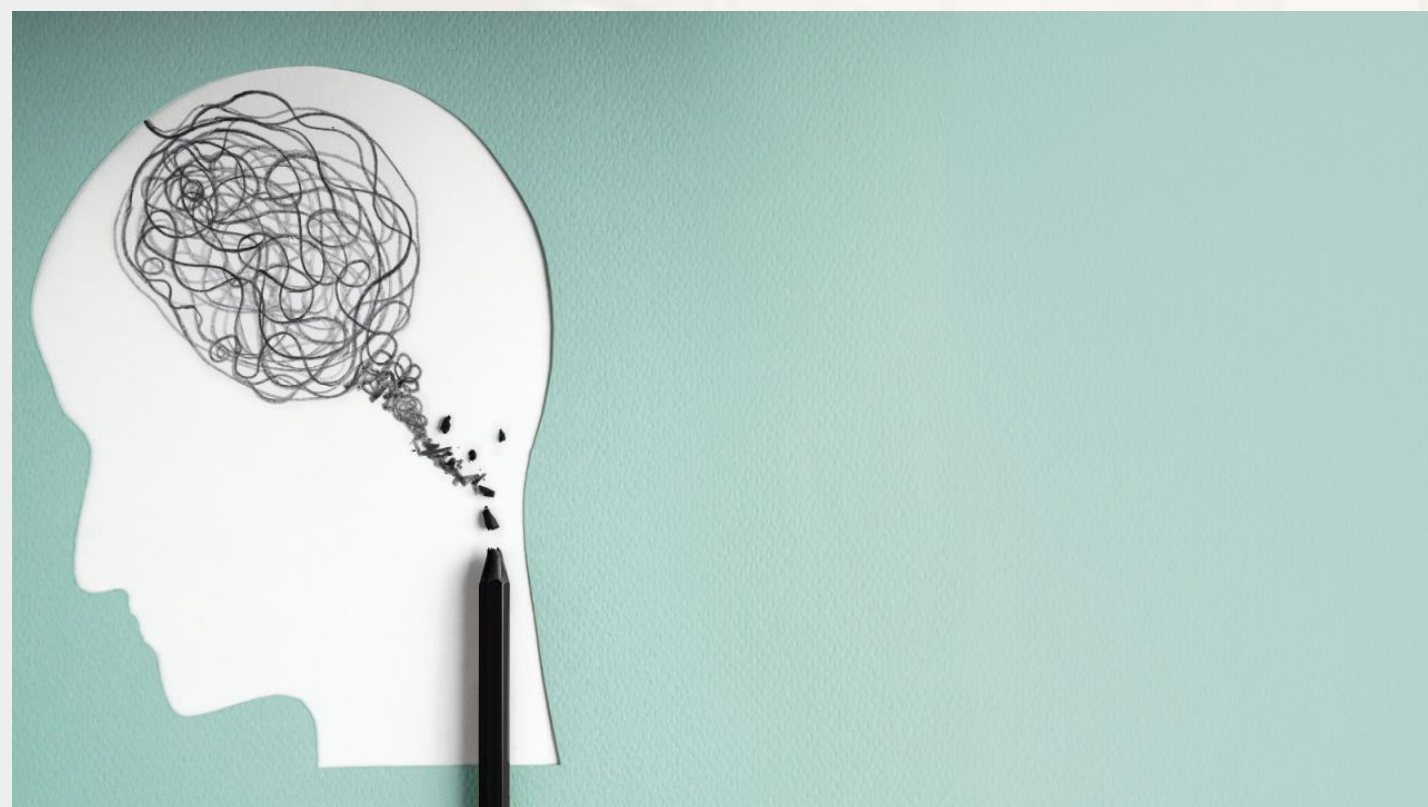
- Los problemas de salud mental a menudo son invisibilizados o no se toman en serio, lo que dificulta una reincorporación sin juicios.

Falta de capacitación en salud mental:

- Tanto empleados como supervisores carecen de formación en la identificación y manejo de problemas de salud mental.

Expectativas laborales irreales:

- Las organizaciones suelen imponer expectativas que no se alinean con el ritmo de recuperación mental del empleado. Si las exigencias laborales no se ajustan a las capacidades actuales del empleado, esto puede causar agotamiento o sentimientos de insuficiencia.



ESTIGMAS ASOCIADOS A LA SALUD MENTAL

Percepciones negativas y prejuicios:

- Los trabajadores que regresan después de una baja por problemas de salud mental, como la depresión, la ansiedad o el trastorno de estrés postraumático (TEPT), a menudo enfrentan percepciones negativas y prejuicios de parte de sus compañeros y superiores. En muchos casos, se asume erróneamente que estas personas son menos competentes, menos productivas o incapaces de manejar la presión.



- Un estudio de la **Organización Mundial de la Salud (OMS)** indica que hasta el **60%** de los empleados que han pasado por una enfermedad mental prefieren no revelar su condición a sus empleadores por miedo a represalias o discriminación, lo que puede generar mayor estrés y una reincorporación fallida

ESTIGMAS ASOCIADOS A LA SALUD MENTAL



Miedo al rechazo o a la exclusión:

- El miedo a ser rechazado, excluido o tratado de manera distinta a los demás puede hacer que los empleados no busquen la ayuda o los ajustes necesarios para facilitar su retorno. Esto a menudo resulta en una reincorporación incompleta o poco exitosa, ya que los trabajadores intentan ocultar su condición para evitar ser vistos como "débiles" o "problemáticos".
- La **National Alliance on Mental Illness (NAMI)** informa que más del **70%** de los empleados con problemas de salud mental han experimentado algún tipo de exclusión o trato diferencial en su reincorporación laboral.

ESTIGMAS ASOCIADOS A LA SALUD MENTAL

Impacto en la confianza y la autoestima:

- El estigma afecta la autoestima y la confianza del empleado. Aquellos que perciben una falta de apoyo o que enfrentan discriminación pueden experimentar una disminución en su desempeño laboral y un aumento de los síntomas de su trastorno.

Esto puede llevar a una "profecía autocumplida", donde el trabajador, sintiéndose incompetente o incapaz, comienza a experimentar dificultades reales en su trabajo.



- La **Asociación Americana de Psicología (APA)** ha señalado que los empleados que regresan al trabajo tras una baja por salud mental tienen hasta un **30%** más de probabilidades de abandonar el trabajo en los primeros seis meses si enfrentan un entorno hostil o estigmatizante.

RECOMENDACIONES PARA MITIGAR EL ESTIGMA

EDUCACION Y SENSIBILIZACION

Invertir en programas de capacitación sobre salud mental que promuevan la comprensión y el respeto hacia los empleados que enfrentan este tipo de problemas.

POLITICAS DE APOYO Y CONFIDENCIALIDAD

Establecer políticas claras que protejan a los empleados de la discriminación y garanticen la confidencialidad de su condición médica.

FOMETAR LA INCLUSION

Crear un entorno laboral donde todos los empleados se sientan apoyados y valorados, independientemente de sus condiciones de salud física o mental.

RECOMENDACIONES BRECHAS MENTALES

Creación de programas de apoyo psicológico:

- Implementar programas que incluyan asesoramiento psicológico y grupos de apoyo.

Capacitación en salud mental:

- Formar a los líderes en la detección y manejo de problemas de salud mental para facilitar la reincorporación.

Fomento de la empatía organizacional:

- Promover una cultura organizacional donde se priorice el bienestar emocional de los empleados.



BRECHAS ERGONOMICAS

Adecuación del entorno de trabajo:

- Muchos puestos no se adaptan ergonómicamente a las necesidades del empleado tras una lesión o enfermedad.

Evaluaciones ergonómicas insuficientes:

- No se realizan evaluaciones detalladas de las condiciones físicas del empleado antes de su reincorporación.

Falta de recursos ergonómicos:

- Las organizaciones a veces no cuentan con el equipo o mobiliario adecuado para reducir el riesgo de nuevas lesiones.

Desconocimiento sobre ergonomía:

- Los empleados no siempre son conscientes de las mejores prácticas para prevenir el estrés físico en sus labores diarias.



CONSECUENCIAS BRECHAS ERGONOMICAS



Lesiones y su impacto en la reincorporación:

- Las lesiones derivadas de malas posturas o falta de ergonomía en el trabajo pueden agravarse durante la reincorporación si no se han tratado adecuadamente.
- Dolencias como el **síndrome del túnel carpiano**, **problemas lumbares o cervicales** se vuelven crónicas, dificultando la capacidad del trabajador para desempeñarse eficazmente.

2. Dolores crónicos y reducción de la productividad:

- Los dolores crónicos generan absentismo laboral, baja motivación y menor productividad, ya que el empleado reincorporado puede verse limitado en sus funciones habituales.

3. Impacto psicológico y emocional:

- Las lesiones prolongadas y los dolores crónicos pueden afectar psicológicamente al trabajador, creando una percepción negativa del proceso de reincorporación. Esto podría provocar **estrés postraumático relacionado con el trabajo**, ansiedad y depresión.

RECOMENDACIONES BRECHAS ERGONOMICAS



Evaluaciones ergonómicas regulares:

- Realizar evaluaciones personalizadas para adaptar el espacio de trabajo a las necesidades del empleado.

Capacitación en ergonomía:

- Ofrecer capacitación sobre posturas, movimientos adecuados y utilización de mobiliario ergonómico.

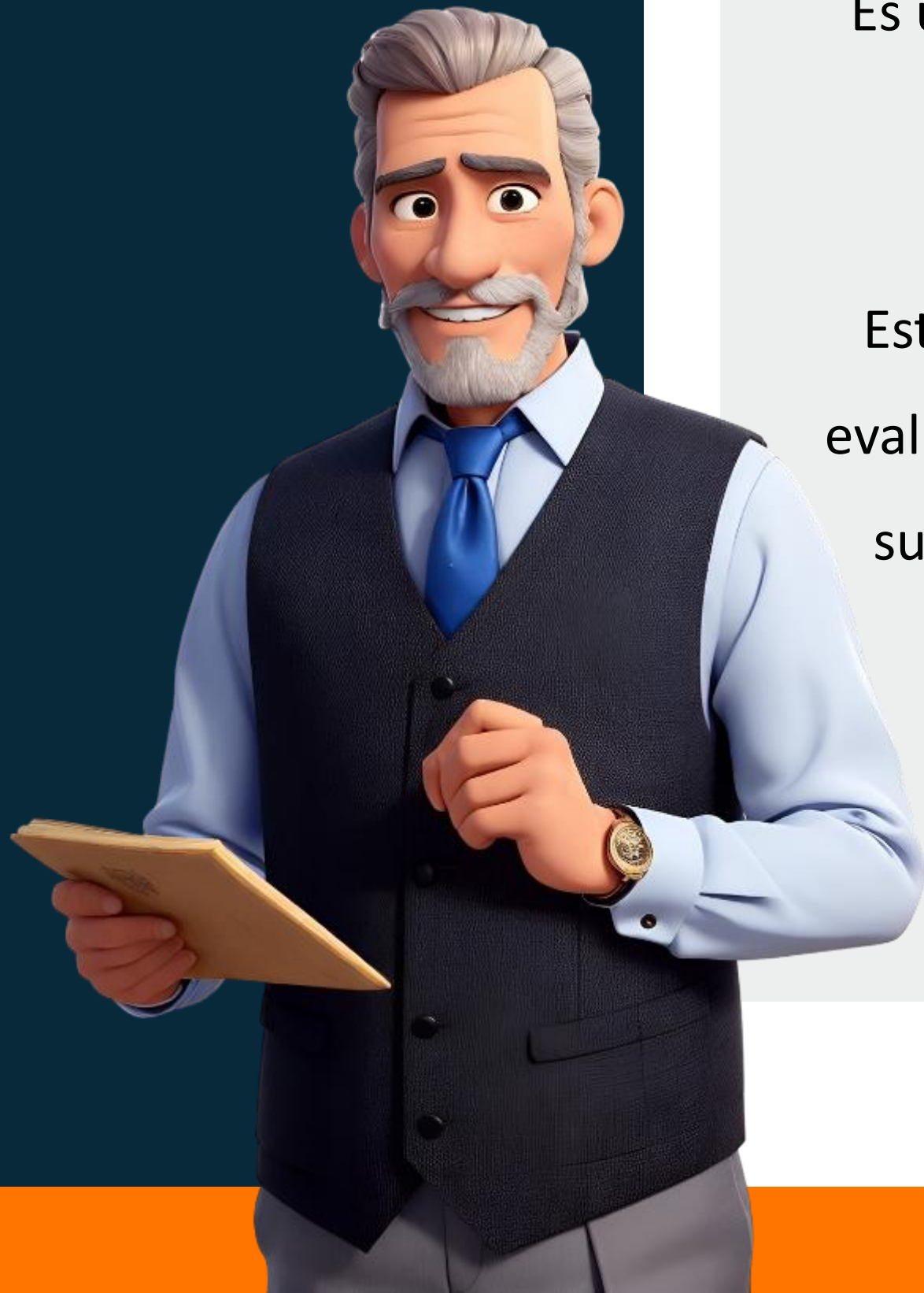
Adecuación de equipos:

- Proporcionar herramientas ergonómicas específicas como sillas ajustables, soportes y mesas de trabajo adecuadas

Desactualización en las evaluaciones post-reincorporación

Es un problema crítico en los procesos de retorno al trabajo tras una lesión o enfermedad.

Este fenómeno ocurre cuando las organizaciones no ajustan o actualizan las evaluaciones físicas, psicológicas o ergonómicas de un empleado que regresa a su puesto laboral, lo que puede generar desafíos importantes tanto para el trabajador como para la empresa.





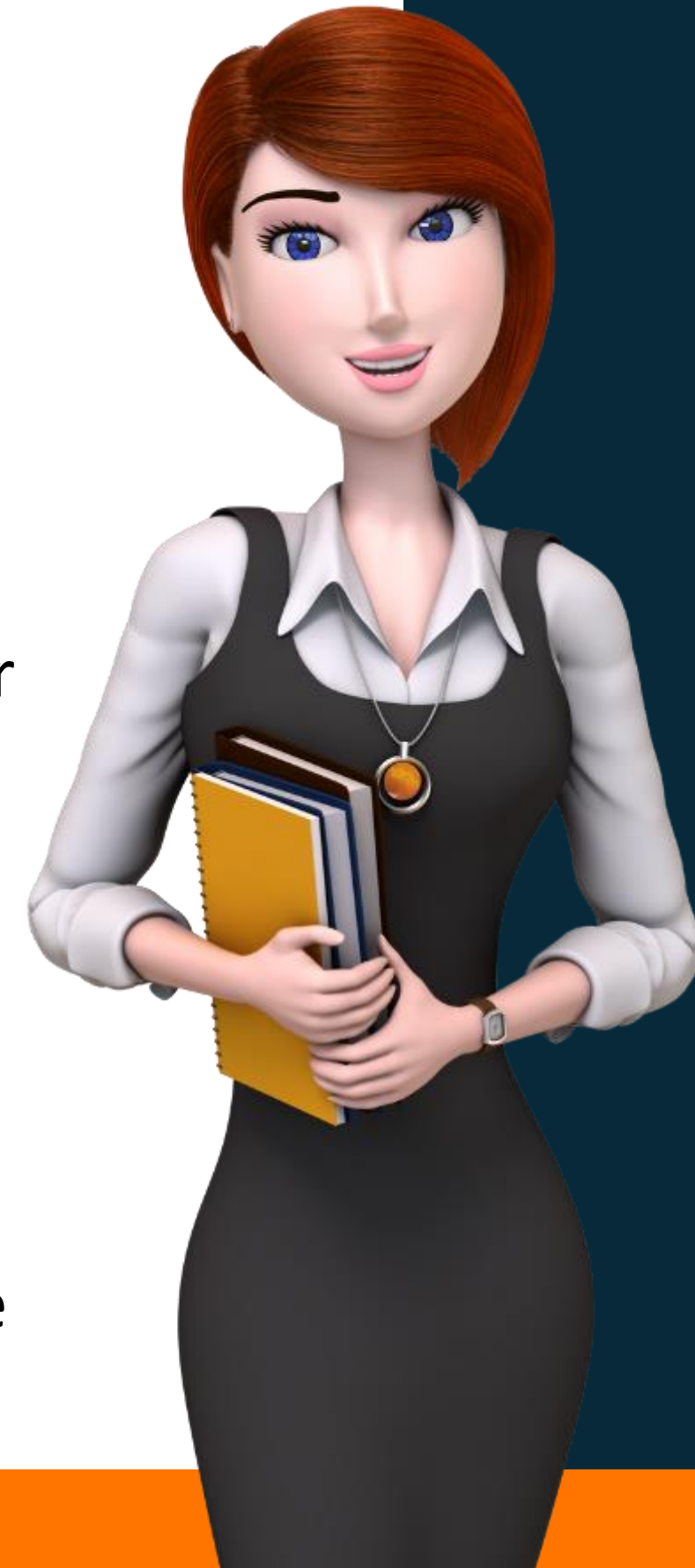
Desactualización en las evaluaciones post-reincorporación

Factores de desactualización:

- **Condiciones cambiantes de los trabajadores:** Las evaluaciones realizadas antes de la reincorporación pueden no reflejar adecuadamente el estado actual del empleado. Por ejemplo, un trabajador que ha sufrido una lesión física puede haber desarrollado nuevas limitaciones o necesidades específicas que no se identifican si no se actualizan las evaluaciones de su capacidad física y ergonómica.
- **Cambios en el entorno laboral:** A menudo, el entorno laboral puede sufrir modificaciones o actualizaciones tecnológicas que impactan la manera en que se realiza el trabajo. Si las evaluaciones no consideran estos cambios, es posible que el empleado se enfrente a mayores dificultades en su reincorporación, aumentando el riesgo de nuevas lesiones o estrés.
- **Falta de seguimiento continuo:** Las evaluaciones ergonómicas o de salud mental iniciales pueden ser adecuadas al principio, pero las necesidades del trabajador pueden evolucionar con el tiempo. La falta de seguimiento o de evaluaciones periódicas puede resultar en la implementación de estrategias obsoletas o ineficaces, lo que afecta la calidad del retorno al trabajo.

Impactos de la desactualización:

- **Mayor riesgo de recaída:** Si no se revisan y ajustan las evaluaciones, el trabajador podría estar expuesto a riesgos de nuevas lesiones o recaídas, especialmente en casos de condiciones musculoesqueléticas o enfermedades crónicas.
- **Reducción de la productividad:** Un empleado que no está adecuadamente evaluado puede enfrentar dificultades para cumplir con las exigencias físicas o cognitivas del puesto, lo que reduce su rendimiento y afecta la productividad global.
- **Aumento del ausentismo:** La falta de un retorno al trabajo adecuado debido a evaluaciones desactualizadas puede llevar a mayores niveles de ausentismo, ya que los empleados podrían necesitar más tiempo para recuperarse completamente o adaptarse a las demandas del trabajo.



RESOLUCIÓN 3050 DE 2022

(Julio 28)

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.



RESOLUCIÓN 3050 DE 2022

- **Características del Programa de Rehabilitación Integral**
- **Responsabilidades de las Administradoras de Riesgos Laborales en el Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional**
- **Responsabilidades de los Prestadores de Servicios de Salud a las Administradoras de Riesgos Laborales**
- **Responsabilidades de los empleadores y contratantes**
- **Responsabilidades de los trabajadores**
- **Responsabilidades del Ministerio del Trabajo**
- **Situaciones de abuso del derecho**
- **Conceptos y Definiciones**



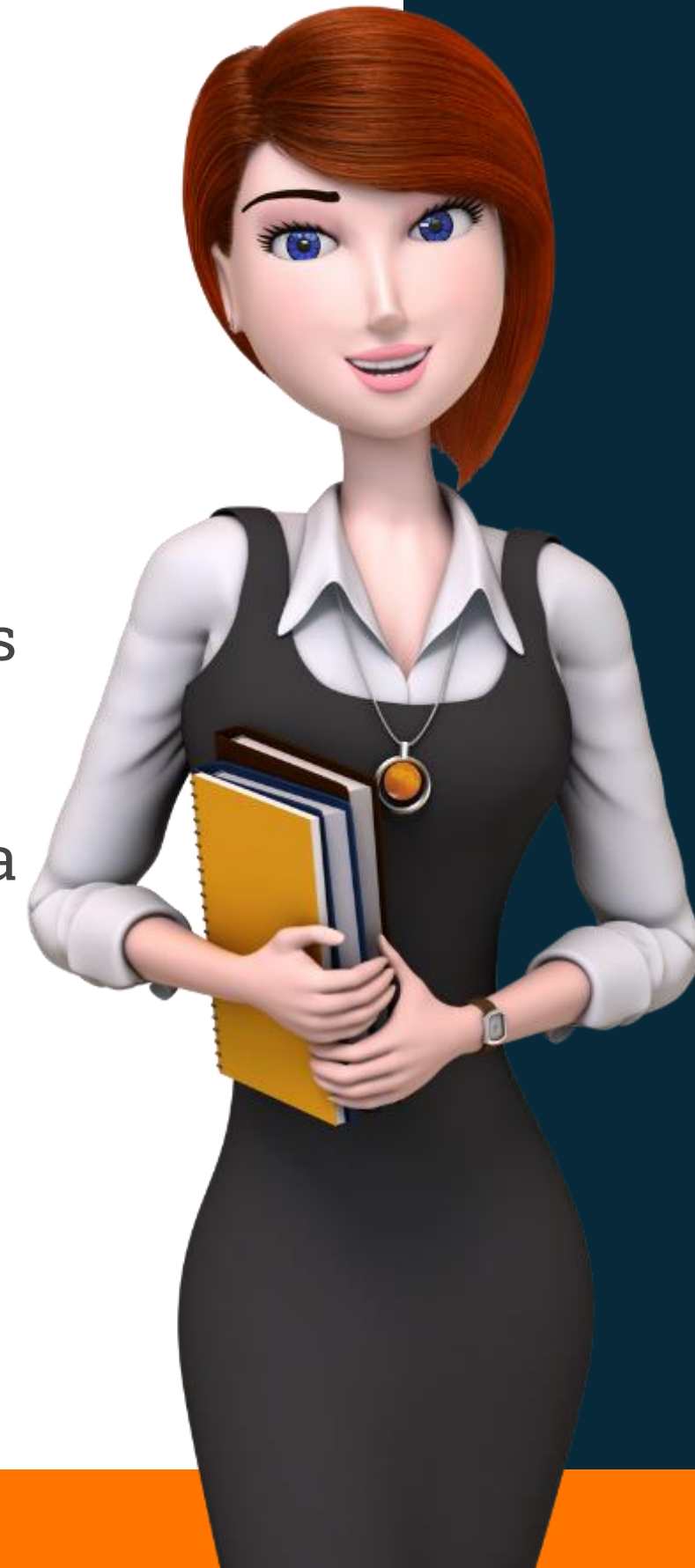


Características del Programa de Rehabilitación Integral

- a) Tener duración limitada.
- b) Objetivos claramente definidos.
- c) Contar con la activa participación y compromiso del trabajador objeto del
- d) Contar con la activa participación y compromiso del empleador y contratante en las acciones del programa.
- e) Contar con la activa participación y compromiso de las Administradoras de Riesgos laborales en las acciones del programa.
- f) Contar con un equipo interdisciplinario de Rehabilitación Integral.

Criterios de Ingreso al Programa de Rehabilitación

- Todo trabajador con evento ATEL a quien se le otorgue una incapacidad temporal y presente una alteración leve moderada o severa en la capacidad de ejecución de las actividades en forma temporal o permanente.
- Trabajadores con traumatismo con incapacidad médica, y trabajadores con incapacidades por ATEL que superen los términos de tiempo de recuperación previsto para la enfermedad o trastorno en el marco de la autonomía médica.
- Trabajadores con secuelas permanentes por lesiones graves a consecuencia de un Accidente de Trabajo o Enfermedad laboral que interfieran con su desempeño laboral



Evaluación Inicial del Caso

- ²⁰²² Establecer diagnóstico(s) específico(s), pronóstico funcional y ocupacional, con base en estos, orientar el plan de rehabilitación.
- Definir las exigencias de desempeño impuestas por el ambiente laboral
- Identificar los factores contextuales ambientales y personales que puedan favorecer o dificultar la integración ocupacional y social del usuario
- Definir las expectativas de desempeño ocupacional de la persona.
- Establecer las dinámicas de trabajo entre los equipos interdisciplinarios que permita el desarrollo integrado de los planes de rehabilitación con oportunidad, integralidad, continuidad y calidad.



Formulación del Plan de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional

- Reintegro laboral sin modificaciones.
- Reintegro laboral con modificaciones.
- Reubicación laboral temporal.
- Reubicación laboral definitiva.
- Reconversión de mano de obra.





Rehabilitación Funcional

1. Programa terapéutico específico (terapia física, ocupacional, del lenguaje, psicología, trabajo social, tiflología, psicopedagogía, enfermería), que define las metas y estrategias a partir de la evaluación, el diagnóstico y el pronóstico funcional y ocupacional.
2. Servicios médicos especializados requeridos de acuerdo con las necesidades del caso, que permitan optimizar el desempeño funcional de la persona.
3. Prescripción y adaptación de prótesis, órtesis, audífonos, implantes cocleares, férulas y cualquier otro producto de apoyo necesario para facilitar el desempeño funcional, ocupacional y social.

Estas intervenciones se harán con el seguimiento del equipo interdisciplinario y según su evolución que se dé el ajuste al plan y la definición de la finalización del caso.

Readaptación Laboral

1. Promover actitudes, hábitos laborales y destrezas del trabajador para facilitar su desempeño productivo.
2. Determinar las opciones reales de reintegro laboral o alternativas de reconversión laboral u ocupacional.
3. Proponer las modificaciones o ajustes al ambiente y puesto de trabajo que se requieran y que sean viables, para garantizar el desempeño productivo del trabajador en condiciones seguras y eficientes, haciendo uso de la tecnología disponible y accesible.
4. Orientar y asesorar al trabajador y a su familia en la adecuación de la vivienda y de elementos personales que le faciliten el desarrollo de las actividades de la vida cotidiana



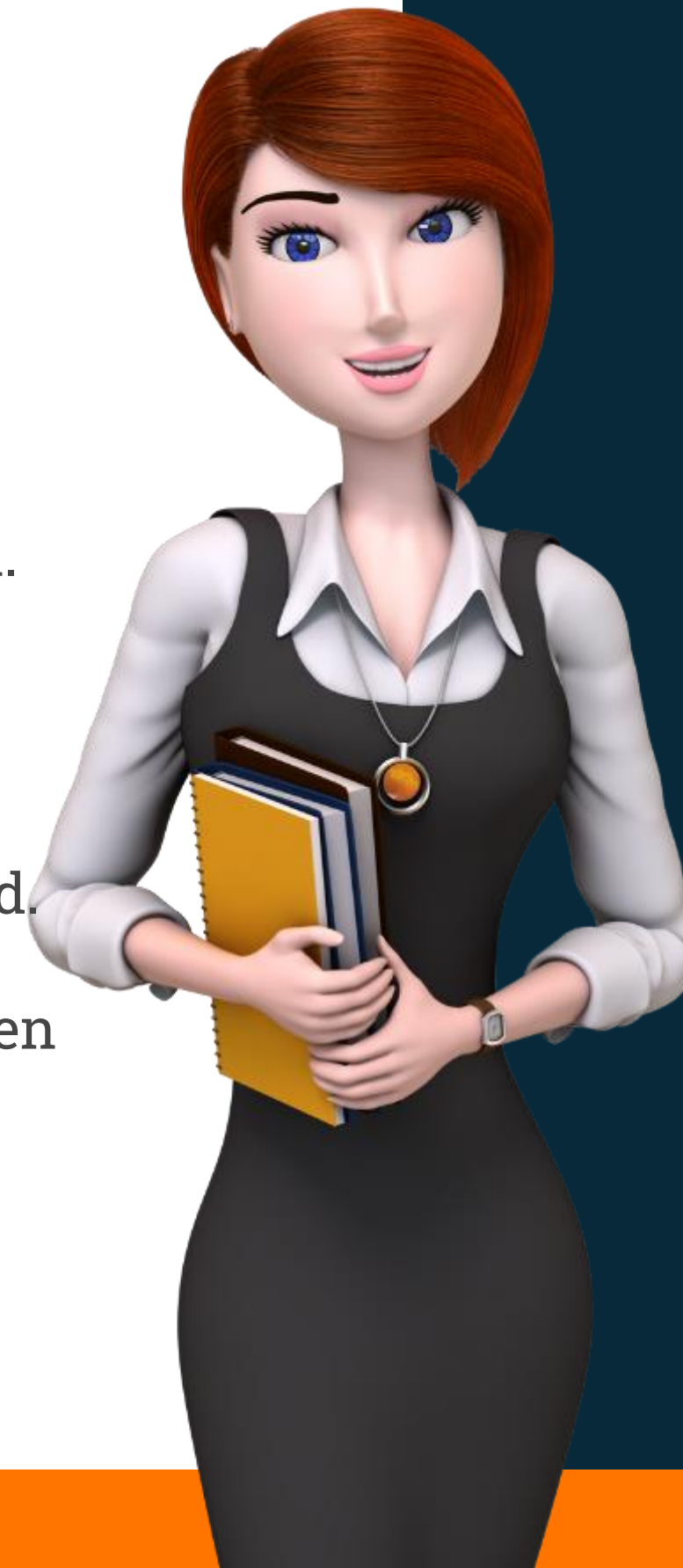
Readaptación Laboral

- Manejo del duelo por profesional con competencia técnica y científica en el marco [Resolución 1151 de 2022](#) o la norma que modifique, adicione o sustituya.
- Manejo emocional, cognitivo e intelectual del trabajo.
- Recuperación de hábitos laborales perdidos (manejos de jornadas, horarios, etc.).
- Manejo de hábitos y rutinas de trabajo seguros.
- Manejo de relaciones interpersonales con autoridad y con compañeros de trabajo.
- Adaptaciones físicas especiales, mediante aditamentos para el desempeño laboral.
- Entrenamiento en destrezas físicas especiales.
- Entrenamiento o reentrenamiento en la utilización de herramientas, elementos y materiales propios del puesto de trabajo
- Entrenamiento o reentrenamiento en el manejo de los riesgos propios del puesto de trabajo y de los que puedan aumentar el grado de discapacidad.
- Desarrollo de destreza en la utilización de las ayudas técnicas suministradas para facilitar la realización del trabajo.
- Entrenamiento en la correcta utilización de órtesis o prótesis dentro del ambiente laboral en el que se desempeñara.



Readaptación Socio laboral

- Orientar y asesorar al trabajador y a su familia en la adecuación de la vivienda y de elementos personales que le faciliten el desarrollo de las actividades de la vida cotidiana.
- El equipo interdisciplinario clasifica al paciente y proyecta el proceso terapéutico y de conformidad al estudio social y del hogar identifica las actividades que facilitan o dificultan el éxito de la reincorporación laboral.
- La ARL orientará y asesorará al trabajador y a las familias en las modificaciones al ambiente extralaboral que se requieran para facilitar el desempeño de los roles personales, sociales y ocupacionales informando sobre redes apoyo y las estrategias de rehabilitación basada en comunidad.
- Tiene como objetivo verificar el impacto de las actividades desarrolladas en el plan de rehabilitación ocupacional de la persona en situación de discapacidad y su calidad de vida, así como, la generación de procesos de retroalimentación necesarios.





Reincorporación Laboral

- Plan de reincorporación laboral
- Evolución e informe del cumplimiento de metas propuesto
- Diligenciamiento del formato de reincorporación ocupacional y laboral



Reincorporación Laboral

El monitoreo se hará tanto al trabajador, así como a su jefe inmediato, el cual contempla los siguientes aspectos:

- Trabajador

- Percepción de confort.
- Percepción de seguridad.
- Percepción de competencia.
- Relaciones sociales dentro de la empresa.

- Jefe inmediato

- Adecuación del estándar de productividad.
- Cumplimiento de normas de seguridad.
- Relaciones sociales dentro de la empresa

SEGUIMIENTO DEL SISTEMA

- Reincorporación laboral: los resultados se miden de acuerdo con el grado de competencia laboral del individuo, que incluye el mantenimiento de un vínculo laboral eficiente, verificado las ganancias y el cumplimiento de las metas establecidas al inicio de programa por el equipo rehabilitador.
- Orientados hacia el desarrollo de una actividad productiva no laboral: los resultados se miden con base en la ejecución y sostenimiento de unidades productivas en el medio económico del país.
- Orientación hacia el desarrollo de actividades de mantenimiento: los resultados se miden por el mantenimiento funcional y calidad de vida del usuario.



SEGUIMIENTO DEL SISTEMA

Esta etapa se inicia con la sistematización de la información de las actividades de seguimiento que se realizan al trabajador que se ha reintegrado por parte de la ARL y termina con los informes a las respectivas direcciones territoriales del Ministerio del Trabajo estableciendo conclusiones e indicadores de cumplimiento, estructura y cobertura del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional.







SEGUIMIENTO DEL SISTEMA

- Reincorporación laboral: los resultados se miden de acuerdo con el grado de competencia laboral del individuo, que incluye el mantenimiento de un vínculo laboral eficiente, verificado las ganancias y el cumplimiento de las metas establecidas al inicio de programa por el equipo rehabilitador.
- Orientados hacia el desarrollo de una actividad productiva no laboral: los resultados se miden con base en la ejecución y sostenimiento de unidades productivas en el medio económico del país.
- Orientación hacia el desarrollo de actividades de mantenimiento: los resultados se miden por el mantenimiento funcional y calidad de vida del usuario.



Bibliografía

-  **García García, F. (2019).** *Ergonomía y salud laboral: Implicaciones en el retorno al trabajo tras lesiones musculoesqueléticas.*
-  **Blanch, J. M., & Sahagún, M. (2014).** *La gestión de la reincorporación laboral tras una baja prolongada: Factores psicológicos y organizacionales.*
-  **Organización Internacional del Trabajo (OIT).** *El retorno al trabajo tras una baja prolongada por motivos de salud: Un enfoque integrado en la ergonomía y la salud laboral (2015).*
-  **Giménez-Espert, M. C., & Prado-Gascó, V. (2016).** *Factores de riesgo en la reincorporación laboral: El papel de la ergonomía y la adaptación al puesto de trabajo..*



Evaluémonos





¿Preguntas?



Recuerda que POSITIVA tiene para ti:

Posipedia

<https://posipedia.com.co/> 



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVAS



Guías



Mailings



Videos

POR MUCHAS CONEXIONES MÁS

Andrés

Despierta todos los días seguro y feliz, porque permanece informado de las noticias y actividades nuevas en SST con su comunidad educativa Positiva Educa en WhatsApp.



1

Escanea el Código QR con tu celular.



2

Síguenos y entérate de todas las actualizaciones de nuestro Plan Nacional de Educación.



3

¡Recuerda!

El canal lo encuentras en la pestaña de Novedades de tu Whatsapp



¡SIGUENOS EN NUESTRA COMUNIDAD EDUCATIVA!



Escanea el código
QR con tu celular