

Retorno al Trabajo

*Un logro de todos y
para todos*















































¿Quién es

Comercial Nutresa?

Contamos con 1800 colaboradores vinculados y más de 5000 aliados para quienes buscamos facilitar condiciones y promover comportamiento seguros que le apunten al Cuidado por la Vida.

Grupo
nutresa

Cárnicos	Galletas	Chocolates	Cafés	Alimentos al Consumidor	Helados	Pastas	Tresmontes Lucchetti
      	      	         	   	       	   	     	     





Antecedentes

¿De dónde nace

Retornos al Trabajo?

- Comercial Nutresa nace en el 2010 y en su momento recibió a colaboradores de algunas Compañías de Grupo, 199 con antecedentes y casos especiales de salud.
- 49% de estos colaboradores no tenían regulados sus horarios de trabajo.
- Solicitudes de permisos para citas médicas con alta frecuencia y recurrentes, incapacidades sin gestionar.
- Poca gobernabilidad por parte de los líderes .
- 94% de los casos de salud pertenecían a OS.



UN
FUTURO
ENTRE
TODOS



245 casos de salud

Poca cultura de inclusión

Desmotivación laboral

Costo total anual de nómina con factor prestacional:
\$5.451 millones.

Bajo desarrollo de los líderes para manejar los casos de salud de sus colaboradores

Aumento del ausentismo y riesgo laboral

Altos costos para la Compañía por el incremento de nómina duplicada
\$1.248 millones



245 casos de salud



Comercial
nutresa

Pocos avances en la estabilización de los casos de salud de los colaboradores

Falta de gobernabilidad por parte de los líderes

Generación de **mal clima laboral** en sus equipos de trabajo

56 colaboradores no cumplen con horarios de trabajo



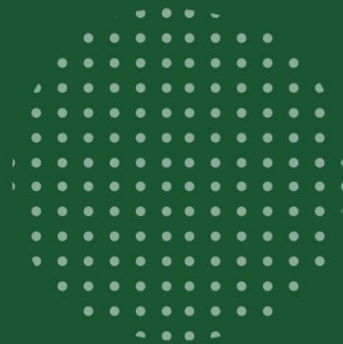


Comercial
nutresa

Una perspectiva
Humana y
Transformadora

En donde demostramos que

¡Sí se puede!



¿Cómo hacer entre todos **para retornar a la gente al trabajo?**

1. **Nos asesoramos**

Trabajo que involucró a colaboradores de todas las áreas, OS y personas con condiciones de salud.

Resultado Javeriana



“Desarrollar un sistema que nos permita asegurar que los colaboradores con patologías, puedan regresar a sus funciones o a otras definidas, generando valor tanto para ellos como la Compañía. Desde las perspectivas médicas, psicosociales, factores del lugar del trabajo, entorno social y formativo”

¿Cómo hacer entre todos **para retornar a la gente al trabajo?**

2. Trabajo con la Javeriana

*No hay información/
formación frente
al tema*

Árbol de relación
de causas

*Baja motivación
Mal relacionamiento
Incertidumbre*

Árbol de relación
de consecuencias

3. Mesas de visibilidad

Construcción que involucró a colaboradores de todos los niveles y regionales del país.

Frentes de trabajo Proyecto Retorno al Trabajo

Factores psicosociales

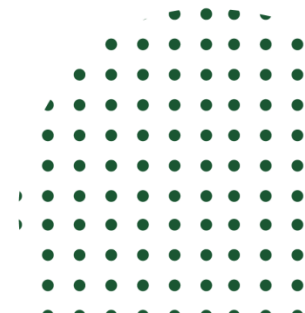
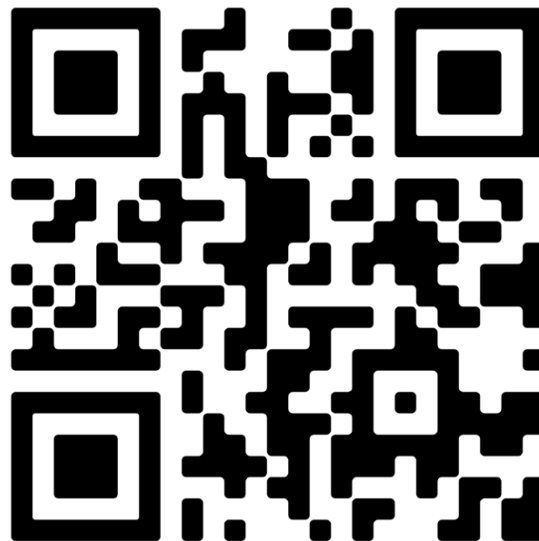
Factores médicos

Factores de apoyo social

Factor educación

Factores administrativos,
legales y financieros

Resultado: Un sistema



Resultado: *un sistema*

Entradas

Identificar los casos con incapacidades mediante el análisis de incapacidades reportadas en Adam priorizando los casos de mayor de 15 días por cirugía y 30 días por cualquier causa.



Identificar casos con incapacidad mayor de 15 días por cirugía y 30 días por cualquier causa.

- Protocolo de seguimiento a la Incapacidad se activa el día 31 y/o 16.
- Visita domiciliar (autorizada previamente por el colaborador) a partir de los tres meses.
- Incapacidad temporal superior a 30 días (presentar recomendaciones del médico laboral de EPS/ARL).
- Diligenciamiento si ingresa con recomendaciones o restricciones y matriz de incapacidades.



Realizar seguimiento a la incapacidad del Colaborador

Recomendaciones o Restricciones emitidas por la AIL o EPS, si ingresa con recomendaciones o restricciones y matriz de incapacidades.



Asistencia diagnóstica y historia clínica revisada y diagnosticada por el médico tratante de las EIAS de Seguridad o los cuales se encuentra alludado el colaborador.

Efectuar cruce entre restricciones, inventario de roles y Distritos Validar la persona con el Jefe Inmediato actual para proponer a proceso solicitante. En caso de ser un cargo de estructura se debe aplicar el procedimiento de atracción de personal con condiciones de salud



- Inventario de roles
- Caracterización de los nuevos roles
- Solitud por correo.
- Cargos de Estructura
- Inventario de roles
- Restricciones/Recomendaciones
- Información de Distrito
- Documentado en el Formato de seguimiento a condiciones salud.
- Como resultado de esta actividad se obtiene el colaborador propuesto
- Reapertura del cargo de estructura



Inicio

Presentar recomendaciones y/o restricciones de las EIAS de Seguridad Social

Presentar diagnóstico confirmado sin recomendaciones de las EIAS de Seguridad Social

Efectuar solicitud de un rol de inventario de roles o de estructura

AS
Área Solicitante



¿Requiere Reubicación/ Reasignación Laboral?

SI

NO

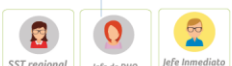
- Detación (Ser Proceso de Calidad de Vida – Entrega de Detación)
- Auxilio de Redemiento
- Proceso de Remuneración comercial
- Auxilio de Alimentación – auxilio tabacalero
- Identificar los rubros que aplican o cambian por el Colaborador y por ende, lo cual se requiere
- Notificar su aplicación o suspensión según el caso.



Efectuar revisión de políticas

Consolidar la documentación

- Inventario de roles
- Criterios de selección para el cargo de estructura
- Funciones de reubicación
- Plan de entrenamiento e inducción
- Matriz del personal
- Indicadores de la reubicación

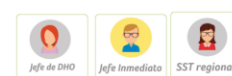


Efectuar cruce entre restricciones, inventario de roles y Distritos

- Formato de seguimiento a condiciones de salud
- Análisis de Puestos de Trabajo (APT) biométrico y/o Psicológico.
- Información del distrito

Efectuar cruce de recomendaciones / restricciones sobre funciones actuales

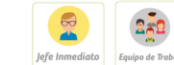
- Descripción de las funciones actuales del cargo
- Recomendaciones/Restricciones médicas temporales o definitivas.
- Análisis de funciones documentado en Formato de seguimiento condiciones de salud.



- Propuesta de reubicación o reasignación
- Propuesta de formación y entrenamiento
- Políticas revisadas
- Propuesta de rol de persona a reubicar
- Análisis del cruce de restricciones, inventario de roles y distritos
- Recursos: Resultado del APT
- Perfil de competencias de la Persona
- Como resultado de esta actividad se obtiene la Matriz Individual de Impactos
- Resultado: Matriz individual de impactos



Ejecutar socialización de reubicación o reasignación

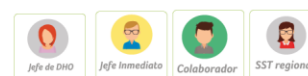


- Matriz de Cargos e Inventario de Roles
- Rol del cargo de estructura a ocupar
- Matriz individual de impactos
- Formato de inducción y entrenamiento
- Guía para el jefe inmediato del colaborador reubicado.
- Bienvenida al equipo de trabajo nuevo y despedida del equipo de trabajo antiguo. El jefe inmediato del equipo de trabajo nuevo le presenta ante los demás integrantes y se da inicio al proceso de inducción y entrenamiento.

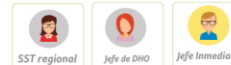
Ejecutar estrategia de bienvenida

Ejecutar seguimiento a casos de salud

Fin



- Formato diligenciado de la Carta de reubicación o reasignación.
- Lista de Chequeo de entrenamiento en la matriz de reubicaciones exitosas.
- Plan de inducción y entrenamiento al nuevo cargo. Informar a Estructura Organizacional el cambio. Estructura envía copia al Analista de Gestión Financiera para realizar la asignación de los centros de costos.
- Resultado de esta actividad: Carta firmada de reubicación o reasignación.
- Documentar en formato de seguimiento de las condiciones de salud. En caso que no haya firma
- En caso de que se observe no cumplimiento del plan de formación, Funciones y horarios, desarrollo organizacional tomará las decisiones pertinentes.



- En los seguimientos se pueden identificar cambios que se deben tener en cuenta en la reubicación y/o reasignación y realizar los ajustes respectivos.

- El colaborador solicita evaluación de la EPS/ARL/IPS al menos una vez al año, con el fin de definir si la reubicación continúa o si le conviene las restricciones y puede retornar a sus funciones del contratamiento. Esta actividad se ejecuta el Análisis de Salud y Seguridad en el trabajo en el formato de reasignación de condiciones de Salud según el registro de cierre del caso.
- Como mínimo una vez al año, realizar seguimiento médico con el Médico Laboral de la Compañía, sobre la pertinencia de la condición de las recomendaciones/restricciones y la reubicación o reasignación laboral

- Seguimiento a la adaptación del colaborador a los 6 meses, para los casos Artículos 1 y 2 de la Ley
- Conversaciones de desvinculación se realiza por parte del jefe inmediato en los tiempos establecidos por la Compañía, de acuerdo a las funciones e indicadores definidos en la reubicación/reasignación oficial. En caso de encontrar brechas el jefe debe elaborar plan de trabajo con el colaborador con el fin de cerrarlas.
- Como resultado de esta actividad se obtienen:
 - Matriz de casos de salud
 - Cierre del caso al que aplica
 - Análisis de punto de trabajo APT
 - Acta de reunión de mesa laboral
 - Formato de seguimiento a condiciones de salud

Logros



Logros

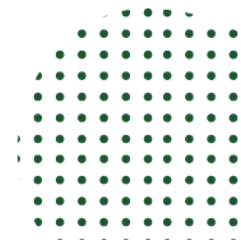


Comercial
nutresa

Las reubicaciones ya no son únicamente responsabilidad de SST, hoy es un tema de Compañía, donde los diferentes procesos aportan

95% de nuestros colaboradores ya se encuentran reubicados efectivamente, generando valor para ellos y para la Compañía

Aportamos 400 millones en tres proyectos operados por personal reubicado



Logros

Se estructuró un sistema sostenible en el tiempo, que nos permite gestionar los casos de salud de manera eficiente.

Se desarrolló mayor conciencia y cercanía entre el líder y el colaborador

Se normalizaron los horarios de trabajo de 56 colaboradores que llevaban alrededor de 7 años sin cumplirlos

Logros

La actitud de estos colaboradores
tuvo un importante cambio

Al ser un sistema integral, construido con todos los frentes de trabajo, incluyendo a las organizaciones sindicales, las soluciones fueron incluyentes y nos permitieron recobrar la gobernabilidad, el seguimiento a nuestros casos de salud y el entendimiento para todos los públicos que para Comercial Nutresa la calidad de vida y salud de nuestra gente es una prioridad

¡Sí se puede!



Retorno al trabajo Vol.2