

## **Programa de regreso al trabajo Pautas sugeridas para empleadores**

### **Índice de materias**

- I. Introducción
- II. La filosofía del regreso al trabajo
- III. Establecer un programa de regreso al trabajo
- IV. Reintegrar el empleado al trabajo

#### **I. Introducción**

Las lesiones y enfermedades laborales son costosas tanto para el empleador como el empleado. El uso de un programa de seguridad puede ser la manera más efectiva para prevenir lesiones y enfermedades laborales. Parte integrante de tal programa es el programa de regreso al trabajo. Un programa de regreso al trabajo puede ayudar al empleado a regresar más pronto después de una lesión laboral, mejorar la comunicación entre el empleador y el empleado y reducir la cantidad de recursos financieros gastados durante el proceso de la reclamación. Reintegrar el empleado al trabajo tan pronto como médicamente posible es rentable, terapéutico y puede prevenir una nueva lesión.

Puede ser que un empleado lesionado no pueda regresar al trabajo a plena capacidad en seguida. Sin embargo, puede ser capaz de regresar al trabajo más pronto si el empleador puede proveer un puesto de tareas limitadas o livianas que cumpla con las limitaciones médicas del empleado. Frecuentemente, estas limitaciones permiten que el empleado trabaje en un puesto físicamente menos exigente que el que desempeñaba previo a la lesión.

Finalmente, los empleadores, empleados y médicos quieren que el empleado lesionado regrese a su puesto original tan pronto como sea posible. Al seguir los pasos descritos en este folleto, usted puede desarrollar un programa de regreso al trabajo que acelere el proceso de recuperación para su empresa y sus empleados.

## **II. La filosofía del regreso al trabajo**

Empiece a desarrollar una filosofía efectiva del regreso al trabajo en seguida. La filosofía de la compañía le ayudará a enfocarse en y comprometerse a un proceso efectivo antes de que ocurra una lesión. La filosofía del regreso al trabajo puede incluir lo siguiente:

### **Lo que cuenta es lo que un empleado puede hacer**

Enfocase en las habilidades de un empleado, no las inhabilidades. Al reconocer las capacidades de una persona, usted puede fácilmente identificar trabajo alterno y productivo para esta persona.

### **Compromiso a la necesidad completa e inmediata**

Reintegre los empleados a la fuerza laboral tan pronto como sean médicamente aprobados a desempeñar uno de los puestos de trabajo de tareas transitorias de la compañía. Aprenda a valorar la gente como recursos importantes y no como artículos desechables.

### **El trabajo es la mejor medicina**

Un auto-imagen positivo y la esperanza del futuro son esenciales para la recuperación rápida. Cada día de dependencia perjudica la autoestima. Una vez que los empleados regresan al trabajo, la frecuencia del tratamiento médico es frecuentemente reducida drásticamente. El trabajo puede ser verdaderamente terapéutico.

### **Los trabajadores se merecen un proceso activo de Seguridad y Salud**

Asegúrese de que su compañía haya implementado procedimientos razonables de salud y seguridad en todos los procesos de trabajo. Reconozca que los accidentes suceden y esté preparado con un plan de acción para proveer atención médica pronto y seguimiento de comunicación con los empleados lesionados.

## **III. Establecer un programa de regreso al trabajo**

### **Busque consejo legal sobre las pautas ADA**

Antes de desarrollar una filosofía de regreso al trabajo y una declaración de póliza, familiarizase con los asuntos legales con respeto a las incapacidades. Se recomienda una consulta con un consejo legal apropiado acerca del Acta de Americanos con Incapacidades (ADA). El entendimiento y cumplimiento con los reglamentos de ADA pueden proteger a su compañía de acciones legales potenciales.

### **Crea una declaración de política de regreso al trabajo**

Una declaración de política de regreso al trabajo fuerte debería detallar el compromiso de su compañía a mantener operaciones seguras. La declaración también debería asegurarles a los empleados de que si un accidente ocurre, la compañía tomará medidas inmediatas para proveer acceso a la atención médica y proveer la oportunidad a los empleados de regresar al trabajo tan pronto como médicamente viable.

Una vez escrita la declaración, discútela con los empleados y aliente el comentario. La participación del empleado es un ingrediente esencial de una política efectiva.

Tome en cuenta estos puntos cuando redacta su política:

- Los empleados que sufren lesiones o enfermedades serán tratados con dignidad y respeto.
- La meta es reincorporar los empleados a sus puestos originales tan pronto y eficazmente que sea posible.

- La compañía tratará todas lesiones y enfermedades como legítimas a menos que sean desaprobadas.

### **Establecer un programa mediante los siguientes pasos**

Ya escrita la declaración, es tiempo de establecer el programa de regreso al trabajo. Este proceso debería incorporar los cinco pasos siguientes:

1. Organice el equipo de regreso al trabajo
2. Conduzca un análisis de las tareas
3. Desarrolle tareas de trabajo alternas
4. Implemente actividades de prevención de pérdidas
5. Eduque a todos los empleados sobre el proceso

Estos pasos simplemente proveen las pautas para crear su programa. Asegúrese de adaptar la lista como sea necesaria para lograr las necesidades particulares de su compañía.

## **PASO 1**

### **Organice un equipo de regreso al trabajo**

Empiece el proceso de regreso al trabajo al organizar un equipo de personas multidisciplinarias dentro y fuera de la organización (ej., empleados, personal de recursos humanos, personal médico, un doctor, un especialista de rehabilitación, personal de seguridad, ingenieros, el personal de producción). El tamaño del equipo varía dependiendo del tamaño y función de su organización.

Asigne a cada miembro del grupo un papel específico, o encárgale con la responsabilidad de proveer información importante y apoyar durante el tratamiento y rehabilitación de los empleados lesionados. Considere asignar a una sola persona como "coordinador" o punto de contacto para encabezar y dirigir el equipo.

Los miembros esenciales del equipo de regreso al trabajo incluyen:

#### **El coordinador de la gestión del caso**

El administrador del caso coordina y expedita la recuperación y los esfuerzos de productividad de regreso al trabajo mediante un proceso proactivo dirigido a disminuir el impacto de la lesión, malestar o la enfermedad sobre la capacidad del empleado a desempeñar su trabajo. El coordinador sigue en contacto con el proveedor de servicios de salud, el trabajador lesionado, la compañía de seguros y el empleador, mientras desarrolla y mantiene la documentación y sistemas de aviso. El coordinador debería tener un conocimiento minucioso de las leyes de compensación al trabajador tanto como las funciones del trabajo, el programa de producción y las opciones del regreso al trabajo.

#### **El proveedor de servicios de salud**

Esta persona debería estar familiarizada con las funciones de su instalación para asegurar que los límites físicos del empleado lesionado están declarados en los términos de las funciones del trabajo. El proveedor de servicios de salud evalúa la condición del empleado lesionado, provee tratamiento médico apropiado y mantiene al administrador del caso informado.

#### **El representante de la gestión de la compañía**

Esta persona asigna recursos para modificar las tareas o lugares de trabajo, hace arreglos finales para las tareas de trabajo alternas y vigila el progreso del empleado lesionado. Para organizaciones sindicadas, el representante del sindicato también debería ser incluido en el proceso.

La meta del equipo de regreso al trabajo debería ser estar involucrado en todos los aspectos de la gestión del caso y proveer tratamiento óptimo mientras mantiene la rentabilidad. Lo que sigue son pautas para la gestión del caso:

- Proveer acceso pronto y apropiado al tratamiento médico para el empleado lesionado.
- Reporte la lesión a KEMI inmediatamente. Llame el departamento de reclamaciones al 1-800-868-4553.
- Investigue el incidente y modifique el entorno del trabajo y los procedimientos como sea necesario.
- Póngase en contacto con el médico del empleado lesionado para discutir su proceso de regreso al trabajo y los elementos esenciales del puesto actual del trabajador lesionado. También pida la fecha anticipada de regreso al trabajo.

Una vez lesionado el empleado, sin importar la severidad, el empleado debería recibir correspondencia del empleador no más de 24 horas después del incidente. El Instituto de Investigaciones de Compensación al Trabajador (The Workers' Compensation Research Institute) notó una reducción de 21 por cien en los costos asociados con las reclamaciones cuando el supervisor comunica con el trabajador lesionado dentro de 24 horas después de la lesión. Lo cual significa que un representante de la compañía (ej., dueño, supervisor, compañero de trabajo) debería ponerse en contacto con el empleado lesionado para averiguar su condición y para mostrar que la compañía le toma en cuenta. Podría significar una visita al hospital o una simple llamada a la casa del trabajador o después de una cita médica. El representante debería ser capaz de explicar cualquier beneficio de compensación al trabajador al empleado. El contacto debería ser mantenido por el empleado por la duración la lesión. (Sin embargo, sepa que un trabajador representado por consejo legal puede pedir que cualquier comunicación sea terminada o dirigida hacia su abogado). Acuérdele al empleado que cualquier limitación que el médico impone no solamente son limitaciones en el trabajo sino también limitaciones en la casa.

Siga en contacto con el médico tratante del empleado. Encargue al representante de la tarea de entender todas las limitaciones y confirmar límites de tiempo (días, semanas o meses). Un apunte del médico que simplemente declara que el empleado ha sido autorizado para el "trabajo liviano" no es suficiente. Es esencial que el médico mande una copia de la variedad de trabajos transitorios adecuados. Trabaje con el médico sobre las modificaciones y los límites de tiempo. Reconozca que el trabajo transitorio es parte del proceso para llevar al empleado lesionado a la fuerza previa a la lesión y al puesto original. Siempre, asegúrese de que las limitaciones determinadas nunca se exceden.

Regrese el empleado lesionado al trabajo tan pronto como sea posible. Empiece con el trabajo alterno. Aumente las responsabilidades del empleado lesionado para reflejar el progreso de sus habilidades y acercamiento a la fecha fijada del regreso al trabajo completo.

### **La comunicación es clave**

El éxito del proceso de regreso al trabajo depende mayormente sobre la calidad de comunicación. Mantenga las líneas de comunicación abiertas entre:

- Los trabajadores lesionados y sus supervisores
- Su compañía y el médico o terapeuta tratante
- Su coordinador de compensación al trabajo y KEMI
- Su administrador de casos y el coordinador de equipo.

La meta es reintegrar los empleados lesionados al trabajo con el sentido positivo de la recuperación. Recuerde, sin embargo, que los periodos de recuperación varían. Reintegrar el empleado al trabajo demasiado pronto puede perjudicar la recuperación. Sin embargo, si usted y el médico sienten que el empleado está listo para regresar, pero resiste, puede ponerse en contacto con KEMI para la ayuda en resolver el asunto.

## **PASO 2**

### **Conducta un análisis de tareas**

En el proceso de regreso al trabajo, un análisis de las tareas sirve dos funciones: la primera es la prevención de pérdidas y la segunda es la identificación de las tareas alternas. Usted debe analizar cada trabajo en la compañía y disminuir o eliminar los peligros que pueden causar lesiones o enfermedades. Su análisis le dará la información que necesita para emparejar trabajos con las capacidades de los empleados convalecientes.

Primero, escriba la descripción del puesto que identifica los requisitos de cada puesto. Acoja comentarios de la gerencia y los trabajadores. Esto le ayudará a determinar si el empleado lesionado está en condición de regresar a la tarea regular y guiará la colocación en otros puestos, si es necesario.

Grabar o sacar fotos de cada tarea es el mejor método de análisis porque crea un récord permanente y detallado para la medición del éxito. Las videocintas y la descripción escrita del trabajo le ayudan al médico determinar la capacidad/disposición y las posibles limitaciones. Un análisis escrito también documenta los puestos de trabajo y los diseños de los lugares de trabajo. Un análisis de las tareas también puede favorecer su compañía en los siguientes aspectos:

- Precise la raíz de las condiciones no seguras en el lugar de trabajo
- Priorice los peligros del lugar de trabajo para que los problemas más graves puedan ser los primeros en ser atendidos.
- Implemente la prevención de peligros como parte del nuevo diseño del lugar de trabajo.
- Provea información al equipo de regreso al trabajo y al médico tratante

## **PASO 3**

### **Desarrolle tareas alternativas del trabajo**

Use su análisis de trabajo completado para buscar tareas para empleados en recuperación. Las tareas alternativas son diseñadas para acomodar las limitaciones del empleado, las cuales incluyen limitaciones en levantar, estar parado, caminar o sentarse. Estas actividades podrían ser una versión modificada del trabajo original del empleado, el trabajo original con horas reducidas o una combinación de tareas de otros puestos. Las tareas alternativas del trabajo deberían ser limitadas al plazo de tiempo que el empleado sigue con limitaciones. Evite “dar juego” o tareas poco importantes al trabajador lesionado para asegurarse de que mantenga el sentido del trabajo y la moral de toda la unidad del trabajo.

Para identificar tareas alternativas del trabajo, preguntase las siguientes:

- ¿Cuáles son las tareas que nadie hace ahora?
- ¿Cuáles son las tareas que solo se hacen de vez en cuando?
- ¿Cuáles son las tareas que se hacen, si son asignadas a otro, le permitiría completar otras tareas?

Recuerda que la comunicación es esencial para el éxito de asignar los empleados lesionados a actividades alternativas. Sea abierto con todo el personal y asegúrese de que los compañeros de trabajo entiendan el propósito de la nueva tarea del empleado lesionado. Enfatiza que todos los empleados en recuperación recibirán la misma consideración.

Recuerda, siempre trate de encontrar trabajo significativo y productivo para sus empleados en recuperación.

## **PASO 4**

### **Implemente actividades de educación de pérdidas**

La ergonomía es una ciencia aplicada que se trata de diseñar y modificar las cosas que la gente usa para que interactúen de manera eficaz y segura. Al usar el análisis de las tareas para crear un entorno de trabajo ergonómicamente seguro, se minimiza el riesgo del empleado a la lesión y enfermedad. Una persona hábil en la ergonomía puede ayudarle a identificar estos riesgos y soluciones para ayudar a distinguir esas modificaciones que pueden ser realizadas inmediatamente para eliminar las áreas de alto riesgo.

La mejor manera de investigar los peligros del lugar del trabajo de su compañía es de consultar con la gerencia y los empleados. Esta es la gente que tiene conocimiento de primera mano de los procesos de la compañía y el diseño del puesto de trabajo. La ingenuidad de los empleados en cuanto a crear un lugar de trabajo más sencillo, eficaz y menos peligroso podría sorprenderle.

Los siguientes son algunos principios de diseño a considerar:

- Evite posturas estáticas (inmóviles).
- Provea la modificación del puesto del trabajo, sobre todo sillas ajustables.
- Establezca una altura de trabajo con relación a la altura del codo.
- Apoye las extremidades del trabajador.
- No oponga la gravedad.
- Mantenga las extremidades dentro del rango de moción normal.
- Coloque las partes y controles en posiciones fijas.
- Use la herramienta apropiada para el trabajo.
- Mantenga posturas corporales neutrales en cuanto sea posible.
- Haga una rotación de tareas repetitivas cada dos a cuatro horas.

Si tiene alguna pregunta en cuanto a la seguridad en su lugar de trabajo, póngase en contacto con el personal de educación de pérdidas de KEMI al 1-800-893-4751. Nosotros mandaremos un representante para evaluar sus áreas problemáticas y ayudar a determinar lo que funciona bien para usted.

## **PASO 5**

### **Eduque a todos con respeto al programa de regreso al trabajo**

Cada persona involucrada en reintegrar los empleados lesionados al lugar de trabajo necesita entender completamente la póliza de regreso al trabajo de la compañía y las funciones realizadas por el equipo de regreso al trabajo, el análisis de las tareas, el trabajo alternativo y la prevención de pérdidas. Esto no pertenece únicamente a los supervisores y gerentes, sino también los consultores de afuera, tanto como los médicos.

#### **Eduque a sus empleados**

Incorpora su programa de regreso al trabajo con la orientación de nuevos empleados y provea adiestramiento continuo a los trabajadores veteranos. Ponga pósteres en áreas de alto acceso para recordar a los empleados de la póliza. Incluya información sobre el proceso en su boletín de trabajo. Provea adiestramiento de sensibilidad para ayudar a los empleados a trabajar con gente con incapacidades o limitaciones. Cuando un empleado sufre una lesión laboral, ayuda al empleado con el proceso de compensación al trabajador, llenar el papeleo y provea apoyo a la familia del empleado lesionado.

#### **Eduque al médico de cabecera del trabajador lesionado**

Asegurase de que el médico sepa su papel en el proceso de regreso al trabajo. Invita al médico a hacer una visita de las instalaciones de su compañía y discute la filosofía, las pólizas y metas de su programa de regreso al trabajo. Provéalo con una lista de tareas alternativas.

### **Eduque a sus supervisores**

Los supervisores deben entender los conceptos del análisis de la tarea y el trabajo alternativo. Asegurase de que sepan las metas de la compañía y los procedimientos para implementar un programa de regreso al trabajo. Los supervisores con conocimiento proveen la mayor oportunidad para evitar obstáculos en la implementación de este proceso.

### **IV. Reintegrar el empleado al trabajo**

Una vez que usted y el médico han llegado a un acuerdo sobre un trabajo de tareas transitorias y sus limitaciones, el empleado puede regresar al trabajo. Si es posible, ponga el empleado en su propio departamento para que esté rodeado de conocidos, sin importar dónde está el trabajo, sin embargo, asegúrese de que el trabajo sea significativo. Mande el mensaje que usted valoriza la contribución de su empleado a su empresa.

Es importante asignar alguien a supervisar el progreso del empleado en el trabajo de tareas transitorias. Esta persona se encarga de asegurar que el empleado siga las limitaciones del médico. Este supervisor también debería abordar cualquier dificultad el empleado podría encontrar (por ejemplo, los músculos doloridos) y ayudar con citas de seguimiento con el doctor, si es necesario.

Identificar a los trabajos transitorios, comunicar con el empleado lesionado y los médicos apropiados, y asignar el empleado a un trabajo transitorio son claves a tener un programa de regreso al trabajo funcional.

### **Departamento de Educación de Pérdidas de Kentucky Employers' Mutual Insurance**

*La información contenida aquí es sólo para fines informativos y no se considera ser consejo legal profesional. Pueda que usted quiere buscar consejo de un abogado antes de implementar cualquier política o programa para la compañía. KEMI no asume responsabilidad por el contenido de esta información. KEMI, por la publicación de esta información, no asume responsabilidad por daños o lesiones que surgen de dependencia de ella. El cumplimiento con esta información no es garantía ni seguridad que estará en conformidad con cualquier ley o reglamento, ni asegura la seguridad absoluta de su ocupación, empleados, clientes o lugar de negocios. La seguridad y la salud permanecen su responsabilidad.*