



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



EVALUACIÓN DEL PROCESO DE REUBICACIÓN LABORAL DE LOS
TRABAJADORES CON LESIONES MÚSCULO-ESQUELÉTICAS DE UNA
EMPRESA DEL SECTOR CAUCHERO UBICADA EN EL MUNICIPIO
GUACARA, ESTADO CARABOBO.

Autora:

Castillo A., Paola del V.

Bárbula, Mayo de 2013



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



EVALUACIÓN DEL PROCESO DE REUBICACIÓN LABORAL DE LOS
TRABAJADORES CON LESIONES MÚSCULO- ESQUELÉTICAS DE UNA
EMPRESA DEL SECTOR CAUCHERO UBICADA EN EL MUNICIPIO
GUACARA, ESTADO CARABOBO.

Autora:

Castillo A., Paola del V.

Trabajo de Grado presentado para optar al título de Licenciada en
Relaciones Industriales

Bárbula, Mayo de 2013



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



EVALUACIÓN DEL PROCESO DE REUBICACIÓN LABORAL DE LOS
TRABAJADORES CON LESIONES MÚSCULO-ESQUELÉTICAS DE UNA
EMPRESA DEL SECTOR CAUCHERO UBICADA EN EL MUNICIPIO
GUACARA, ESTADO CARABOBO

Tutor:
Luis Cabrera

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Relaciones Industriales
Por: Luis Eduardo Cabrera
C.I. 3.981.715

Bárbula, Mayo de 2013



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



Aprobación del Tutor

Por medio de la presente, se hace constar que el trabajo de grado: "EVALUACIÓN DEL PROCESO DE REUBICACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES CON LESIONES MÚSCULO-ESQUELÉTICAS DE UNA EMPRESA DEL SECTOR CAUCHERO UBICADA EN EL MUNICIPIO GUACARA, ESTADO CARABOBO", presentado por la Bachiller: Castillo Alas, Paola del Valle C.I. 18.344.280; cumple con los requisitos de forma y fondo para optar al título de Licenciada en Relaciones Industriales.

Prof.: Luis Eduardo Cabrera

C.I. 3.981.715

Bárbula, Mayo de 2013



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



Veredicto:

Nosotros miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado “EVALUACIÓN DEL PROCESO DE REUBICACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES CON LESIONES MÚSCULO-ESQUELÉTICAS DE UNA EMPRESA DEL SECTOR CAUCHERO UBICADA EN EL MUNICIPIO GUACARA, ESTADO CARABOBO”, presentado por: Castillo Alas, Paola del Valle C.I. 18.344.280; para optar al Título de Licenciada en Relaciones Industriales, estimamos que el mismo cumple con los requisitos para ser considerado como: _____ a los ____ días del mes de _____ del año _____.

Apellido

Nombre

C.I.

Firma

Bárbula, Mayo de 2013

Dedicatoria

A Dios Todo Poderoso, que por sobre todas las cosas ha guiado mi camino dándome fuerzas para continuar en cada caída y seguir adelante, siempre impulsándome dándome fuerza y voluntad para culminar con gran éxito esta gran etapa de mi vida, como lo es mi carrera de Relaciones Industriales siendo mi prioridad.

A mis Padres, **Maritza y Ernesto**, por constantemente ser los guías que con su ejemplo y voluntad, siempre me han dado su apoyo, porque son la fuerza que me inspira, por ser un ejemplo a seguir, por el amor incondicional para seguir adelante en cada uno de mis pasos, por haberme formado y haber hecho de mí lo que hoy en día soy.

A mis Sobrinas, **Angelina y Antonella** por ese amor inocente que día a día me brinda entusiasmo y me catapultan a salir adelante, porque me inspiran a que las cosas deben salir bien y que nada importa porque si lo deseas lo puedes lograr.

Y finalmente, deseo dedicar este Trabajo de Grado, a todas aquellas personas que de alguna u otra forma me extendieron su mano para culminar mis estudios y lograr este objetivo.

Agradecimientos

A Dios Todo Poderoso, por la vida, por forjar el camino que debía recorrer para que el logro profesional, se convirtiese en una hermosa realidad, dando paso a la senda para alcanzar las metas anheladas, por permitirme la constancia, el valor, la fuerza indispensable para afrontar todos los instantes por simples o complicados, y por llenar mi vida del amor para poder alegrarme y disfrutarlo.

A Mis Padres, por estar siempre a mi lado y enseñarme el camino que debía recorrer; a ellos que con su apoyo moral y económico se sacrificaron y me apoyaron en todo el transcurso de mi carrera. Por su disponibilidad incondicional y su amor desmedido que me motivaron e impulsaron a la culminación de mi carrera.

A Mis más que Compañeros, Amigos **Mariangela Bencomo y José Manuel Milano**, que con su apoyo y colaboración en la travesía de nuestra vida universitaria encontramos seres especiales, que llamamos amigos y que hacen que esta etapa sea muy especial e inolvidable, por su amistad, Gracias. Como al **Dr. Luis Conde**, muy buen amigo, por su disponibilidad y colaboración para la realización de este Trabajo de Grado.

A Mis Profesores, por la sabiduría brindada día a día, el interés que demostraron en mí capacitación como profesional, por ser mis guías, confiando siempre en mí, y en mi trabajo, especialmente a mi tutor Dr. Luis Cabrera, por su paciencia y apoyo.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**EVALUACIÓN DEL PROCESO DE REUBICACIÓN LABORAL DE LOS
TRABAJADORES CON LESIONES MÚSCULO-ESQUELÉTICAS DE UNA
EMPRESA DEL SECTOR CAUCHERO UBICADA EN EL MUNICIPIO
GUACARA, ESTADO CARABOBO.**

Autora: Castillo A., Paola del V.

Tutor: Dr. Luis Eduardo Cabrera

Fecha: Abril 2013

RESUMEN

El propósito de esta investigación fue evaluar de manera comparativa el proceso de reubicación laboral de trabajadores con lesiones músculo-esqueléticas de una empresa del sector cauchero, con otros procesos de reinserción y reubicación laboral. Para lo cual se realizó un estudio descriptivo de tipo campo observacional de corte transversal. La población objeto de estudio estuvo integrada por tres flujograma de proceso y un manual de procedimientos. Se recogió la información necesaria mediante la revisión documental y la observación directa simple de los mismos. El análisis se desarrolló mediante el uso de un cuadro comparativo simple. Concluyendo que existen muchas similitudes entre los procesos existentes como en la empresa del sector cauchero, el modelo de reinserción laboral expuesto por la Doctora Soto Lisbeth (2010), y el modelo de reubicación laboral de la empresa fabricante de alimentos; siendo éstos ejecutados para trabajadores con limitaciones físicas, sin embargo, la empresa del sector cauchero presenta diferencias a considerar en cuanto a la planificación previa, el control y la procura de la efectividad del proceso.

Palabras clave: Proceso, Reubicación laboral, Lesiones Músculo-Esqueléticas.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**EVALUACIÓN DEL PROCESO DE REUBICACIÓN LABORAL DE LOS
TRABAJADORES CON LESIONES MÚSCULO-ESQUELÉTICAS DE UNA
EMPRESA DEL SECTOR CAUCHERO UBICADA EN EL MUNICIPIO
GUACARA, ESTADO CARABOBO.**

Autora: Castillo A., Paola del V.
Tutor: Dr. Luis Eduardo Cabrera
Fecha: Abril 2013

SUMMARY

The purpose of this investigation was to comparatively evaluate the process of redeployment of workers with musculoskeletal injuries of a company that manufactures tires, with other processes of reintegration and job relocation. To which we conducted a descriptive study observational transversal field. The study population consisted of following flowchart of process and procedures manual. Necessary information was collected by reviewing and simple direct observation thereof. The analysis developing with table comparative simple. Concluding that there are many similarities between existing processes and in the company of tires fabricator, out placement model exposed by Dr. Lisbeth Soto (2010), and the model of labor relocation company that manufactures food, these being implemented to workers with physical limitations, however, a company that manufactures tires differs to consider regarding pre-planning, control and procurement of process effectiveness.

Keywords: Process, Job Relocation, Musculoskeletal

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Dedicatoria	vi
Agradecimientos	vii
Resumen	viii
Summary	ix
Índice de Cuadros	xii
Índice de Figuras	xiii
Índice de Gráficos	xiv
Introducción	xv
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	18
Planteamiento del Problema	18
Objetivos de la Investigación	26
Objetivo General	26
Objetivos Específicos	26
Justificación	27
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	30
Antecedentes	30
Referentes Teóricos	39
Bases Teóricas	71
Bases Legales	88

CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	96
Naturaleza de la Investigación	96
Estrategia Metodológica	97
Población y Muestra	101
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	101
CAPÍTULO IV	
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	103
CONCLUSIONES	123
RECOMENDACIONES	128
LISTA DE REFERENCIAS	129
ANEXOS	132

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO Nº	Pág.
1. Proceso de Reinserción Laboral	66
2. Cuadro Técnico Metodológico	99
3. Cuadro Comparativo entre Modelos para la Reubicación Laboral.	104
4. Cuadro Matriz de Estimación Evaluación del proceso estudio respecto al modelo de Soto (2010).	112
5. Cuadro Matriz de Análisis para optimización del proceso estudio respecto al modelo de Soto (2010).	118
6.- Cuadro Matriz de Estimación Evaluación del proceso estudio respecto al proceso procedimental de la empresa productora de alimentos.	121

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA N°	Pág.
1. Modelo Sistemático para la Reubicación Laboral	49
2. Proceso para la Reubicación laboral de la empresa en estudio	50
3. Flujograma del Proceso de Reubicación Laboral de la empresa en estudio	58

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N°	Pág.
1.- Nivel de los parámetros cumplidos del modelo de Soto (2010) cumplidos por la empresa en productora de cauchos.	119

INTRODUCCIÓN

Las Relaciones Industriales están dirigidas a la administración del recurso humano; es por ello, que actualmente debe velar por el mantenimiento de la fuerza laboral de forma higiénica y segura, con lo cual, consecuentemente evita gastos por conceptos imprevistos relacionados con la salud del personal, aumentando así la satisfacción y motivación de los trabajadores, minimizando la posibilidad de los efectos negativos del riesgo inherente a las actividades laborales, permitiendo a su vez el control de la salud de los individuos, beneficio que hoy por hoy, atañe tanto al Servicio Médico Ocupacional, Los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, al Departamento de Seguridad Industrial, Higiene Ocupacional, Ergonomía, como al Departamento de Recursos Humanos.

En Venezuela la Ley Orgánica Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005) establece en su contexto, la legitimidad de las Instituciones, políticas, normas y lineamientos que garantizan las condiciones de seguridad, salud, bienestar de los trabajadores en el ejercicio de sus actividades laborales, y la garantía del ejercicio pleno de las facultades físicas y mentales de los mismos dentro de estos parámetros ocupacionales.

También, refiere como punto a destacar, la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, imponiendo un régimen sancionatorio a su violación o infracción, y ordenando la aplicación de medidas relacionadas con la reinserción laboral, como retribución, tras el evento ocurrido, en sus vertientes de reintegro al mismo puesto de trabajo o la reubicación laboral particularmente, ya que se constituyen en procesos con

instancia de carácter obligatorio para el manejo de personal en todas las entidades públicas y privadas.

La LOPCYMAT (2005), obliga a las organizaciones al reingreso y reubicación del trabajador con discapacidad parcial o total, temporal o permanente, teniendo éste previa certificación de la medicina ocupacional, en un puesto de trabajo compatible con sus capacidades residuales. En este contenido se encuentra propósito de esta investigación; la evaluación y análisis de las acciones que le son esenciales al proceso de reubicación de los trabajadores con limitaciones físicas de la empresa del sector cauchero, para la procura de la efectiva ejecución del proceso, tras el hecho sobrevenido por la enfermedad ocupacional, músculo-esquelético, comparándolas con otros modelos sistemáticos y procedimentales, para así reconocer condiciones normales y especiales del proceso en estudio que puedan ser sujetas a mejoras.

Para ello se plantearon las interrogantes: ¿Cómo se desarrolla el proceso de reubicación laboral de trabajadores con lesiones músculo-esqueléticas en la empresa en estudio?, ¿Cuáles elementos componen los procesos de reubicación laboral para trabajadores con lesiones músculo-esqueléticas?, ¿Cuáles son las semejanzas y diferencias del proceso de reubicación laboral de trabajadores con lesiones músculo-esqueléticas de la empresa del sector productivo cauchero, con relación a otros modelos de reinserción y reubicación laboral?, con los fines de dar respuesta a las mismas se estructuró la investigación en cuatro capítulos.

El Capítulo I. Presenta el contexto del Planteamiento del Problema, Objetivos y Justificación. El Capítulo II, refiere al Marco Teórico Referencial,

donde se presentan los Antecedentes, Referente Teórico, Bases Teóricas y Legales. El Capítulo III. Corresponde al Marco Metodológico de la Investigación, el Capítulo IV Presenta el Análisis e Interpretación de Resultados, generando las Conclusiones y Recomendaciones.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

A medida que transcurre el tiempo, el uso de la tecnología mecánica, electrónica y robótica de punta, ha sido uno de las ventajas comparativas referentes a los procesos productivos dentro de los conglomerados industriales, facilitando el ahorro de tiempo y en los gastos por pérdidas, en las líneas de fabricación y ensamblaje de productos a grandes cantidades, también ha invadido los espacios de oficinas y actividades administrativas, con particular énfasis en el manejo de la información y la comunicación.

Pero desde luego, en la empresa, organización, e institución, es donde se producen, distribuyen o administran bienes y servicios, los procesos productivos o sociales, requieren de personal, que visto desde un punto económico, debe ser manejado desde varias ópticas, entre ellas; la de inversión, que consecuentemente lo denomina como capital humano, el cual necesita ser perfectamente administrado como un recurso o activo fijo, y por ende ofrecer las características de rentable, eficiente y finalmente productivo; otra visión, es la psicosocial donde el personal es tratado bajo la perspectiva de la humanización de las industrias, en la cual es un elemento vivo, transformador, que persigue e internaliza los objetivos e intereses propios y de la empresa, para la cual presta sus servicios, en este sentido el personal es una fuerza laboral imprescindible dentro de la misma.

Se da pues, la afirmación que sostienen los investigadores en la materia de Relaciones Industriales, que un proceso productivo ya sea de mediana a gran escala, no solo depende de la tecnología aplicada, si ésta no es controlada, alimentada, supervisada y manejada por hombres y mujeres dentro de la planta industrial y oficinas en general.

En ese marco de ideas, de acuerdo a Ruíz (2003:45), “la fuerza laboral, se convierte en una ventaja comparativa, cuando unificadamente y en bloque labora satisfecha, sana y protegida de los riegos y enfermedades que la son atribuibles a las tareas realizadas”, considerando, como indicadores de seguridad e higiene industrial medible, el tiempo de exposición, la frecuencia, el esfuerzo, las particularidades del ambiente, la capacidad y funcionalidad corporal, el diseño ergonómico de los equipos, las herramientas que utiliza y los niveles de resistencia frente a agentes patológicos o esfuerzos de máximo nivel y de orden repetitivos.

De modo pues, que las Relaciones Industriales están dirigidas tanto, a la administración del recurso humano, quien debe demostrar los niveles de desempeño esperado en su labor de trabajo, como al mantenimiento de la fuerza laboral desempeñándose en forma segura, higiénica y protegida, lo cual, evitando imprevistos relacionados con el personal, aumentando la satisfacción y motivación de los trabajadores, minimiza la posibilidad de efectos negativos ocasionados por riesgo inherente a las actividades laborales y permitiendo el control de la salud de los individuos, beneficio último que afecta o beneficia al trabajador y a la organización.

Ahora bien en relación a la salud ocupacional, Ruíz (2003), reseñó a La Conferencia Internacional de Trabajo, que en su trigésima Sexta Reunión,

emitió en 1953 la Recomendación número 97, quien aconsejó a los Estados miembros de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la conveniencia de adoptar, con carácter obligatorio, los servicios de salud ocupacional en las empresas, con base en un informe del Comité Mixto Organización Internacional del Trabajo (OIT) de esa misma fecha, donde se definieron los objetivos de la salud ocupacional en términos de:

Promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por la condiciones de trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos para la salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en resumen, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea. (p.58)

De acuerdo con lo antes señalado, cabe destacar a los fines de este estudio, el objetivo de “colocar y mantener al trabajador en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y en resumen, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea”. Lo que hace evidente, el compromiso que se le presenta a la organización (empresa o institución) con la política orientada a la salud ocupacional y la aplicación de modelos, métodos y planificación, para el control de un proceso de servicio ocupacional inherente al mencionado objetivo, aunado a la obligatoriedad que le impone los tratados internacionales dispuestos por la OIT y la ONU.

En Venezuela, desde los años 1936, se viene imponiendo dentro de la constitucionalidad y el marco jurídico en materia laboral y salud, normas legales que amparan a los trabajadores contra los riesgos laborales y

enfermedades ocupacionales, bajo el ordenamiento de las reglamentaciones que priorizan la prevención y protección integral de los trabajadores.

Siendo de especial interés en estos tiempos, lo dispuesto por la vigente Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, LOPCYMAT, (2005) y su reforma del año 2011, la cual tiene como finalidad, el establecimiento de normas y lineamientos que aseguren el bienestar de un trabajador dentro de la organización. Que no distingue de la intención de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT, 2012), puesto que ambas consideran la obligatoriedad de permitir la labor de trabajo dentro de espacios y actividades laborales seguras, así como, el marco sancionatoria a su violación.

De hecho, La LOPCYMAT establece dentro del contenido, la legitimidad de las instituciones, políticas, normas y lineamientos que garanticen las condiciones de seguridad, salud, bienestar de los trabajadores en el ejercicio de sus actividades laborales y la garantía del ejercicio pleno de las facultades físicas y mentales de los mismos dentro de estos parámetros ocupacionales.

También refiere, como punto destacar, la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, imponiendo un régimen sancionatorio a su violación o infracción y ordenando la aplicación de medidas relacionadas con la inserción laboral, como retribución, tras el evento ocurrido, en sus vertientes de reintegro al mismo puesto de trabajo o la reinserción laboral, en la modalidad de reubicación que particularmente, se constituyen en un procesos con instancia de carácter obligatorio para el manejo de personal en todas las entidades públicas y privadas.

En torno a la anterior consideración, a los efectos de este estudio, es preciso aclarar los términos de accidentes laborales, definido por Ramírez (2005:183) como “todo acontecimiento imprevisto, fuera de control e indeseado, que interrumpe el desarrollo normal de una actividad. Se produce por condiciones inseguras relacionadas con el orden físico, máquinas, herramientas etcétera y por actos inseguros inherentes a factores humanos”; de allí, que toda situación sobrevenida en tiempo, dentro y con relación al desarrollo de las actividades laborales, que acarree una lesión de menor a mayor gravedad, al momento o en consecuencia de la misma, se considerará conexas a un accidente laboral.

De la misma forma, de acuerdo con lo consagrado en La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, LOPCYMAT vigente, en el artículo 70 se define a la enfermedad ocupacional, se copia textualmente) como estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que la trabajadora o el trabajador se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes.

De modo que, en el artículo se refrenda para el interés de la autora, las condiciones disergonómicas como causal de una enfermedad ocupacional, dentro de ellas, conviene apuntar a las lesiones músculo–esqueléticas, clasificadas por la alteración funcional de los huesos y músculos, espacialmente en las patologías de las articulaciones óseas de los miembros inferiores y superiores, en huesos largos y cortos; columna vertebral y

huesos articulares de la cara y cráneo, lumbalgias y hernias discales. Aunque pueden ser sobrevenidas del esfuerzo violento y repetitivo, donde se consideran como accidentes laborales (artículo 69 de la LOPCYMAT).

Según Malchaire (2008):

Se llaman Problemas o Lesiones Músculo Esqueléticos al conjunto de síntomas o síndromes tales como el discomfort, debilidad, invalidez temporal, discapacidad o dolor persistente en las articulaciones, músculos, tendones u otros tejidos blandos, con manifestaciones físicas con o sin ellas (p.13).

Dentro de esta configuración, la política de salud ocupacional de la organización, también debe planificar la atención a las causas, consecuencias y procedimientos restaurativos de la funcionalidad músculo-esquelética del trabajador, afectado por la carga laboral, tiempo de exposición, esfuerzo y repetitividad de la actividad afectante.

A los fines de proveer la debida atención al riesgo laboral en el desempeño del puesto de trabajo, las condiciones ergonómicas del desempeño, la situación de enfermedad y salud del trabajador y la re-inserción al trabajo con tareas de menor esfuerzo en su puesto originario durante el periodo de rehabilitación o mediante la aplicación de un proceso de reubicación temporal o permanente en otro puesto de labores, dentro de los espacios industriales donde adquirió la condición de discapacitado. Tal como lo refrenda la LOPCYMAT vigente, que busca la protección económica y social del trabajador.

De este contexto se desprende, que la lesión músculo-esquelética sobrevenida por la acción laboral, es una enfermedad ocupacional, disergonómicas, limitante de las capacidades funcionales, físicas y motoras del trabajador, que debe ser evitada mediante la aplicación de una política de prevención y asistencia, que concierne a un modelo y mecanismo planificado para la acción antes, durante y después de causada la enfermedad ocupacional.

Entendiéndose el proceso de reubicación laboral en estos casos, como parte de la política y mecanismo de inserción al trabajo que busca colocar al trabajador con discapacidad o limitación física por la afección músculo-esquelética de origen laboral, en un puesto de trabajo dentro del staff nominal de tareas diferentes al puesto originario donde se produjo la lesión, conforme a la descripción de cargos (capacidades requerida para el puesto) acorde a las especificaciones de tareas (profesiograma), ergonomía, estudio ambiental y las especificaciones sugeridas por el medico ocupacional y sistema de salud.

En la búsqueda de que no perturbe la rehabilitación (reubicación temporal) o en otros casos no agrave la lesión originaria (reubicación permanente) y ofrezca comodidad, seguridad y protección del trabajador con discapacidad parcial, garantizándole la salud, evitando su agravamiento, Por lo demás, todo este beneficio laboral, es amparado por el artículo 100 de la reforma a la LOPCYMAT (2005), que obliga a las organizaciones al reingreso y reubicación del trabajador con discapacidad parcial o total, temporal o permanente, previa certificación de la medicina ocupacional, en un puesto de trabajo compatible con sus capacidades residuales.

En relación a lo expuesto anteriormente, es de total relevancia focalizar a un nivel local la investigación, la cual centra su interés en el proceso de reubicación laboral de trabajadores con lesiones músculo-esqueléticas, sobrevenidas en ocasión al trabajo, consideradas según diagnóstico médico y aval ocupacional, como de forma permanente en una empresa del sector productivo cauchero ubicada en el Municipio Guacara del Estado Carabobo.

Siendo de interés y propósito para esta investigación; el estudio, conocimiento, análisis de las acciones planificadas, que le son inherentes al proceso de reubicación de los trabajadores con limitaciones físicas, para la procura de la efectiva reinserción laboral en el proceso, tras el hecho sobrevenido por la enfermedad ocupacional músculo-esquelética. A los fines de la evaluación comparativa de las operaciones del mismo, con otros modelos referentes, incluyendo las acciones de recapacitación y entrenamiento adecuado a los requerimiento del nuevo puesto de trabajo. De este modo, reconocer condiciones especiales del proceso que puedan ser sujetas a incorporación en la empresa en estudio.

De lo antes planteado surgen las siguientes interrogantes:

¿Cómo se desarrolla el proceso de reubicación laboral de trabajadores con lesiones músculo-esqueléticas de una empresa del sector cauchero?

¿Cuáles son los elementos que componen los procesos de reubicación laboral para trabajadores con lesiones músculo-esqueléticas?

¿Cuáles son las semejanzas y diferencias del proceso de reubicación laboral de trabajadores con lesiones músculo-esqueléticas de la empresa del sector productivo cauchero, con relación a otros modelos de referencia?

Objetivos

Objetivo General

Evaluar de manera comparativa el proceso de reubicación laboral de trabajadores con lesiones músculo-esqueléticas de una empresa del sector cauchero.

Objetivo Específicos

Explicar el proceso de reubicación laboral de trabajadores con lesiones músculo-esqueléticas en una empresa del sector cauchero.

Identificar los elementos que componen los procesos de reubicación laboral para trabajadores con lesiones músculo-esqueléticas.

Comparar el proceso de reubicación laboral de trabajadores con lesiones músculo-esqueléticas de una empresa del sector productivo cauchero, con relación a otros modelos de referencia.

Justificación

En Venezuela, las normativas sobre las condiciones y el ambiente de trabajo, son explícitas, por cuanto las actividades productivas directas y conexas con la actividad económica principal, básica y complementaria de las industrias, ofrece el grado mayor de riesgos de accidentabilidad y presencias de enfermedades corporales en ocasión a la ocupación laboral, por ejemplo la empresa estatal petrolera (PDVSA), las empresa básicas del Corporación Venezolana de Guayana (CVG) y las empresa complementarias de alimentos como POLAR, Industrias Metalmecánicas, Químicas y Productora de insumos con el manejo de material tóxico como la productora de pinturas y cauchos entre otras tantas de alto riesgo.

De allí, cabe considerar que las especificaciones sanitarias de las empresas se encuentran regidas por normas internacionales de seguridad e higiene ocupacional, y por las Normas Venezolanas de Industrias, provistas por la Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN), así como, la protección integral de los trabajadores, salud y ergonomía son establecidas por la LOPCYMAT, cuya aplicación, vigilancia y supervisión se rige por Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral INPSASEL (autónomo), y los Ministerios del Poder Popular para la Industria y Comercio, Salud, Ambiente y del Trabajo.

De lo cual, se desprende la obligatoriedad en el cumplimiento, por parte de las organizaciones, en mantener una política y sistema para prevenir la accidentabilidad laboral y morbilidad de casos de enfermedades ocupacionales; atender, auxiliar, a los trabajadores, mediante un sistema de medicina y atención sanitaria ocupacional, rehabilitar, reinsertar y reentrenar

a todo los trabajadores accidentados o enfermos ocupacionales discapacitados, así como retribuir el daño causado en la persona e indemnizar a familiares en casos de decesos por causa y ocasión al trabajo.

No obstante, en muchas empresas se practican modelos distintos para la reinserción o reubicación laboral, incorporados dentro de la política de salud ocupacional que desarrollan, donde la reubicación de trabajadores con discapacidad temporal o permanentemente, por accidentes o enfermedades ocupacionales, se efectúa como parte del proceso de administración de personal y salud ocupacional, bajo su responsabilidad, pero no conoce a ciencia cierta los resultados óptimos de la efectividad del mismo, mas hay los trabajadores que no conocen de estos beneficios y deberes de la empresa.

Es importante destacar, que la reubicación laboral de dichos trabajadores, tiene el objeto de incorporarlo en un lugar de trabajo adecuado, puesto que se considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica, en función de facilitar el acceso a otro tipo de esfera como lo son la social y cultural entre otras.

Bajo estas consideraciones argumentales, este trabajo justifica su elaboración por cuanto, ofreció una información recabada en campo que demostró vías a seguir, permitiendo a la empresa productiva en estudio del sector cauchero, tomar nuevas decisiones y ajustar el proceso a las necesidades y hallazgos encontrados, considerando que la lesiones músculo-esquelética son las más comunes dentro de las actividades operativas.

A los efectos institucionales además, se justificó el estudio porque presentó una serie de criterios teóricos sobre la temática y elementos indicativos para la evaluación, que le pueden servir tanto a la oficina de personal, el departamento de salud ocupacional y al comité de seguridad de la empresa en estudio como medio de información

A nivel social puede cumplir como un alternativa para la información sobre el tema de la reubicación laboral en caso de discapacidad por lesión músculo-esquelética, donde se consideraron factores evaluativos para ser aplicado a la hora de sugerir un nuevo puesto de trabajo adecuado y ergonómico, para el trabajador lesionado con discapacidad física o motora.

También presenta en forma general la consideración de las lesiones músculo-esqueléticas que pueden ser generadas por la ocupación laboral, su contenido teórico que le puede servir de referencia a las personas interesadas en el tema. En cuanto al aporte para el conocimiento este trabajo brinda la posibilidad de encontrar referencias teóricas y metodológicas para otras investigaciones sobre el tema a nivel educativo y más allá a nivel aplicación profesional.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Esta sección del estudio presenta un conjunto de aportes teóricos, referentes al tema tratado y a las variables inmersas en los objetivos de la investigación, que provienen de la revisión documental y bibliográfica efectuada. Información que fundamenta los criterios esgrimidos para la ejecución de la evaluación planteada del proceso de reubicación laboral de trabajadores con lesiones músculo-esqueléticas de una empresa del sector productivo cauchero.

Antecedentes

En aporte al avance de la presente investigación, se impuso la necesidad de indagar acerca de estudios anteriores, referidos a trabajadores con lesiones músculo-esqueléticas y sus condiciones físicas actuales, como también los procesos de reubicación o reinserción laboral, los cuales involucran dichas condiciones y se hacen partícipe en la organización. A continuación se presentan algunos de los estudios realizados con anterioridad vinculados con el tema de la presente investigación.

Carrizales y Scavo (2009), Análisis de costos generados por problemas músculo esqueléticos y mejoras ergonómicas en una empresa del sector automotriz del Estado Carabobo. Trabajo de Grado para optar al Título de Licenciados en Relaciones Industriales. Publicado. Universidad de Carabobo.

Los autores en esta investigación exponen como objetivo general, analizar los costos generados por problemas músculo-esqueléticos y mejoras

ergonómicas en una empresa del sector automotriz del Estado Carabobo, y como objetivos específicos, caracterizar los problemas músculo-esqueléticos, analizar los costos generados por problemas músculo-esqueléticos en términos de deterioro de la salud y analizar los costos de implantación de mejoras ergonómicas de tipo ingeniería y administrativas.

Con relación a lo antes mencionado, los autores le atribuyen la justificación de esta investigación, a que diversos factores contribuyen al incremento de la tensión en el lugar de trabajo se asocia frecuentemente con los problemas músculo-esqueléticos, por una parte, como este tipo de lesiones no suelen apreciarse a simple vista, puede ocurrir que los compañeros y familiares del trabajador lesionado no creen lo que no pueden ver. Además, las discapacidades resultantes afectan, por lo general, al tipo de labores que se llevan a cabo en el hogar y en trabajo, lo que conlleva un aumento del trabajo para otras personas. Los autores consideran que las personas que no están afectadas directamente, no suelen comprender la naturaleza de la lesión o enfermedad.

En atención a lo anterior, los autores consideran la investigación de naturaleza descriptiva por la manera de desarrollar las características del objeto de estudio; presentando como población la revisión de 528 consultas médicas por diferentes patologías, extrayendo de éstas, una muestra de 50 consultas médicas, las cuales utilizadas para el desarrollo de la investigación por tratarse de consultas por Problemas Músculo Esqueléticos. Cabe destacar, que la investigación tuvo como uno de principales hallazgos, la cuantificación de reposos por Problemas Músculo Esqueléticos, lo que incrementa los costos de producción a la organización.

De acuerdo a las conclusiones dadas por los autores, se identifica la búsqueda de reducción de condiciones disergonómicas existentes en las diferentes actividades que representan un riesgo para la salud de los trabajadores que las realizan. Es por ello que, la prevención de los problemas o lesiones músculo-esqueléticas, y la obtención de los niveles óptimos de rendimiento, sólo son posibles si el equipo, los lugares de trabajo, los productos y los métodos de trabajo se diseñan en función de las posibilidades y limitaciones humanas, esto se da aplicando los principios de la ergonomía.

Vinculándose a la presente investigación en el análisis de las condiciones ergonómicas, como también la naturaleza de investigación, las cuales se presentan de naturaleza descriptiva, permitiendo tener una perspectiva amplia de la situación real no solo de los problemas en el sistema músculo-esquelético de los trabajadores, sino también de otras condiciones que afectan su bienestar.

Uzcategui Vanessa (2009), Propuesta de un programa de reinserción laboral para personas con discapacidad en el área de producción de una empresa manufacturera. Trabajo de Grado para optar al Título de Licenciados en Relaciones Industriales. Publicado. Universidad de Carabobo.

Esta investigación presentó como objetivo general proponer un programa de reinserción en el ámbito laboral para las personas con discapacidad en el área productiva, de una empresa manufacturera fabricante de empaques y cajas de cartón corrugado, ubicada en la Ciudad de Valencia, Estado Carabobo. De acuerdo a este objetivo, la autora fundamentó su investigación principalmente, en el respeto por los derechos de las personas con

discapacidad en el marco de los derechos humanos como ser de la sociedad con igualdad de derechos y oportunidades.

Ahora bien, la autora acentúa de vital importancia la observación directa de la labor de las personas con discapacidad, es decir, la supervisión constante y el trato preferente hacia éste sector de la población laboral, tomando en cuenta sus necesidades y evitar las carencias de protección al trabajador y la falta de medidas de seguridad, y condiciones inseguras y de desamparo, por el incumplimiento de la mayoría de las normativas legales.

Para efectos de esta investigación se consideró el estudio de naturaleza descriptiva debido a que busca puntualizar las posibilidades que tiene una persona con discapacidad, en un puesto de trabajo seguro y adaptado a la limitación que posee el trabajador. Por esta razón la autora tomó en consideración una población compuesta por diecinueve (19) trabajadores con discapacidad, los cuales laboran en la empresa manufacturera, por tratarse de un universo manejable no se tomó muestra. Concluyendo así la autora que, en cuanto al cumplimiento de la ley, los trabajadores con discapacidad tienen muy poco conocimiento de los programas existentes en materia de normativas legales, aportándole éstos, beneficios de salud y de tipo económico entre otros.

Por otro lado hace constar la evidencia que, por las debilidades encontradas en la consecución de esta investigación se puede determinar que es necesaria toda la colaboración que en materia de reubicación o reinserción se refiere, a las personas con discapacidad, para que logren así ingresar a la vida útil y laboral, ya que muchas de esas personas que presentan discapacidad hoy por hoy, se encuentran siendo una carga para

las empresas, por no contar con estrategias o herramientas que los adiestren o capaciten, tanto a ellos como a sus supervisores, coordinadores, y patronos en general, se desperdicia una fuente productiva que otorga una satisfacción plena tanto al trabajador como al empleador.

Vale la pena señalar que la presente investigación, evaluando el proceso de reubicación laboral, busca de manera cautelosa, encontrar los puntos de debilidades que posee el actual proceso, siendo comparado con otros, dando así la posibilidad de detección de necesidades e indicando donde se puede reforzar el mismo; para que el trabajador con una limitación por lesión músculo-esquelética reciba la colaboración oportuna por parte de la empresa, y así hacer cumplir sus derechos y obligaciones legales.

La investigación antes mencionada está vinculada a la presente de manera directa, ya que hace estudio del proceso o programa de reinserción laboral de trabajadores, basándose primordialmente en la salud y bienestar de los trabajadores, buscando así, la integración de los mismos en un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones de limitación, queriendo ésta el bienestar colectivo dentro y fuera de la organización.

Montero José y Pinto María (2009), Diseño de un programa de reinserción laboral para trabajadores con problemas músculo esqueléticos en una empresa manufacturera. Trabajo de Grado para optar al Título de Licenciados en Relaciones Industriales. Publicado. Universidad de Carabobo.

Tuvo como propósito, mediante la descripción de los trastornos músculo esquelético con limitaciones que presentan los trabajadores en la empresa manufacturera y la identificación de las exigencias biomecánicas de las

tareas que realizan los trabajadores con limitaciones físicas, diseñar un plan adecuado de reinserción laboral considerando la rehabilitación y la reubicación como aspectos elementales.

Fue desarrollada, como estudio de campo retrospectivo de naturaleza descriptiva apoyado en la revisión bibliográfica, de donde mediante la observación directa y la toma de información sobre una matriz de contenido para evaluar impacto pudo concluir sobre la viabilidad, justificación factibilidad de la propuesta, determinando sus beneficios, aplicabilidad y ventajas, sobre la base de la recolección de datos directos que evidenciaron carencias en los procedimientos para la reinserción laboral que originaban atraso, insatisfacción y afección psicológica en los empleados discapacitados por accidentes laborales en la empresa.

En lo que respecta a las consideraciones finales, la investigación logró su objetivo, al plantar un diseño del programa para la reinserción laboral para trabajadores con problemas músculo esqueléticos en una empresa manufacturera, a partir de las oportunidades de mejoras encontradas ajustadas a los resultados directos obtenidos en cuanto a los trastornos músculo esquelético con limitaciones que presentan los trabajadores en la empresa manufacturera y las exigencias biomecánicas de las tareas que realizan los trabajadores con limitaciones físicas.

Esta investigación ofreció aspectos de interés o vinculante con el presente estudio, porque clasificó y describió ampliamente los trastornos músculo-esqueléticos asociados a la actividad laboral con las exigencias de las actividades en los puestos originarios de los trabajadores accidentados y discapacitados y la asociación entre las nuevas actividades propuestas en la

reubicación laboral con las nuevas condiciones físicas motoras de los trabajadores, lo cual formó parte esencial del programa planteado. De mucha importancia para el presente estudio.

Bravo Alexander, Fernández Efraín y Loyo Williams (2008), Propuesta de un plan de reinserción laboral para los trabajadores con lesiones músculo esqueléticas del departamento de montura de una empresa de calzados de seguridad. Trabajo de Grado para optar al Título de Licenciados en Relaciones Industriales. Publicado. Universidad de Carabobo.

Esta investigación fue enmarcada dentro de la modalidad de proyecto factible, basada en una investigación de campo de tipo descriptiva, se buscó elaborar una propuesta de un plan de reinserción laboral para los trabajadores con lesiones músculo esqueléticas del departamento de montura de una empresa manufacturera de calzados de seguridad, para lo cual se hizo necesario detallar la situación actual de la organización en cuanto a la existencia, registro y acciones tomadas en cuanto a la aparición de lesiones Músculo esqueléticas en el personal, a su vez analizar bajo una perspectiva ergonómica basada en dos factores determinantes en la aparición de este tipo de trastornos, como lo son el psicosocial y el biomecánico, y por ultimo revisar el proceso de reinserción aplicado por la empresa.

La investigación fue llevada a cabo en tres etapas, la primera de ella determinar la existencia de este tipo de trastornos así como su registro y acciones tomadas por la empresa, en segundo término se identificaron los principales factores de riesgos existentes que hacen posible la aparición de estas en los trabajadores de la organización, en base a los niveles de riesgos que presentan los puestos de trabajo que fueron analizados, pero de forma

específica y detallada se puede deducir que los factores de riesgos biomecánicos que más se acentúan dentro de las actividades desarrolladas son la repetitividad de las funciones y las diferentes posturas que adoptan los trabajadores al momento de desempeñarlas y por último revisar el plan de reinserción laboral de la empresa.

Obteniendo como resultados que un 81% de la población encuesta manifestó sentir molestias al momento de desempeñar sus labores, también se pudo conocer que los factores de riesgos con mayor referente son la figura de la doble presencia y la estima en el aspecto psicosocial, y la repetitividad y las posturas que adoptan los trabajadores en el aspecto biomecánico. Evidenció la necesidad para toda organización de contar con un plan de reinserción laboral para los trabajadores que se vean afectados por la enfermedad ocupacional en estudio.

Este estudio es vinculante con el presente en virtud que trato enfermedades ocupacionales discapacitantes y disergonómicas músculo-esqueléticas como tema principal, observándose con interés el modelo y método para la toma de información directa lo cual es de considerarse de importancia para su aplicación en la forma posible en esta investigación.

Rodríguez, María y Ruiz Lizzie (2001), La situación de la persona con discapacidad física debido a un accidente laboral y su permanencia o reinserción en el mercado de trabajo. Trabajo de Grado para optar al Título de Licenciados en Relaciones Industriales. Publicado. Universidad de Carabobo.

Buscó determinar el conjunto de condiciones físicas, sociales, económicas, legales, laborales y familiares que afectan a las personas con

discapacidad física a causa de un accidente laboral ocurrido en empresas del sector privado del Estado Aragua y su incidencia en la permanencia y/o reinserción en el mercado de trabajo, bajo una metodología, exploratoria documental donde esgrimió criterios sobre los ordenamientos constitucionales y legales que amparan la intención de proteger social y económicamente a los trabajadores, que han sufrido accidentes laborales incapacitantes.

Considerando la realidad sobre el tema en el ámbito nacional, ajustado a los escenarios de las empresas ubicadas en el estado Aragua, en el estudio presenta al análisis lógico y amplio de las normativas industriales, constitucionales y legales proteccionistas del trabajo y la salud de los trabajadores en las actividades industriales, indicando que en general las posibilidades que ofrece el medio laboral venezolano para incorporar al impedido capacitado son aparentemente favorables, pero según el empleador es necesario salvar obstáculos físicos, económicos y de características del trabajo. Por lo que se refuerza la necesidad de la planificación del puesto adecuándose a las condiciones que presenta el trabajador para ejercer con buen desempeño sus actividades.

Dentro de las consideraciones finales caen resaltar las afirmaciones siguientes: El proceso de rehabilitación debe incluir tanto el aspecto de movilidad física, como el psicológico. El equipo rehabilitador debe tener como principal objetivo la rehabilitación social del paciente. Este equipo debe motivar y aumentar los sentimientos de autoestima del paciente para lograr el éxito en la rehabilitación.

Además hay que tomar en consideración que para obtener resultados favorables en la rehabilitación física y psicológica del paciente, es imprescindible la colaboración de éste y de su familia. Las cuales se orientan al fortalecimiento de un proceso social y humanizado del tratamiento de los trabajadores discapacitados por accidentes laborales y la obligación empresarial de responder por los daños causados en ocasión a su debilidad para la prevención de los mismos.

Esta investigación es vinculante con el presente estudio toda vez que refiere al marco leal y normativo de obligatorio cumplimiento, y ha de considerarse para este estudio la posición socializadora de atención postraumática del trabajador al ser reubicado en un nuevo puesto de trabajo.

Referentes Teóricos

La Salud Ocupacional como Disciplina

La Salud Ocupacional es considerada universalmente una base primordial en el desarrollo de un trabajador, una organización, o inclusive de un país, estando la salud ocupacional, dirigida a la promoción y protección de la salud de los trabajadores y la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales causadas por las condiciones de trabajo y riesgos ocupacionales en las diversas actividades económicas.

Se puede decir, que quizá el cambio más pronunciado en el campo de la medicina fue la adquisición de un nuevo concepto de salud, según Salazar (1987), existen diversos estados de salud, al igual que hay distintos grados de enfermedad, y la salud guarda ante la enfermedad una relación tan

contraria como la que tienen la pobreza y la riqueza. Dado de esta manera, se halla que es un ideal casi inalcanzable, el de conseguir un estado perfecto de salud.

La salud ocupacional es una disciplina que se destina a fomentar seguridad, protección y atención a los trabajadores en función de su desempeño dentro de la organización, específicamente en su trabajo. De acuerdo a la concepción de Salazar (1987) la salud se considera una fuerza que capacita a los individuos a enfrentarse a contingencias de la vida con un mínimo de sufrimiento y desajuste, siendo por otra parte el trabajo un componente indispensable en la vida del hombre. Proponiendo el concepto y objetivo de la Salud Ocupacional como:

Promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por la condiciones de trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos para la salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en resumen, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea. (p.58)

Así mismo, contribuir a la productividad, la cual es fundamental para el desarrollo tanto del trabajador dentro de la empresa, como para el desarrollo de ésta. Dichas condiciones de trabajo deben ser sometidas a evaluación continua de manera que, las mismas estén en perfecta adecuación a la actividad o tarea que realice el trabajador, evitando así un accidente o enfermedad ocupacional.

La Ergonomía como Disciplina Científica

Cruz y Garnica (2001) define la ergonomía como:

Una disciplina científica o ingeniería de los factores humanos de carácter multidisciplinario, que se centra en la optimización integral del sistema hombre- máquina, con el fin de conseguir la mejor armonía posible entre las condiciones óptimas de confort y la eficiencia productiva (p.48)

La cual tiene por objeto adaptar el trabajo a las condiciones psicológicas y fisiológicas del hombre a través de la investigación y adecuación del puesto de trabajo y su entorno, con el fin de lograr la armonización entre la eficacia funcional y el bienestar humano (salud, seguridad, satisfacción).

Por otra parte Osborne (2006:69), señala que “el surgimiento de la ergonomía se da con la primera guerra mundial, donde los trabajadores de las fábricas de municiones eran importantes para mantener los esfuerzos de la guerra”, pero lo que ayudo a dicho surgimiento, fueron las numerosas complicaciones de la producción de armas más grandes. Debido a estas complicaciones, se creó el Health of Munitions Worked Committee, el cual incluía varios investigadores de filosofía y psicología, con el fin de investigar acerca de problemas de fatiga en la industria.

Lo que implica una integración de una serie disciplinas como la filosofía, anatomía y de medicina dentro de una rama; fisiología y psicología experimental en otra y física e ingeniería en una tercera. Siendo estas áreas de gran utilidad para el ergónomo, como recolección de datos y su integración, para así, optimizar la seguridad, eficiencia y la confiabilidad de la

ejecución del operario, incrementando facilidad en la tarea y la sensación de comodidad.

Con respecto al análisis de la ergonomía, ésta ha abarcado toda la existencia del hombre, ya que desde sus inicios, se ha servido de las facultades de la misma, adaptándose y utilizando los recursos naturales que lo rodeaban para asegurar su supervivencia, buscando así la adaptación en su entorno. El hombre realiza una serie de avances, producto de la exploración y experimentación instintiva y consciente. Por lo que recientemente la Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional (2008), establece la siguiente definición:

Es la disciplina que se encarga del estudio del trabajo para adecuar los métodos, organización, herramientas y útiles empleados en el proceso de trabajo, a las características psico, cognitiva y antropométrica de las trabajadoras y los trabajadores, es decir, una relación armoniosa con el entorno (el lugar de trabajo) y con quienes lo realizan (las trabajadoras y los trabajadores) (p.10).

Según Castillo y Cubillos (2000:89), definen la Ergonomía como: “la disciplina científica que estudia el hombre en actividad de trabajo, para comprender los compromisos cognitivos, físicos y sociales necesarios para el logro de los objetivos económicos, de calidad, de seguridad y de eficiencia de un sistema de producción”.

Esta definición la amplía Ramírez (2003) que:

La Ergonomía surge del concepto de que la actividad laboral no es la máquina sola, o el individuo manipulando la máquina, sino más bien la investigación mancomunada para encontrar la concordancia entre las posibilidades físicas de la máquina y las propiedades psicofisiológicas del individuo (p.11).

Exponiendo así, el objetivo principal de la misma como la investigación de la actividad concreta del hombre aplicado al trabajo, utilizando medios técnicos, y la relación hombre-máquina-entorno. Radicando su nivel de síntesis, en los aspectos humanos y técnicos. Es por ello que la relación positiva hombre-máquina en la cual hace presencia la ergonomía, conlleva a la productividad, siendo esta el resultado de una confluencia racional de los elementos, dando paso a su vez a la mejora en las condiciones de trabajo y la salud del hombre.

Tomando en cuenta lo antes señalado, se puede decir, que la ergonomía incorpora un entendimiento de las capacidades humanas y puede ser utilizada para diseñar equipos y entornos de trabajo que mejoren la eficiencia, aplaquen la tensión física y reduzcan el potencial de lesiones; a su vez promueve el acercamiento integral de los factores que influyen sobre el desempeño del ser humano, por lo que se debe considerar el aspecto físico, organizacional, ambiental, y cualquier otro factor que tenga influencia y resulte relevante.

De hecho se aprecia como un factor determinante en el proceso de reubicación, colaborando ésta a obtener las condiciones recomendables para el trabajador con lesiones del sistema músculo esquelético, a los fines

de no incrementar los efectos de la lesión por exposición a la tarea., esfuerzo continuo o movimientos bruscos.

PROCESO DE REUBICACIÓN LABORAL DE UNA EMPRESA DEL SECTOR PRODUCTIVO CAUCHERO.

Objetivo General

Insertar al trabajador que presenta limitantes de salud para el trabajo o recomendaciones laborales temporales o permanente, en un puesto de trabajo que le permita seguir ejerciendo una labor, preservando su estado de salud física y mental.

Objetivos Específicos

Reubicación temporal o permanente del trabajador con limitantes de salud para el trabajo, en un nuevo puesto o en su puesto original.

Preservación del estado de salud físico y mental del trabajador con limitantes de salud para el trabajo.

Desarrollar puestos de trabajo que garanticen la salud de los trabajadores y que sean acordes a su condición física individual.

Orientación a proveedores de servicios para reubicación laboral de sus trabajadores que presenten limitantes de salud para el trabajo, ante su solicitud de asesoría.

Alcance del Proceso

Aplica a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa de producción cauchera, que presentan limitantes de salud para el trabajo.

Proceso para determinar el posible origen ocupacional de la Patología.

Accidente Laboral

- 1.- El trabajador cuando sufra un accidente se dirige a recibir atención de primeros auxilios en el servicio médico.
- 2.- El trabajador recibe la atención adecuada y oportuna según la lesión, además si el caso lo amerita toma la decisión de traslado a un centro asistencial externo, para las atenciones médicas que el caso tenga lugar.
- 3.- realizan un proceso de reporte e investigación del caso, tomando la información suministrada por el trabajador y las evidencias objetivas necesarias.
- 4.- Cuando en conjunto de acuerdo al punto anterior se corrobore que efectivamente fue un accidente laboral, entonces se procede a realizar las declaraciones respectivas ante las autoridades.
- 5.- Se determinan las causas y se toman las acciones respectivas con el fin de no tener accidentes por la misma causa o similares.-

Servicio de Seguridad y salud guarda en sus archivos los informes respectivos de declaración de accidente; quien debe entregar cuando se requiera una copia para cualquier trámite administrativo que RRHH o alguna parte interesada lo solicite(trabajador, delegados, autoridades, seguros)

Posible Enfermedad Ocupacional

Una vez el médico ocupacional reciba toda la documentación médica (informe, exámenes, en fin todo lo necesario); analizando esto y determinando la existencia de una patología médica (aun desconociendo el origen); evalúa la posible relación de su patología con las actividades que realiza y/o realizaba en la empresa.

Criterio definido por Médico Ocupacional de la Empresa

- 1.-En caso de que el Médico Ocupacional considere que dicha patología pudiera tener relación con el trabajo entonces envía un resumen a equipo multidisciplinario responsable de ejecutar el proceso de reubicación laboral.
- 2.-El equipo en reunión que realiza todos los miércoles a las 10:00 am, revisa el caso e indica el inicio de la Investigación del posible origen ocupacional.
- 3.-Cada miembro del equipo multidisciplinario comienza a realizar la investigación respectiva, según lo asignado a cada quien; dicha información debe ser emitida en informe, El cual tiene como fecha tope de entrega máxima 10 días continuos después de iniciada la investigación.

Especificaciones Funcionales del Proceso para la Reubicación Laboral de la Empresa del Sector Cauchero en Estudio

- 1.-Una vez que el trabajador entrega los documentos como son: informes médicos, exámenes, estudios radiológicos, y otros exámenes ocupacionales especializados según sea el caso, el médico ocupacional evalúa la información y de forma expedita envía la información a su jefe inmediato,

copia la gerente de área, recursos humanos y comités de Salud y seguridad laboral (SSL), en la cual debe indicar la clasificación de las limitaciones y la discapacidad temporal o definitiva del trabajador.

2.- El supervisor gerente de área, el equipo de ergonomía al observar y analizar las limitaciones indicadas deberá contratarlas con la operación que realizaba, los resultados deberán ser enviados vía email, indicando si efectivamente la limitación impide que el trabajador ejerza las funciones normales del puesto originario.

3.-Independientemente de la conclusión del punto 2, el médico ocupacional con dicha información verifica y da la conclusión definitiva para que el caso sea incluido en el plan de reinserción laboral, indicando si es posible el reingreso o la reubicación temporal o definitiva.

4.-En caso de reintegro al puesto de trabajo la comisión multidisciplinaria de los actores del proceso , decidirá si por algún tiempo aminorará ergonómicamente el esfuerzo realizado en las tareas, incorporando a otros trabajadores para ayuda, si es el caso de reubicación continua el paso siguiente

5.-El médico ocupacional convoca al delegado de prevención a un representante del patrono ante el Comité de salud, seguridad laboral y aun técnica en ergonomía y al jefe de recursos humanos para evaluar las áreas posibles de reubicación en cargos vacantes, modificados o creados.

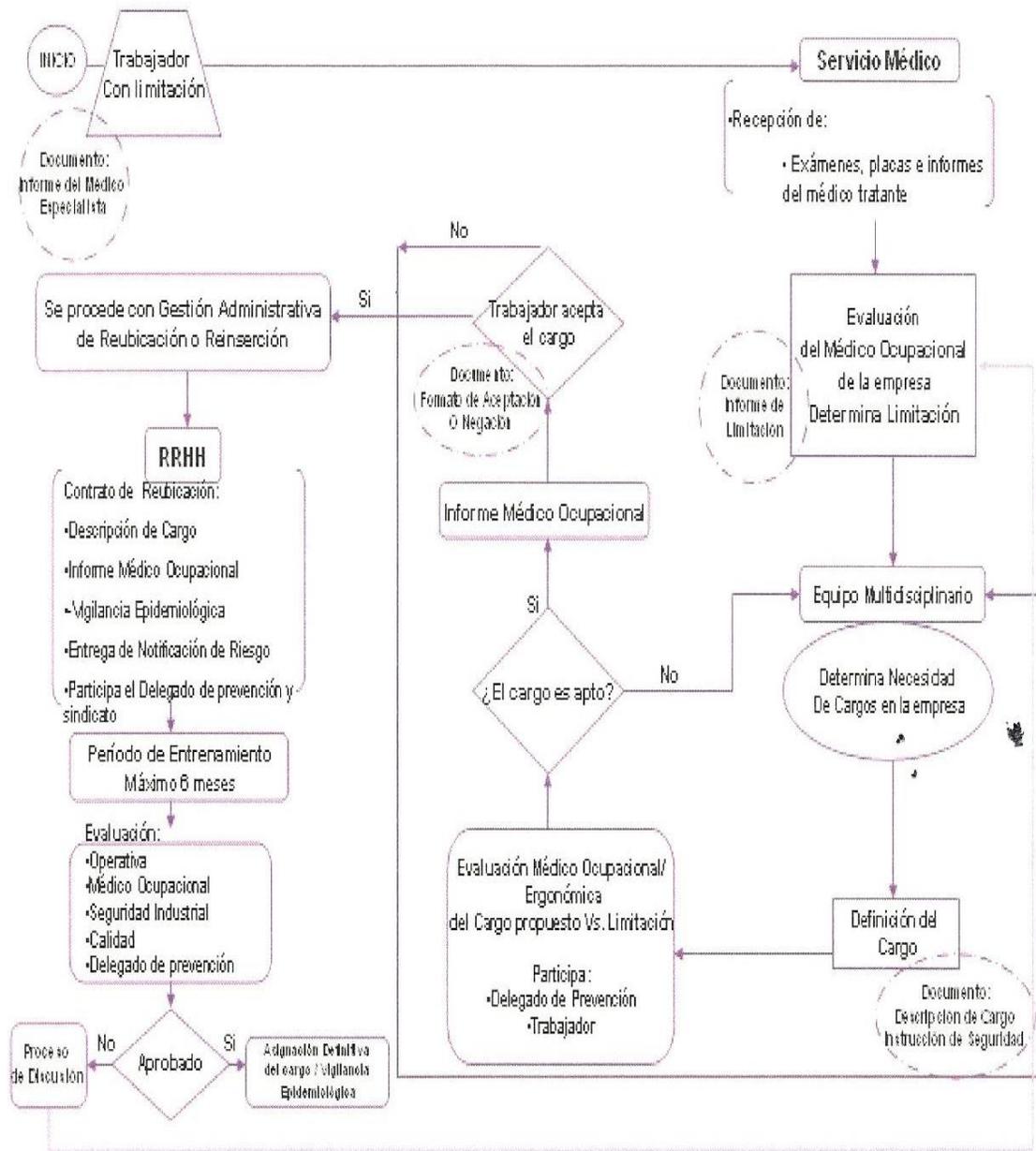
6.- Al completar la evaluación favorable se reubica al trabajador limitado, siendo la responsabilidad de la oficina de personal, expedir la notificación correspondiente, diligenciar ante INPSASEL su certificación, realizar la negociación, lograr la firma del contrato de reubicación por todas las partes inherentes al proceso y el trabajador en algunos caso también firma el representante legal de ambas partes, empresa y trabajadores y el delegado sindical, así como ejecutar los programas de reentrenamiento y seguimiento a la efectividad del proceso. Cuando el trabajador no aprueba el período de

entrenamiento y la evaluación de desempeño en el nuevo puesto de trabajo, se debe reiniciar el proceso a partir otra nueva evaluación del médico ocupacional.

Flujograma del proceso para la reubicación laboral de la empresa productora cauchera en estudio

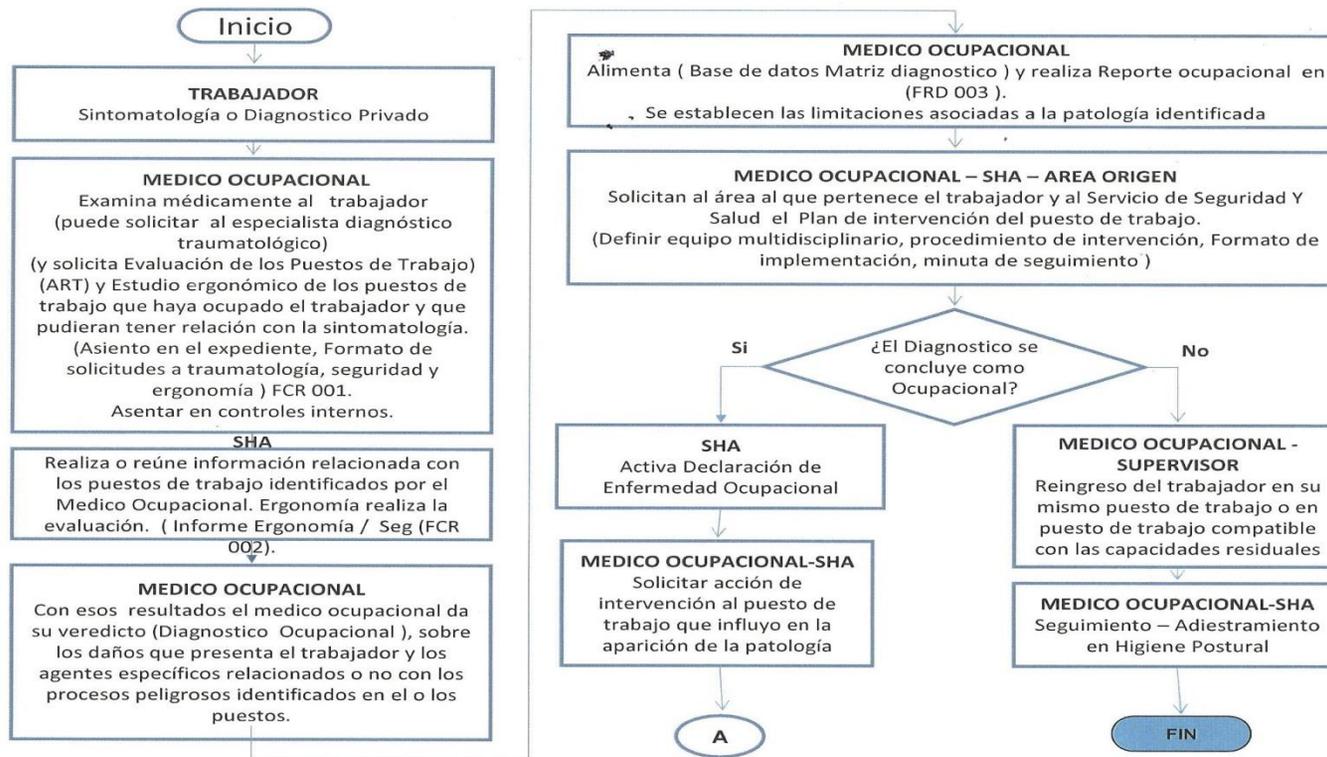
En él se especifica las actividades correspondientes a cada actor dentro del proceso de reubicación de puesto diseñado en forma de flujograma, donde se observa desde la participación del trabajador hasta el rol de la oficina de personal (Ver figuras 1 y 2)

Figura N° 1
Proceso para la reinserción laboral



Fuente: Departamento de Recursos Humanos, Fábrica de Cauchos (2009)

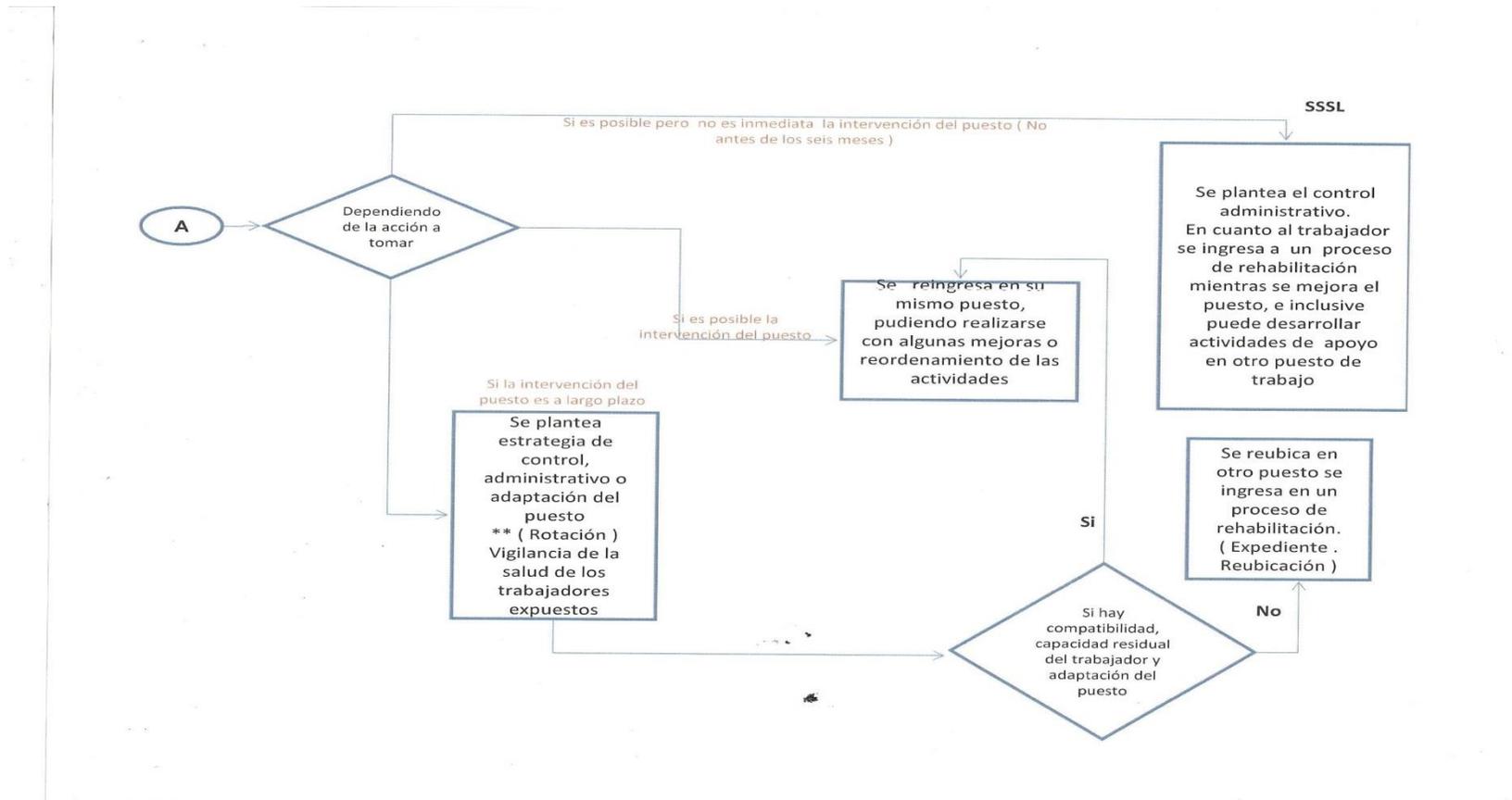
Figura Nº 2
Flujograma del proceso de reubicación laboral



Fuente: Departamento de Recursos Humanos, Fábrica de Cauchos (2009)

Continúa

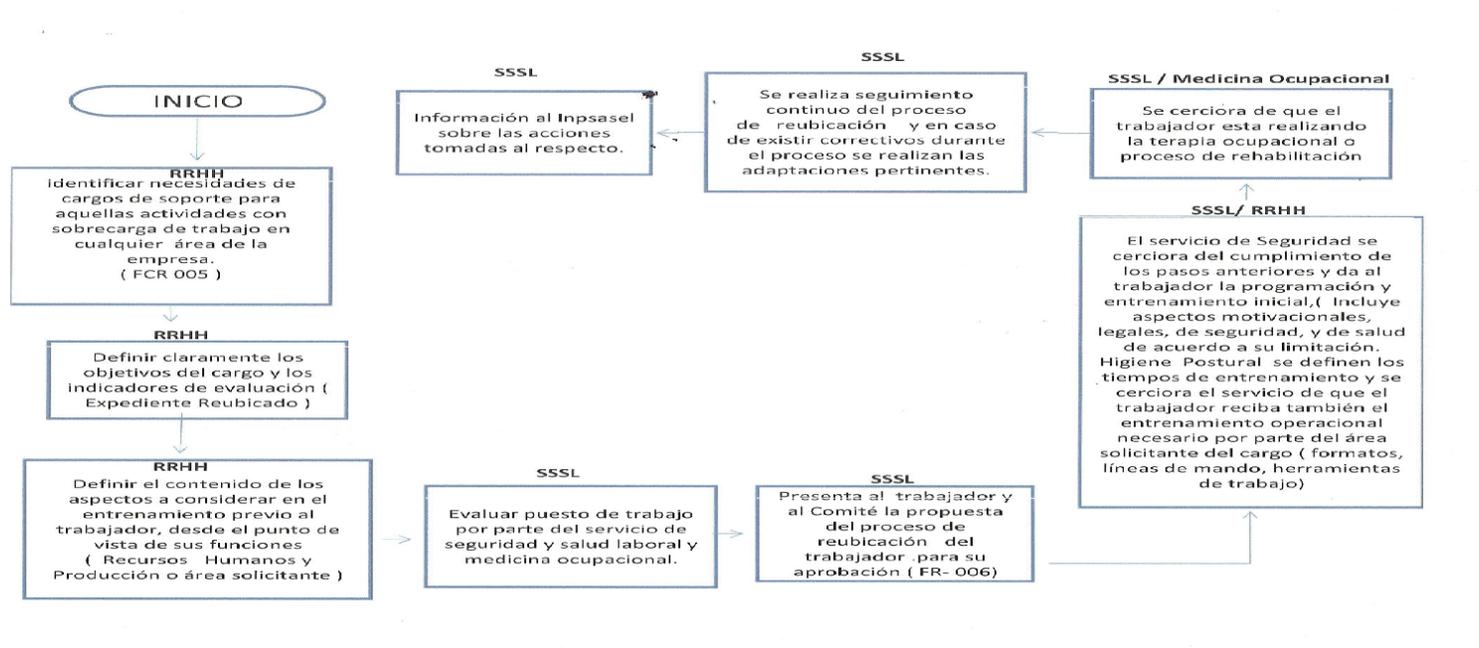
Figura Nº 2 (continuación)
Flujograma del Proceso de Reubicación Laboral



Fuente: Departamento de Recursos Humanos, Fábrica de Cauchos (2009)

Figura Nº 2 (continuación)

Flujograma del Proceso de Reubicación Laboral



Fuente: Departamento de Recursos Humanos Fábrica de Cauchos (2009)

Modelo para el Trabajo y Reinserción de Personas con Discapacidad.

Modelo sistemático (Dra. Soto, 2010)

De acuerdo, a la ponencia “Reinserción laboral ¿Es posible?”, expuesta por la Doctora Lisbeth Soto en la VII jornadas de Seguridad, Salud Ocupacional y Ambiente patrocinado por la Cámara de Industriales del estado Aragua, Venezuela en el año 2010, propuso un modelo básico de un sistema óptimo de gestión para la reinserción laboral, tras los eventos ocurridos de accidentes y enfermedades ocupacionales que resultaren con trabajadores discapacitados temporal o permanentemente.

Se observa que, la visión en conjunto del modelo propuesto se basaron en las tendencias actuales y con vista al futuro que se incorporan en la reuniones anuales de los países participante en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en este caso tratando el tema de la protección, seguridad y salud de los trabajadores frente a riesgos y agentes contaminantes presentes en áreas y ocasión al trabajo, en donde la reintegración y reinserción laboral del personal discapacitado producto de la exposición a los mencionados riesgos y agentes, cobra mayor fuerza como derecho civil dentro del marco de las relaciones de trabajo y laborales.

De este modelo se pueden reseñar tres elementos básicos interrelacionados; el primero el recurso humano, la comunicación y las operaciones, entendiéndose como actuaciones antes, durante y después de la ocurrencia de la lesión limitante. En relación al primer elemento, el rol de los responsables de la gestión en seguridad e higiene ocupacional, como los

son la gerencias de personal y operaciones, los comités de seguridad, el servicio ocupacional.

Así como, los representantes de las instituciones de control y aplicación de las reglamentaciones sobre la protección integral del trabajador: Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) y el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL), se enmarca en el nivel de compromisos, con la elaboración de programas eficaces de seguridad, el levantamiento de los informes sobre los puestos de trabajos en una visión ergonómica, la instalación de los programas y mecanismos para la protección y prevención contra accidentes de trabajo (AT) y enfermedades ocupacionales (EO) y el desarrollo de las actividades de supervisión, vigilancia y participación de los Comités de trabajadores en el sistema de la salud y seguridad laboral (SSSL).

De donde es indispensable el estudio previo sobre las condiciones de seguridad e higiene industrial dentro de las operaciones industriales, la auditoría de puestos en base a las normas seguras de operaciones, el levantamiento de profesiogramas y organogramas, la formulación y documentación de políticas de actuación precoz que garanticen: la seguridad laboral, el diseño de programas para la evaluación de trabajos riesgosos y disergonómicos, el servicio de gestión para casos imprevistos de AT y EO, con lesiones discapacitantes o limitantes, los programas de actuación para la asistencia médica, psicológica, de reintegro y reinserción laboral, mediante la reubicación temporal o permanente de los trabajadores limitados,

El modelo plantea la comunicación como elemento de interrelación, que busca la definición de los elementos para la gestión financiera y los

procedimientos operativos para la retroalimentación, evaluación y mejoras de los programas diseñados, es decir, la gestión de seguridad desde su arista para la reinserción laboral debe como fin último, procurar la eficacia y efectividad de la gestión, a través de la evaluación de la misma, cuya información provendrá de la evaluación de los programas de reintegro y reubicación laboral como líneas estratégicas y de control de procesos operativos, en tal razón se visualiza la retroalimentación como medio de información para el lanzamiento e implantación de los planes de mejoras y acción puntual que los optimicen.

Como tercer elemento están las operaciones, entendiéndose como actuaciones antes, durante y después de la ocurrencia de la lesión limitante, que parte de considerar las características del equipo responsable, los elementos de responsabilidad directa, las etapas para la reubicación laboral y el flujograma del proceso de reubicación laboral.

En referencia a las características del equipo responsable, éste debe estar en conocimiento de las operaciones de la empresa, las relaciones laborales, la capacidad de respuesta frente a los eventos de AT y EO y las determinantes de la política de seguridad y la cultura empresarial, debe poseer influencia para introducir, modificaciones necesarias al proceso de reubicación de trabajadores limitados en forma temporal o permanente. Ofrecer el carácter de liderazgo en la condición del proceso, informando oportunamente, valorando acciones y liderando la toma de decisiones mediante el respeto y credibilidad.

Asimismo, impone la acción proactiva a pesar de las dificultades el compromiso profesional y el manejo de la discapacidad laboral como

fenómeno real, la asistencia física y psicológica a los trabajadores limitados y la capacidad motivadora para que otros se apeguen a los programas diseñados.

Con respecto a elementos de responsabilidad directa, el modelo de reinserción laboral con especial énfasis en la reubicación laboral de la Dra. Soto (2010), el equipo responsable de la gestión debe asumir; la evaluación objetiva del trabajador limitado, desde el punto de vista médica, ocupacional, de capacidades residuales y la actitud hacia la reubicación en nuevas tareas y funciones acordes a sus limitaciones, en este caso a consecuencia de una enfermedad ocupacional de orden músculo esquelética.

Por otra parte, es necesario la revisión de la descripciones de puestos nominales, abiertos, vacantes a los fines de establecer un reconocimiento a los profesiogramas y organogramas de los mismos para poder tomar decisiones acertadas en cuanto a la reubicación del trabajador limitado, por la discapacidad músculo esquelética en este caso de estudio, y comparar las condiciones físicas psicológicas residuales del trabajador con las exigencias del puesto tanto física como mentales.

Una vez catalogado las exigencias del puesto en comparación con las capacidades del trabajador limitado, es procedente la evaluación médica y ocupacional para certificar, la posible reubicación y así negociar con el trabajador su ubicación temporal o definitiva sea el caso, considerando las condiciones físico ambientales que atañen al puesto de reubicación en el cual no debe existir mayores riesgos que permiten el agravamiento de la lesión. Reubicado el trabajador, la responsabilidad se suma en la vigilancia, control y supervisión médica.

Sin embargo, en caso de la no existencia del cargo vacante tanto la oficina de personal, finanzas operaciones, salud ocupacional y el comité de seguridad SSSL deben definir y planificar un puesto conveniente, creado o modificado a los efectos de garantizar el empleo seguro al trabajador limitado, comenzando de nuevo el proceso descrito para los cargos vacantes.

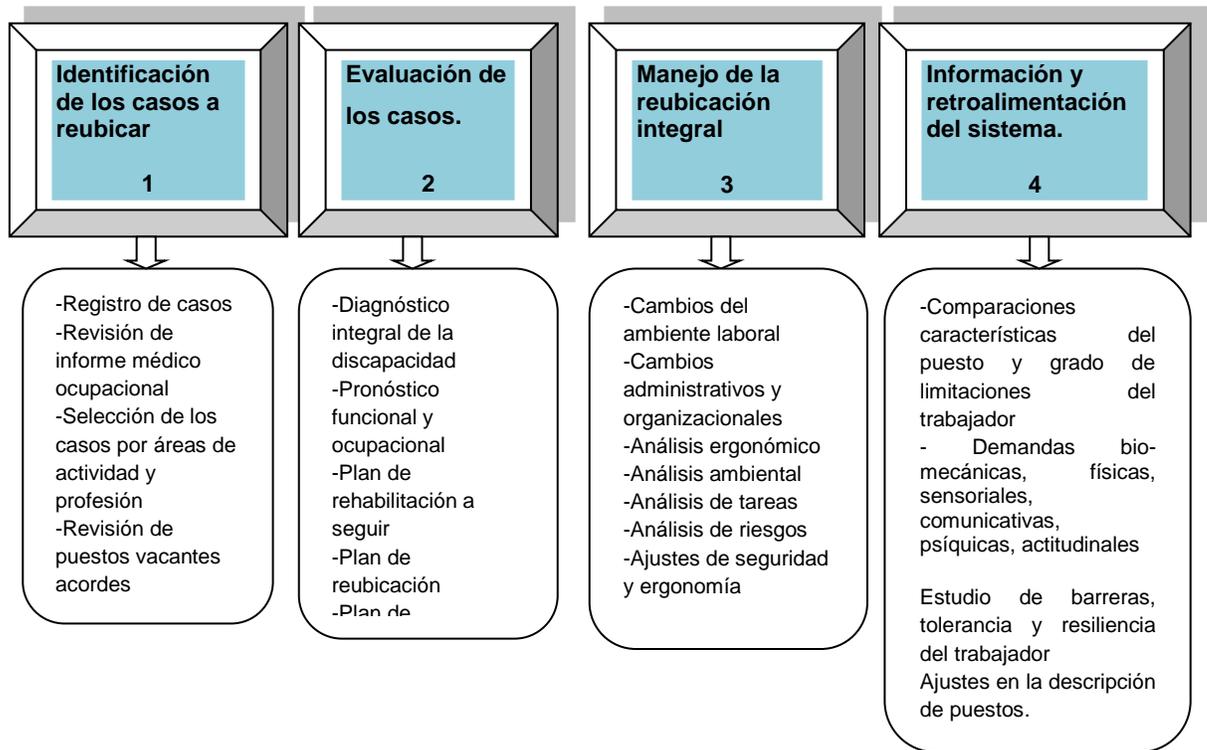
En relación a las etapas para la reubicación laboral, en este aparte el modelo explica que se fundamentan las etapas de reubicación laboral dentro de un proceso abierto, basado en tres interrogantes a resolver: saber qué está sucediendo, refiere al detalle de todas las particularidades del puesto, tareas, ambiente, exigencias, riesgos y presencia de agente contaminantes que indujeron a la aparición de la enfermedad ocupacional.

En ese mismo sentido ha de responderse la interrogante ¿A quién le está sucediendo?, de donde es necesario conocer el registro histórico del desempeño del trabajador, la morbilidad en accidentes e incidentes anteriores, las condiciones físicas que presentaba antes del percance que produjo la lesión y la actitud para la realización de las tareas encomendadas antes del evento limitante. Y por último conocer dónde está sucediendo, a los fines de levantar la inspección del área, la auditoria de puestos, la identificación de riesgos y la evaluación de impactos hacia los trabajadores.

Todo esto conlleva a la elaboración del informe diagnóstico de la situación presentada que desencadenó en trabajadores discapacitados o con limitaciones, en torno a las etapas de la reubicación en forma operativa, la conforman, la identificación de los casos a ingresar en el programa de

reubicación laboral, la evaluación de casos, manejo de la reubicación integral e información y retroalimentación. (Ver figura 3)

Figura Nº 3
Modelo sistemático para la reubicación laboral



Fuente: Ponencia de Soto (2010), Cámara de Industriales del estado Aragua, Venezuela

En la figura anterior, la etapa número (1), identificación de los casos a reubicar intervine los actores principales del sistema de salud y seguridad laboral (SSSL) conjuntamente con la oficina de personal, en el registro de situaciones discapacitantes de los trabajadores, documentando los expedientes personales con los informes médicos y ocupacionales, y procediendo la revisión del staff d puestos nominales vacantes o en su

defecto estudiando la posibilidad de modificar o crear nuevos puestos acordes a las capacidades y limitaciones físicas del trabajador discapacitado.

Una vez obtenidos en forma conjunta los posibles puestos a ocupar en el proceso de reubicación laboral, es conveniente la evaluación en cada caso, (fase 2), ocupándose la comisión de reubicación (personal, salud y operaciones) conjuntamente con los miembros del comité de trabajadores de seguridad al diagnóstico integral de la discapacidad a efectos de certificar el ingreso al programa de reubicación, mediante el pronóstico funcional y ocupacional, provista por el servicio de salud ocupacional y la evaluación ergonómica del puesto a ocupar, evaluando los factores que posibilitan la reubicación o al contrario no la permiten.

De allí, al ser positiva la reubicación la comisión SSSL, la oficina de personal y el médico ocupacional, activan las acciones del plan rehabilitación dentro de un puesto de trabajo acorde a las limitaciones temporales, el reingreso al puesto primario con la reducción de tareas riesgosas, o si es el caso la ejecución del plan de reubicación permanente que incluye, las acciones para la atención psicosocial y económica del trabajador, el manejo de la resiliencia y actitud y el plan de reentrenamiento.

En la tercera fase, correspondiente al manejo de la reubicación integral, en el cual el primer paso es el reconocimiento de los factores cambiantes del ambiente que de una u otra forma afectarán al trabajador reubicado, agentes físicos, distancias, mobiliarios, materiales o equipos tecnológicos entre otros. Los cambios del ambiente laboral entre otras cosas en consideración a las relaciones entre compañeros de trabajo, aceptación grupal, convivencia, tranquilidad emocional, compañerismo, ayuda mutua en fin la receptividad y

comprensión del grupo de trabajo en torno a sus limitaciones físicas visibles o no y a las actividades o tareas menos esforzadas, repetitivas o con menos tiempo de exposición.

Así como, los cambios administrativos y organizacionales que atañan al cambio de área de producción, oficinas o almacenes, tareas menos operarias as administrativas, cambio de supervisor o jefe inmediato, los cambios de remuneración y bonificaciones salariales, entre otras cosas. También en esta etapa es necesario el análisis ergonómico del puesto a donde será reubicado el trabajador limitado puesto que debe conocerse la no existencia de condiciones disergonómicas en el puesto que afecten nuevamente o agraven la discapacidad actual.

En cuanto al análisis ambiental al detalle corresponde a la ingeniería del puesto verificar las condiciones óptimas ambientales que propugnen confort, estabilidad, comodidad y seguridad al trabajador limitado en relación a un nuevo puesto de trabajo en el cual fue reubicado. El análisis de tareas será la correspondiente aun profesiograma levantado en termino de esfuerzos, exposición y movimientos que indique que las tareas son aptas frente a las limitaciones que presenta el trabajador.

En torno al análisis de riesgos implica la observación de riesgos presentan en el nuevo puesto y área de trabajo potencialmente dañinos y agravantes a la salud del trabajador limitado y los ajustes de seguridad corresponderán a las decisiones a tomar para modificar las condiciones especiales resultantes de los análisis anteriores

Como cuarta y última fase del modelo planteado se encuentra la información y retroalimentación del sistema aplicado que implica las comparaciones y características del puesto con el grado de limitación física, psicológica y motora del trabajador reubicado, además de comparar estas características del puesto con las demandas diarias del esfuerzo y repetitividad biomecánico, sensorial, comunicacional, reacción psíquica, y actitudinal requeridas del trabajador, a los fines de presentar un informe final que identifique las barreras en su desempeño, la tolerancia a la ejecución de las tareas y la capacidad del individuo de reaccionar y recuperarse ante las adversidades, durante el proceso de adaptación y reentrenamiento.

Estos factores son considerados en un análisis de resiliencia del trabajador que implica el estudio de la autoestima, confianza en sí mismo, responsabilidad, optimismo y la capacidad de elegir y cambiar las competencias anteriores por nuevos conocimientos, de cuyos resultados se pronostica el éxito y efectividad de la reubicación laboral.

Modelo Procedimental de Reubicación Laboral para una empresa productora de alimentos.

Este modelo procedimental plantea los lineamientos para un adecuado proceso de reubicación del personal con limitaciones o secuela de accidentes laborales asegurando un adecuado estado físico y mental del trabajador. En él se especifican una serie de pasos a ser realizados, por un equipo multidisciplinario a los efectos de lograr la efectividad en el desarrollo de la reubicación laboral y la estabilidad en el desempeño laboral de un trabajador con discapacidad física.

Considerando el contenido documental normativo del modelo procedimental utilizado en la empresa productora de alimentos, éste identifica, como primera consideración, las acciones de gestión, que deben realizar los actores responsables y departamentos involucrados en el proceso de la reubicación laboral, ellas se derivan en las siguientes interpretaciones.

Por parte de la Gerencia Operativa

- Crea las condiciones y garantías para la reubicación de los trabajadores (as) con limitaciones, generadas por accidentes laborales o afecciones disergonómicas del puesto de trabajo que ocupaban. Estas condiciones nuevas pueden ser en el puesto actual o en otras tareas acordes a su discapacidad.
- Gestiona la asignación de recursos para garantizar la efectividad y continuidad del proceso de reinserción.
- Adecua los métodos de trabajos desde una perspectiva ergonómica, tomando en cuenta las condiciones psicológicas, cognitivas, culturas y antropometrías de los trabajadores a ser reubicados.
- Identifica y analiza los puestos de trabajo con posibilidad de ser usados en la reubicación laboral de personas con discapacidad dentro de su área a cargo para ser evaluados por el sub-comité.
- Garantiza y participa para que se cumpla el proceso de inducción del trabajador que sea reubicado en sus áreas.
- Atiende y cumple con las recomendaciones emitidas por el comité de reinserción y reubicación de los trabajadores. Coordinando la ejecución de programas de mejoras e integración laboral, con especial atención en la

sensibilización del personal reubicado y sus compañeros de trabajo, conjuntamente con Recursos Humanos.

Por parte de la Gerencia Técnica.

- Ejecuta las adecuaciones mediante el diseño y rediseño de los puestos de trabajo seleccionados para reubicar al personal con limitaciones, temporales o permanentes.

La Gerencia Corporativa de Seguridad

- Coordina el proceso de reubicación laboral a través del servicio médico laboral.
- Realiza el seguimiento del proceso de reinserción laboral conjuntamente con el comité dispuesto a los fines, estableciendo los avances del cronograma del mencionado proceso.
- Provee los recursos necesarios para garantizar la continuidad del proceso de reinserción, en este caso de reubicación laboral.
- Realiza estudios técnicos y psicotécnicos para evaluar los cambios requeridos en los puestos de trabajo existentes como al momento de introducir nuevas tecnologías o métodos de organización de trabajo, con el objeto de adecuar las condiciones de desempeño en las tareas del puesto por parte de los trabajadores y la suficiente interacción con el entorno laboral.
- Realiza la evaluación ergonómica de los puestos de trabajo seleccionados a ser ocupados por trabajadores con limitaciones conjuntamente con el departamento de seguridad industrial y servicio médico laboral.

- Elabora las listas de trabajadores con discapacidad (limitaciones) tanto temporal como permanentes y registra las evaluaciones medicas correspondientes provistas por el servicio médico labora, además de velar por las condiciones de epidemiología de los trabajadores reinsertados y reubicados

El Comité de Seguridad y Salud Laboral

- Verifica que se cumplan los procedimientos adecuados para la re inserción y reubicación de los trabajadores limitados de acuerdo a sus condiciones físicas residuales.
- Promueve la participación de los trabajadores con limitaciones en el proceso de re inserción laboral y la aceptación de parte de los mismos, en casos de reubicación fija o temporales en nuevas tareas, ajustadas a sus condiciones limitantes.

Representante del Sindicato

- Estimula la integración del trabajador con limitaciones al proceso de re inserción y reubicación laboral, mediante la orientación integral, especialmente en las condiciones contractuales y beneficios económicos.
- Verificar el cumplimiento del procedimiento para la reubicación efectiva de los trabajadores.

El Departamento de Recursos Humanos

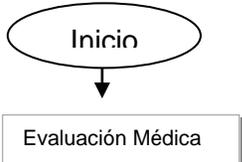
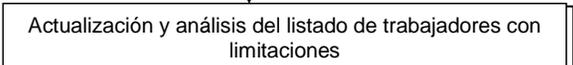
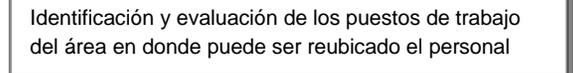
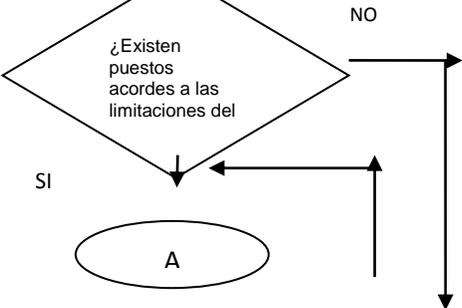
- Garantiza los recursos para la capacitación y adaptación del trabajador a reinsertar y reubicar en puesto de trabajo, adecuado a su capacidad residual tras una limitación física producto de un accidente laboral o condición disergonómica expuesto.
- Participa en el comité de Reinserción Laboral y establece los lazos de comunicación entre el trabajador (a) con limitaciones y sindicato con comité de reinserción

El Comité de Reinserción.

- Propone, elabora y determina lineamientos en concordancia con la normativa legal vigente que contribuyan la reinserción y la reubicación laboral
- Efectúa seguimiento de las modificaciones del ambiente de trabajo para adecuar los puestos a las condiciones físicas residuales de los trabajadores limitados
- Desarrolla el proceso de Reinserción Laboral.
- Elabora el informe del proceso de reinserción y reubicación laboral.

Además posee un flujograma ampliado para la observación de las fases de los procesos de reinserción y reubicación de los trabajadores limitados. (Ver cuadro 1)

CUADRO 1. FLUJOGRAMA DEL PROCESO DE REUBICACIÓN LABORAL

	QUÉ	QUIÉN	CÓMO	PARA QUÉ
	<p>Evaluar las condiciones físicas del trabajador</p>	<p>Sistema médico laboral (SML)</p>	<p>A través de las evaluaciones médicas</p>	<p>Iniciar el informe o historial ocupacional</p>
	<p>Listado solicitado donde se especifica limitaciones, puesto de trabajo áreas de planta entre otros</p>	<p>Sistema médico laboral (SML)</p>	<p>Según criterios de evaluaciones médicas y/o diagnóstico donde se identifique alguna limitación</p>	<p>Identificar al personal con limitaciones o secuelas por accidente laboral</p>
	<p>Evaluar las limitaciones de los trabajadores en relación a los puestos de trabajo del área</p>	<p>SML, Seguridad Industrial Jefe del servicio del área involucrado</p>	<p>A través de las herramientas cualitativas y cuantitativas</p>	<p>Para listar aquellos puestos de trabajo y /o actividades consideradas. Evaluación ergonómica</p>
	<p>Identificación de los puestos de trabajo de acuerdo a las limitaciones</p>	<p>SML, Seguridad Industrial Jefe del servicio del área involucrado</p>	<p>A través de las herramientas cualitativas y cuantitativas</p>	<p>Realizar evaluaciones cualitativas y posteriormente clasificar aquellos puestos de trabajo para evaluaciones cualitativas en base a los puestos de trabajo identificados en el recorrido</p>

Fuente: Dpto. Seguridad y Salud Laboral de una empresa productora de alimentos.....Continúa

CUADRO 1. FLUJOGRAMA DEL PROCESO DE REUBICACIÓN LABORAL

	QUÉ	QUIÉN	CÓMO	PARA QUÉ
	Puesto de trabajo seleccionado	SML /SI/ Gerencia Técnica	Herramientas cualitativas y cuantitativas.	Obtener resultados con método científico que respalden la reinserción del trabajo identificando el grado de riesgos
	Listado de puesto con nivel de riesgos aceptable para la reinserción.	SML/ SI	Con evidencia física de documentos	Dejar registros
	Resultado de la selección y evaluación ergonómica	SML/SI	Presentar informe de los resultados de las inspecciones y evaluaciones ergonómicas	Dejar por escrito y aprobado la selección del puesto de trabajo
	Determinación de la necesidad de adiestramiento	Psicólogo /RRHH	Mediante la programación determinado por RRHH y por la matriz de detección de necesidades de adiestramiento (DNA)	Formación integrada en la reinserción de las nuevas actividades laborales asignadas.
	Manejo operativo y de seguridad de todas aquellas actividades inmersas en el puesto de trabajo asignado.	Gerencia Operativa Seguridad Industrial RRHH	A través de descripción de actividades e inducciones de personal autorizado	Dar cumplimiento a la LOPCYMAT/Artículo 53 numeral 1 - 2 y otras que apliquen.

Fuente: Dpto. Seguridad y Salud Laboral de una empresa productora de alimentos.....Continúa

CUADRO 1. FLUJOGRAMA DEL PROCESO DE REUBICACIÓN LABORAL

	QUÉ	QUIÉN	CÓMO	PARA QUÉ
	Aplicación del análisis y procedimiento seguro de puesto de trabajo	Gerencia Operativa Seguridad Industrial RRHH	Mediante la determinación y evaluación de las actividades a realizar por el trabajador	Dar cumplimiento a la LOPCYMAT/Artículo 53 numeral 1 – 2 otras que apliquen
	Reinserción del trabajador con Limitaciones	Gerencia Operativa	Con constancia escrita y acta emanada por el comité de reinserción y firmada conforme por el trabajador	Incorporar al trabajador con limitaciones, enfermedades laborales o secuela de un accidente laboral al proceso productivo
	Matriz de seguimiento y/o control epidemiológico	SML/SI	Mediante un control estadístico y descriptivo de la evolución del trabajador reinsertado	Realizar vigilancia y control epidemiológico
	Toda evidencia escrita referente al trabajador reinsertado (copia - matriz de seguimiento - acta convenio)	RRHH	Mediante técnica de archivo	Dejar evidencia escrita y audítale en donde se garantiza un adecuado procedimiento de reinserción

Fuente: Dpto. Seguridad y Salud Laboral de una empresa productora de alimentos.

En una segunda consideración, tal como lo refleja el cuadro 1 anterior, en resumen, el modelo procedimental de la empresa de alimentos, establece una serie de pasos operativos, que deben realizar los equipos multidisciplinarios para desarrollar el proceso de reinserción y reubicación laboral, en el cual se especifican los pasos siguientes:

1. Elaborar el listado de trabajadores sometidos al proceso de reubicación laboral previsto por mes.
2. Revisar los datos del trabajador ya evaluado por el servicio médico ocupacional y susceptible a ser reubicado
3. Describir el cargo del trabajador evaluado.
4. Revisar la historia médica ocupacional y el informe medico
5. Determinar una propuesta de los puestos de trabajo a ocupar por el trabajador evaluado, definiendo tareas y actividades de acuerdo a las limitaciones presentadas por el trabajador o trabajadores.
6. Revisar los puestos de trabajo propuestos desde una perspectiva ergonómica para la reubicación
7. Elaborar la ficha ergonómica, indicando las observaciones correspondientes al diseño y rediseño del puesto considerando las tareas y actividades de acuerdo a las limitaciones presentadas por el trabajador o trabajadores.
8. Visitar conjuntamente con el trabajador y delegado de prevención para efectuar la evaluación del puesto.
9. Realizar el análisis seguro del trabajo (AST).
10. Revisar el procedimiento seguro del trabajo (PST).
11. Entrevistar al trabajador.
12. Revisar y realizar el acta de reinserción o reubicación.
13. Recoger las firmas del acta de reinserción o reubicación laboral.

14. Presentar el acta de reinserción o reubicación laboral al comité de reinserción en el trabajo.
15. Participar al trabajador de una propuesta de trabajo por parte del comité de reinserción laboral.

Bases Teóricas

Accidentes de Trabajo

Según lo establece el artículo 69 de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), se entiende por accidente de trabajo, todo suceso que produzca en el trabajador una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo.

El mismo artículo indica que serán igualmente accidentes de trabajo, la lesión interna determinada por un esfuerzo violento o producto de la exposición de agentes físicos, mecánicos, químicos, biológicos, psicosociales, condiciones meteorológicas sobrevenida en las mismas circunstancias, lo acaecidos en acciones de salvamento en ocasión a la labor de trabajo y los accidentes que ocurran en el trayecto contemplado dentro del recorrido desde un punto hacia el centro de trabajo o lugar de agrupación en ocasión al trabajo.

Enfermedad ocupacional

Se entiende por enfermedad ocupacional los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión al trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentran obligados a trabajar, imputables a los agentes anteriormente mencionados y contaminantes ambientales, cuyo efecto se manifieste como una lesión orgánica y trastornos funcionales y desequilibrios mentales temporales y permanentes, el medico

ocupacional certificará a gravedad de las lesiones tanto en los accidentes como en la enfermedades ocupacionales, de allí que las lesiones músculo-esqueléticas y la hernia discal son consideradas formando parte tanto de la situación de exposición violenta de un accidente laboral como la condición disfuncional por la exposición repetitiva a actividades disergonómicas.

Trastornos Músculo Esqueléticos de Origen laboral

Los Trastornos o problemas Músculo esqueléticos (PME) según la OSHA son “de origen laboral, se van desarrollando con el tiempo y son provocados por el propio trabajo o por el entorno en el que éste se lleva a cabo”. Y definidos por Silva (2005) médico ocupacional como:

El conjunto de síntomas inflamatorios persistentes en las articulaciones, músculos, tendones u otros tejidos blandos, con manifestaciones físicas o sin ellas, vinculados con la realización de movimientos repetitivos, ejecución inadecuada de fuerza, adopción de posturas forzadas, compresión localizada y exposición a vibraciones y frío, con motivo del trabajo, durante un tiempo prolongado y con escaso periodo de recuperación (p.07).

Se puede decir también, que las alteraciones de salud de una población determinada son una expresión de sus condiciones de vida y estas, a su vez, de la forma en que dicho grupo social se inserta en el proceso general de reproducción del conjunto de la sociedad, en un momento histórico concreto y bajo determinadas condiciones naturales. A pesar de estas afirmaciones, el problema de la relación salud-enfermedad no siempre ha sido correctamente enfocado desde puntos de vista científicos y, mucho menos, en lo referente a las acciones para su solución y provecho social.

En ese orden los problemas músculo-esqueléticos, (PME) dependen también de la interacción entre las dimensiones, la persona y las del puesto de trabajo. Los hombres al tener diferente proporción de tamaño que la mujer, y sus segmentos corporales de uno y otro sexo difieren, la interacción de la persona con su puesto de trabajo indudablemente son desiguales. De esta manera, vale señalar que los PME afectan a la espalda, cuello, hombros y extremidades superiores e inferiores, pueden presentar dolor, entumecimiento, calambres, insensibilidad y falta de fuerza muscular. Las lesiones músculo esqueléticas con sus dos grandes patologías de espalda y lesión por movimientos repetitivos violentos de los miembros superiores y las articulaciones rotulares y maxilares son una de las primeras causas de limitación en los puestos de trabajo en el mundo, con las resultantes e importantes repercusiones económicas y socio laborales.

Protección Integral

Corresponde a un sistema integrado de salud, seguridad e higiene industrial y administración de personal que busca como objetivo principal proteger, asistir y retribuir a los trabajadores expuestos a las condiciones y ambiente de trabajo riesgoso evitando la discapacidad o la muerte a la vez el gasto por pérdidas a la empresa.

Clasificación de la Discapacidad o Limitaciones

Temporal. (art.79 LOPCYMAT), es la contingencia que a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional impide o imposibilita al trabajador para realizar efectivamente la labor de trabajo que le es

encomendado durante un período de tiempo determinado que amerita asistencia médica, reposo o rehabilitación.

Parcial Permanente. (art.80 LOPCYMAT), es la contingencia que a consecuencia de un accidente laboral o enfermedad ocupacional, genera en el trabajador una disminución parcial y definitiva menor del sesenta y siete por ciento de su capacidad física o intelectual para el trabajo

Total Permanente. (art.81 LOPCYMAT), es la contingencia que a consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad ocupacional, genera en el trabajador una disminución mayor o igual al sesenta por ciento de su capacidad física, intelectual o ambas que le impidan el desarrollo normal de sus actividades laborales inherentes a la ocupación u oficio habitual que venía desarrollando antes de la contingencia, siempre que se conserve capacidad para dedicarse a otra actividad laboral distinta.

Incapacidad Absoluta Permanente (art, 82 LOPCYMAT), para cualquier actividad laboral es la contingencia que, a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, genera en el trabajador o trabajadora una disminución total y definitiva mayor o igual al sesenta y siete por ciento (67%) de su capacidad física, intelectual, o ambas, que lo inhabilita para realizar cualquier tipo de oficio o actividad laboral.

Gran Discapacidad (art, 83 LOPCYMAT), es la contingencia que, como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, obliga al trabajador o trabajadora amparado a auxiliarse de otras personas para realizar los actos elementales de la vida diaria.

Seguridad Industrial

Es la disciplina científica encargada de gestionar, planificar, controlar, evaluar y generar programas y mejoras que atañen a la prevención de accidentes de trabajo, incluyendo la participación en administración de los recurso en prevención y asistencia medica social para los trabajadores y en la elaboración de políticas, planes, programas normas y procedimientos para garantizar al 100% la seguridad laboral en todas las operaciones en relación al trabajo, particularmente la industrial.

Higiene Ocupacional

Es la disciplina científica encargada de gestionar, planificar, controlar, evaluar y generar programas y mejoras que atañen a la prevención de enfermedades ocupacionales, incluyendo la participación en administración de los recurso en prevención y asistencia medica social para los trabajadores y en la elaboración de políticas, planes, programas normas y procedimientos para garantizar al 100% la higiene ocupacional, del ambiente y la actividad funcional y mental de los trabajadores y la evaluación de los niveles de resistencia frente a agentes patológicos que presenta el trabajador.

Servicio Médico Ocupacional

Es una dependencia estructural de las organizaciones que tiene bajo su responsabilidad la asistencia médica, ocupacional preventiva de los trabajadores expuestos a riesgos en su lugar y áreas de trabajo, identifica los riesgos ocupacionales, evalúa las condiciones biofísicas, psicológicas, y motoras de los trabajadores, determina el grado de discapacidad e

incapacidad que pueden presentar trabajadores expuestos un accidente labor o enfermedad profesional, determina los análisis de ergonomía en el trabajo y modifica a bien de los trabajadores las condiciones de salud y ambiente laboral en pro de la salubridad y la proyección contra agentes patógenos o acciones laborales violentas que degeneren en una enfermedad ocupacional

Inserción Laboral

Es una serie de acciones dirigidas a la incorporación de un trabajador a un puesto de trabajo definido por sus tareas a realizar, esta puede ocurrir con trabajadores nuevos ingresos y trabajadores pertenecientes al staff nominal de una organización que por ser víctimas de accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales, debieron abandonar su puesto en forma momentánea o temporal.

De acuerdo al artículo 100 de la LOPCYMAT. Finalizada la discapacidad temporal, el empleador o la empleadora deberá incorporar o reingresar al trabajador o la trabajadora que haya recuperado su capacidad para el trabajo en el cargo o puesto de trabajo que desempeñaba con anterioridad a la ocurrencia de la contingencia, o en otro de similar naturaleza. Cabe agregar siempre y cuando el diagnóstico médico ocupacional y la evaluación levantada del caso, certifique el retorno a su puesto original (reingreso) o sea trasladado a otro puesto de trabajo (reubicación temporal o definitiva).

Así pues, cuando al trabajador se le haya calificado la discapacidad parcial permanente, o la discapacidad total permanente para el trabajo

habitual, el empleador o la empleadora deberán reingresar y reubicar al trabajador o a la trabajadora en un puesto de trabajo compatible con sus capacidades residuales. En todos estos casos, el empleador o la empleadora informarán de las medidas adoptadas al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INSAPSEL) para su debida supervisión y evaluación.

Reubicación Laboral

Dentro del espacio analizado, la reubicación laboral es el cambio de un trabajador de puesto de trabajo o de ocupación, ya sea temporal o definitiva, dependiendo de la severidad de la lesión y del análisis del puesto de trabajo que implica reentrenamiento de mano de obra, adaptación a las actividades o cambio de puesto de trabajo.

Reubicación Laboral Temporal

Cuando el trabajador tiene una limitación física y aún está en tratamiento, puede ser reubicado de manera temporal en un puesto de menor complejidad o menor esfuerzo, mientras se restablece la capacidad individual y las condiciones de trabajo no representan riesgo para el trabajador.

Reubicación Laboral Permanente o Definitiva

Ésta se implementa cuando el trabajador posee una limitación o discapacidad irreversible, lo que hace que el trabajador no pueda ejercer las exigencias del trabajo que venía desempeñando, y por ello debe

considerarse la opción de reubicación en otro puesto de trabajo de forma definitiva o permanente.

ELEMENTOS QUE COMPONEN EL PROCESO DE REUBICACIÓN LABORAL

Trabajador Limitado, corresponde a toda persona trabajador o trabajadora que por una contingencia sobrevenida de un accidente laboral o enfermedad ocupacional, se le haya provocado una lesión visible o interna que le impida temporal o definitivamente realizar las labores cotidianas de su puesto de trabajo, producto de una discapacidad física, motora, psicológica o funcional sistémica. En este caso las lesiones músculo-esqueléticas son consideradas limitantes y disergonómicas porque pueden ser producto de las debilidades de la planificación de ergonomía en la organización donde labora.

Limitación Física, se considera el deterioro de una condición estándar del individuo; la cual impide al mismo el ejercicio de algunas tareas o actividades habituales correspondientes a un puesto de trabajo, ésta puede ser determinada por un médico ocupacional, y la misma pueden limitar al trabajador de manera temporal o permanente.

Historia Médico Ocupacional. Corresponde a la recolección de datos a través del propio trabajador y otras fuentes respecto al mismo, de acuerdo a su estado físico y de salud. La historia medico ocupacional constituye una base de información sobre la cual se planifican el diagnóstico, tratamiento, y medidas adicionales para su bienestar, evitando de esta manera el agravamiento de su condición o de una lesión existente.

Informe Médico Ocupacional, es un informe descriptivo posterior a la evaluación de un médico ocupacional en conjunto con una serie de paraclínicos en el cual, para la reubicación laboral, se detalla la limitación o impedimento que posee el trabajador para la realización de sus actividades regulares.

Análisis y Evaluación del Puesto de Trabajo, en el puesto existe un conjunto de tareas, deberes y responsabilidades que en el marco de las condiciones de trabajo de una entidad concreta, constituye la actividad laboral regular de una persona también es el lugar establecido a cada trabajador y dotado de los medios de trabajo necesarios para el cumplimiento de una determinada tareas inherentes a un proceso de producción o administrativo, que incluye el ambiente y las condiciones laborales para el ejercicio de las actividades que lo identifican, estos pueden ser originarios; pertenecientes al staff estructural de la organización. Modificados; los que han sido ajustados a las condiciones limitantes de un trabajador o creados, los que debieron incorporarse al staff estructural organizacional por causa de la reubicación laboral.

Condiciones de Puesto de Trabajo, es el conjunto de componentes a los cuales se expone el trabajador a la hora de realizar su labor, éstas pueden ser o convertirse en perjudiciales cuando constituyen una carga excesiva para el organismo del trabajador y tienen como finalidad el adaptar el trabajo al hombre. Se rige por el análisis de parámetros físicos y ergonómicos.

Exigencias de Puesto de Trabajo, son las capacidades, requerimientos, actitudes y condiciones exigidas para que un trabajador realice las tareas

inherentes el puesto de trabajo, dentro de la condición de seguridad e higiene ocupacional.

Adaptación al puesto de trabajo, es la intervención del puesto de trabajo desde el punto de vista de ergonomía, médico ocupacional e ingeniería con la finalidad de adaptarlo a la condición física del trabajador con limitaciones de salud para el trabajo, la evaluación de la adaptación al puesto es posible con el levantamiento de la información relacionada con la comparación entre las capacidades bio-funcionales del trabajador y las exigencias del puesto, en la búsqueda de lograr la adaptación efectiva de las tareas a las condiciones limitantes del trabajador, de allí surgen las modificaciones sobre los actuales o las creaciones de nuevos puestos de trabajo.

Evaluación Ergonómica de los puestos de trabajo

Dentro de la fase del diseño de puestos, el seguimiento y control de las actividades seguras, donde influye la postura, el movimiento corporal, la repetitividad de la acciones y las condiciones físicas ambientales para realizar el trabajo, la evaluación ergonómica permite detectar fallas o deficiencias que pueden estar afectando la salud de los trabajadores, especialmente con la presencia de dolor o afecciones músculo-esqueléticas y sistémicas.

Además de visualizar en ello las posibles causas de improductividad o disminución en los índices de desempeño laboral, es por ello que de esta evaluación es posible en ingeniería de puestos rediseñarlos y ajustarlos a las necesidades funcionales de los trabajadores, esto incluye las herramientas de trabajo y el mobiliario.

Una forma de practicar la evaluación ergonómica es por medio de la aplicación del método Laboratoire de Economie et Sociologie du Travail (LEST), que mide indicadores del entorno físico como lo son: el ambiente térmico, iluminación ruido, ventilación; la carga de fatiga: estática y dinámica, la carga mental: apremio de tiempo, complejidad de la tarea; el tiempo de trabajo, exposición en horas en actividades de esfuerzo y repetitivas y los aspectos psicosociales: iniciativa, comunicación y relación con el entorno.

Indicadores ergonómicos que afectan el desempeño y la seguridad del Trabajo.

Ficha Ergonómica del Trabajador, se diseña para evaluar ergonómicamente la reubicación de un trabajador, en ella se especifica a través de un esquema corporal las condiciones del trabajador, como limitaciones o patologías que posea.

El tiempo de exposición, la frecuencia, el esfuerzo, diseño ergonómico de los equipos, el diseño de las herramientas que utiliza, el orden repetitivo o los niveles de esfuerzos diarios bajos condiciones extremas de cargas.

Ajuste a la Descripción del Cargo, corresponde a la actividad de reorientar la descripción en el diseño del puesto desde el punto de vista ergonómico, ubicando las especificaciones de los indicadores ergonómicos medidos por cada puesto y las condiciones ergonómicas de la actividad a desarrollar, además de incorporar los distintos estudio médicos, biofísicos y de resistencia requeridos para cada puesto. Adicionales a los requerimientos, capacidades y nivel psicosociales que lo identifican y caracterizan. En

puestos para trabajadores limitados la descripción debe ajustarse a las potencialidades reales de los trabajadores discapacitados y el diseño ergonómico adecuado en cada caso.

Pautas administrativas para la reubicación laboral

Información y Negociación al Trabajador. Esto consiste en la notificación formal al trabajador sobre la reubicación efectuada con la asistencia de los delegados sindicales y de seguridad y la certificación de INSAPSEL. En la procura de su aceptación, en el cual el documento debe especificar el ajuste a la descripción de puestos, el área de reubicación, supervisor y las tareas a realizar. Al igual se le debe especificar las nuevas condiciones laborales sus beneficios económicos y sociales.

Contrato de Reubicación. Aceptada la negociación el trabajador deberá leer y firmar el documento de un nuevo contrato de trabajo post-discapacidad, para ser efectivamente reubicado legalmente, copia de este documento será enviado a INPSASEL, puede efectuarse la firma en compañía de un representante legal, de un dirigente sindical o miembro del comité de salud y seguridad laboral de la organización.

Reentrenamiento de la Mano de Obra. Este procedimiento se encuentra inmerso en el proceso de reubicación laboral, toda vez que es aceptado el puesto por el trabajador limitado y firmado el contrato es necesario que pase por un periodo de pruebas y desarrolle talleres de entrenamiento en las nuevas tareas, de no adaptarse a las nuevas exigencias del puesto, el proceso de reubicación debe comenzar buscándole el puesto adecuado a sus capacidades residuales

Seguimiento, Análisis de Seguridad en el Trabajo (AST). Corresponde a la serie de actividades desarrolladas por los actores del proceso de reubicación para garantizar la identificación o inexistencias de nuevos riesgos presentes en el puesto donde se reubico al trabajador limitado, en función de prevenir nuevas lesiones o agravamiento de las actuales.

Notificación de Riesgo. De acuerdo a los resultados de esa actividad (AST) es necesario notificar al trabajador, organización sindical, comité de salud y seguridad e INPSASEL, sobre los riesgos y condiciones observadas en el área y su nuevo puesto de trabajo, para que esté consciente de las nuevas condiciones de seguridad en la que se encuentra

NPP Notificación de Principios de Prevención. Esta consiste en llevar al conocimiento de los trabajadores las normas, principios, medidas, equipos y herramientas de seguridad que deberá utilizar el trabajador limitado en sus nuevas tareas inherente al nuevo puesto de trabajo donde fue reubicado ya sea temporal o permanentemente.

Referencias Bibliográficas, son los datos que permiten hacer uso de una publicación o parte de la misma como referencia a otra obra de forma conveniente.

Organismos y Departamentos Actores en la Evaluación de la Reubicación Laboral

CSSL (Comité de Seguridad y Salud Laboral)

Según el artículo 46 de la LOPCYMAT, el Comité de Seguridad y Salud Laboral es un órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. Regularmente, los procesos de reubicación y de Reinserción Laboral están dirigidos por este comité, siendo ellos los responsables del buen funcionamiento del mismo.

Instituto Venezolano de los Seguros Sociales

El Instituto Venezolano de los Seguros Sociales a través de la Dirección General de Salud contribuye a garantizar el Derecho a la Salud de la ciudadanía, como parte de la Seguridad Social, a través de la prestación de Programas y Servicios de Atención Integral a la Salud, reconocidos por su eficiencia, eficacia y efectividad.

Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL)

Art. 12 de la LOPCYMAT El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales tendrá las siguientes competencias:

1. Ejecutar la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Presentar para su aprobación al órgano rector, conjuntamente con el Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores, el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Proponer los lineamientos del componente de salud, seguridad y condiciones y medio ambiente de trabajo del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4. Proponer al Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo los proyectos de normas técnicas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
5. Aprobar guías técnicas de prevención, que operarán como recomendaciones y orientaciones para facilitar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.
6. Ejercer las funciones de inspección de condiciones de seguridad y salud en el trabajo, estableciendo los ordenamientos y plazos de cumplimiento en caso de violación de la normativa vigente, sin perjuicio de las competencias generales de las Unidades de Supervisión, adscritas a las Inspectorías del Trabajo.
7. Aplicar las sanciones establecidas en la presente Ley.
8. Asesorar a trabajadores y trabajadoras, a empleadores y empleadoras, a las cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio, así como a sus organizaciones representativas, en materia de prevención, seguridad y salud laborales.
9. Calificar el grado de peligrosidad de las empresas, establecimientos, explotaciones y faenas, así como de las cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio.
10. Crear y mantener el Centro de Información, Documentación y Capacitación del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
11. Promover el desarrollo de investigaciones y convenios en el área de seguridad y salud en el trabajo con los organismos científicos o técnicos nacionales e internacionales, públicos o privados, para el logro de los objetivos fundamentales de esta Ley.
12. Desarrollar programas de educación y capacitación técnica para los trabajadores y trabajadoras y los empleadores y empleadoras, en materia de seguridad y salud en el trabajo.

13. Revisar y actualizar periódicamente la lista de enfermedades ocupacionales.
14. Investigar los accidentes y las enfermedades ocupacionales, estableciendo las metodologías necesarias para ser aplicadas y realizando los ordenamientos correspondientes.
15. Calificar el origen ocupacional de la enfermedad o del accidente.
16. Elaborar los criterios de evaluación de discapacidad a consecuencia de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales.
17. Dictaminar el grado de discapacidad del trabajador o de la trabajadora.
18. Registrar y acreditar los Comités de Seguridad y Salud Laboral, los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, personas naturales y jurídicas que presten servicios o realicen actividades de consultoría y asesoría en el área de seguridad y salud en el trabajo, y supervisar su funcionamiento.
19. Coordinar acciones con otros organismos del sector público y del sector privado, con competencia en seguridad y salud en el trabajo para el ejercicio efectivo de sus funciones.
20. Establecer los principios para la elaboración, implementación y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo.
21. Tramitar las prestaciones a que hubiere lugar y ordenar a la Tesorería de Seguridad Social el pago de las prestaciones en dinero causadas ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional según lo establecido en la presente Ley.
22. Prestar apoyo técnico especializado a los organismos competentes en materia de certificación y acreditación de calidad.
23. Crear y mantener actualizado el Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Seguridad y Salud en el Trabajo, en coordinación con el Ministerio con competencia en materia de salud, en correspondencia con el Sistema de Información del Sistema de Seguridad Social.

24. Fortalecer los mecanismos de integración, coordinación y colaboración entre los órganos y entes nacionales, estatales y municipales con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo.
25. Asesorar al Ejecutivo Nacional sobre la suscripción y ratificación de tratados, convenios y acuerdos internacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo.
26. Requerir la acción de los organismos de seguridad del Estado para el cumplimiento de sus competencias.

Actores Principales Responsables del Proceso de Reubicación Laboral y la Evaluación de la Reubicación.

Médico Ocupacional. Evalúa a los trabajadores en sus condiciones físicas, biológicas, radiológicas, sistémicas, motores y psicológicas para presentar un informe de la calificación de sus limitaciones, tipo de discapacidad, enunciado la propuesta de reingreso o reubicación laboral temporal o definitiva.

Delegado de Prevención. Según el artículo 41 de la LOPCYMAT Los delegados o delegadas de prevención son los representantes de los trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, elegidos por y entre estos, por medios democráticos, con atribuciones específicas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Con respecto al proceso de reubicación, estos delegados son los encargados de realizar una evaluación del funcionamiento del trabajador en su puesto de trabajo, ya que el mismo levanta el informe de la aptitud tanto de dicho trabajador como de la buena condición que tenga el puesto de trabajo.

Supervisor del Área. Evalúa mediante mecanismo y normas establecidas por la organización cuán productivo es el trabajador en su nuevo puesto de trabajo. Indicando sugerencias para el rediseño ergonómico del puesto y el ajuste de la descripción de puestos.

Oficina de Recursos Humanos o Administración de Personal. Mantiene el seguimiento y control del proceso de reubicación de los trabajadores limitados, reentrena al trabajador se cerciora del uso de la ergonomía en los puestos de trabajo y verifica el control de los análisis de ambientes, de puestos, de seguridad, de riesgos entre otros ya nombrados.

Gerencia General. Permite el financiamiento del proceso de reubicación y determina el orden de la política de seguridad e higiene ocupacional en la organización verificando y supervisando el cumplimiento de la LOPCYMAT.

Bases Legales

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

La Carta Magna establece en su artículo nº 81 señala que toda persona con discapacidad tiene derecho al ejercicio pleno de y autónomo de sus capacidades... La equiparación de oportunidades y condiciones laborales satisfactorias, el Estado promoverá su formación capacitación y acceso al empleo acorde a sus condiciones de conformidad con la ley.

En tanto el artículo nº 87, refrenda que toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar en una ocupación productiva que le proporcione

la existencia digna y decorosa en el pleno ejercicio de sus derechos...Todo patrono garantizará a sus trabajadores las condiciones de higiene, seguridad y ambiente de trabajo adecuados.

Bajo este orden constitucional toda actividad, modelo y proceso para la protección, asistencia y reinserción laboral se legitima en el orden constitucional, por cuanto la aplicación de procesos para la reubicación laboral del trabajador discapacitado se refleja en la intención constitucional de Venezuela.

Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y Los Trabajadores (2012)

Establece las condiciones mínimas para el cumplimiento de la normativa en materia laboral, para la presente investigación son de gran importancia los siguientes artículos:

Artículo 156. El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, ofreciendo garantía de: el desarrollo físico, intelectual y moral, la formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo, el tiempo para el descanso y la recreación, el ambiente saludable de trabajo, la protección a la vida, la salud y la seguridad laboral, la prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral.

Artículo 177 El Ejecutivo Nacional podrá, en los reglamentos de esta Ley o por resolución especial, fijar una jornada menor para aquellos trabajos que

requieran un esfuerzo excesivo o se realicen en condiciones de riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 204 Las modalidades especiales de condiciones de trabajo se establecerán en leyes especiales, elaboradas en corresponsabilidad y amplia participación de los sujetos de la relación laboral, particularmente los trabajadores, trabajadoras de cada modalidad y sus organizaciones sindicales. Hasta tanto ello no ocurra se regirán por lo establecido en este Título.

Artículo 205 El presente título rige las relaciones laborales en las modalidades del trabajo sometidas a sus previsiones. Lo no establecido se regirá por las demás disposiciones de esta Ley, su Reglamento y las normas referidas a las materias respectivas.

Como principal disposición legal, la LOTTT, se considera sujeta a aspectos dirigidos al cumplimiento y aseguramiento de la protección en el trabajo, notándose así, la importancia del establecimiento de un trabajo digno, y las condiciones que debe contener el mismo para que los trabajadores puedan desarrollarse en una esfera socioeconómica que le permita estabilidad, e implementando a través de los mencionados artículos, las concepciones mínimas para el cumplimiento de la normativa en materia laboral, siendo de gran importancia para la presente investigación. Permitiendo con esto, que el trabajador pueda considerarse productivo en un lugar de trabajo que le conceda las condiciones para ello.

***Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo
(2005)***

Esta ley tiene como finalidad el establecimiento de normas y lineamientos que aseguren el bienestar de un trabajador dentro de la organización. La LOPCYMAT en su Artículo uno presenta su objetivo: Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social. Siendo su principal objetivo, garantizar la protección de sus trabajadores en su sitio de trabajo en materia de seguridad y salud laboral.

Artículo 53. “Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales y que garantice condiciones de seguridad, salud y bienestar adecuadas...”

Artículo 56. Son deberes de los empleadores y empleadoras, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, así como programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo en los términos previstos en la presente Ley y en los tratados internacionales suscritos por la República, en

las disposiciones legales y reglamentarias que se establecieren, así como en los contratos individuales de trabajo y en las convenciones colectivas.

Artículo 59. Para los efectos de la protección de los trabajadores y trabajadoras, el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas de manera que se asegure a los trabajadores y trabajadoras el más alto grado posible de salud física y mental, así como también la adaptación de los aspectos organizativos y funcionales, y los métodos, sistemas o procedimientos utilizados en la ejecución de la tareas, así como las maquinarias, equipos, herramientas y útiles de trabajo, a las características de los trabajadores y trabajadoras, y cumpla con los requisitos establecidos en las normas de salud, higiene, seguridad y ergonomía.

Artículo 60 El empleador o empleadora deberá adecuar los métodos de trabajo así como las máquinas, herramientas y útiles utilizados en el proceso de trabajo a las características psicológicas, cognitivas, culturales y antropométricas de los trabajadores y trabajadoras. En tal sentido, deberá realizar los estudios pertinentes e implantar los cambios requeridos tanto en los puestos de trabajo existentes como al momento de introducir nuevas maquinarias, tecnologías o métodos de organización del trabajo a fin de lograr que la concepción del puesto de trabajo permita el desarrollo de una relación armoniosa entre el trabajador o la trabajadora y su entorno laboral.

Artículo 70 Se entiende por enfermedad ocupacional, los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que la trabajadora o el trabajador se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos,

biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes.

Artículo 100 hace referencia a: “Cuando se haya calificado la discapacidad parcial permanente, o la discapacidad total permanente para el trabajo habitual, el empleador o empleadora deberá reingresar y reubicar al trabajador o a la trabajadora en un puesto de trabajo compatible con sus capacidades residuales...”

Esta Ley es de suma importancia en lo que a condiciones y medio ambiente de trabajo se refiere, ya que la misma especifica a través de los artículos antes mencionados, lo referente a las actividades del trabajador y las condiciones en las que las realiza, estableciendo también, las medidas consideradas al personal limitado o con discapacidad, el cual debe tener unas condiciones especiales y un lugar de trabajo adecuado a dicha condición.

Teniendo la misma como finalidad la protección y cumplimiento en materia de seguridad, salud y el bienestar en el ambiente de trabajo, brindándoles a los trabajadores y patronos un medio para guiar las acciones que regulan su relación. Así mismo, esta ley promueve la implementación del Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el marco del nuevo Sistema Seguridad Social, abarcando la promoción de la salud de los trabajadores, la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, como también la reubicación de los trabajadores, siendo ésta el objeto de estudio de la presente investigación.

***Ley para las Personas con Discapacidad. Gaceta Oficial número 38.598.
Artículo 26. Caracas. 2007***

Políticas Laborales

Artículo 26. El ministerio con competencia en materia de trabajo, con la participación del ministerio con competencia en materia de desarrollo social, formulará políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y lo que correspondan a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad.

Artículo 27. El Estado, a través de los ministerios con competencia en materia del trabajo, educación y deportes, economía popular y cultura, además de otras organizaciones sociales creadas para promover la educación, capacitación y formación para el trabajo, establecerán programas permanentes, cursos y talleres para la participación de personas con discapacidad, previa adecuación de sus métodos de enseñanza al tipo de discapacidad que corresponda.

Empleo para personas con discapacidad

Artículo 28. Los órganos y entes de la Administración Pública y privada, así como las empresas públicas privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5 %) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras. No podrá oponerse

argumentación alguna que discrimine, condicione o pretenda impedir el empleo de personas con discapacidad.

Los cargos que se asignen a personas con discapacidad no deben impedir su desempeño, presentar obstáculos para su acceso al puesto de trabajo, ni exceder de la capacidad para desempeñarlo. Los trabajadores o las trabajadoras con discapacidad no están obligados u obligados a ejecutar tareas que resulten riesgosas por el tipo de discapacidad que tengan.

En estos artículos de la ley, se expresa la intención del legislador en cumplir con los mandatos constitucionales con respecto a los derechos humanos, protegiendo a las personas contra la discriminación y garantizando, el trabajo, como derecho civil además de proteger la vida y el desarrollo integral de la personas trabajadoras.

Norma COVENIN 2273-91. Principios Ergonómicos de la Concepción de Los Sistemas de Trabajo.

En los principios generales que rigen la concepción del espacio de trabajo y de los medios de trabajo en dicha norma se estipula la concepción en función las medidas corporales, concepción en función de las posturas, de los esfuerzos musculares empleados y de los movimientos corporales, concepción referente a los medios de señalización y de representación y a los instrumentos de mando, concepción del ambiente de trabajo, concepción de los procesos de trabajo. En rigor a lo establecido en esta norma, se pueden identificar las concepciones de referidas a las condiciones que atañen directa e indirectamente a la tarea que realiza al trabajador, las cuales juegan un papel muy importante en la salud del mismo.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Naturaleza de la Investigación

La investigación a través de este segmento, estableció el procedimiento que se realizó para llevar a cabo los objetivos planteados y con ello, puntualizar los elementos que integran dicho procedimiento, los cuales fueron utilizados en la recolección de la información necesaria, concisa y acorde a la investigación, siendo el objetivo general de ésta, la evaluación comparativa del proceso de reubicación laboral de trabajadores con lesiones músculo-esqueléticas de una empresa del sector cauchero. De hecho se puede decir que la presente investigación es de carácter descriptiva definida por Delgado de Smith (2011:42) como las investigaciones que “están dirigidos a reseñar las características primordiales de un fenómeno”.

En atención al concepto se pretendió reseñar las características o atributos fundamentales del proceso de reubicación laboral de una empresa productora de cauchos, a los fines de la evaluación comparativa de las operaciones del mismo con modelos referentes, del proceso de reubicación laboral. Igualmente es importante destacar que el proceso de reubicación laboral dentro de la empresa ya está creado y establecido y es con esta investigación que se procura describir y comparar cualitativamente y cuantitativamente a los fines de reconocer condiciones en cuanto a la aplicación y la conformidad.

Por otra parte, ha de considerarse que el diseño metodológico aplicado se relaciona con una investigación de campo de orden observacional, de corte transversal en virtud de que mediante las técnicas de investigación pretendió dar como resultado una comparación de las actividades inherentes al proceso de reubicación laboral de la empresa de fabricación en estudio y dos modelos referenciales seleccionados, partiendo de la observación de los hechos y recolectando en campo datos de interés relacionados con el proceso mencionado pero en torno a las lesiones músculo-esqueléticas que originan frecuentemente limitaciones para el ejercicio laboral.

Estrategia Metodológica

Como principales estrategias se evidenció un contexto teórico de referencia producto de la revisión bibliográfica y documental del complejo proceso de reubicación laboral y de aquellas dimensiones que abarca, de cuya información pudo dar lugar a la consecución de los objetivos propuestos en esta investigación; además de identificar los elementos que componen los procesos de reubicación laboral, se pretende explicar éste; pudiendo realizar una comparación de atributos cualitativos entre la estructura del proceso en estudio y otros modelos sistémicos y procedimentales.

Otra estrategia metodológica fue determinar los parámetros dimensionales de las variables contenidas en los objetivos del estudio, a través del diseño de un cuadro técnico metodológico, ya que el mismo aborda de forma, la descomposición de dichos objetivos, dando de esta manera, la obtención de aquellas variables o dimensiones más precisas identificándolas en forma general aplicable a todos los modelos en comparación, como los indicadores; Garantías y recursos para la reubicación

laboral; Identificación; Evaluación Manejo de la reubicación integral; Información y retroalimentación; Efectividad en la reubicación. (Ver cuadro n°2) siguiente.

Cuadro N° 2
Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo General: Evaluar de manera comparativa el proceso de reubicación laboral de los trabajadores con lesiones músculo-esqueléticas de una empresa del sector productivo cauchero.						
Objetivo Específico	Dimensión o Variable	Definición	Indicadores	Ítems	Fuentes	Técnicas e Instrumentos
<p>Explicar el proceso de reubicación laboral de trabajadores con lesiones músculo-esqueléticas en la empresa en estudio.</p> <p>Identificar los elementos que componen los procesos de reubicación laboral para trabajadores con lesiones músculo-esqueléticas.</p>	<p>Proceso de reubicación laboral.</p> <p>Lesiones músculo esquelética</p>	<p>Consiste en situar o ubicar al trabajador limitado o discapacitado en un puesto de trabajo o en una tarea donde no afecte sus condiciones físicas residuales producto de un accidente laboral o enfermedad ocupacional, fundamentándose en la integración laboral, social y la prevención del agravamiento de la lesión</p> <p>Son trastornos de las funciones articulares donde se afectan regularmente nervios y ligamentos, por movimientos violentos corporales, sobreesfuerzo o repetición frecuente de una actividad de fuerza.</p>	<p>Garantías y recursos para la reubicación laboral</p> <p>Identificación</p> <p>Evaluación</p>	<p>Estudios previos de la disponibilidad de puestos de trabajo</p> <p>Asignación de recursos financieros</p> <p>Adecuación de los métodos de trabajos desde una perspectiva ergonómica</p> <p>Descripción de puestos</p> <p>Coordinación del proceso de reubicación laboral a través del servicio médico laboral</p> <p>Identificación de casos a reubicar</p> <p>Evaluación de casos</p> <p>Rehabilitación</p>	<p>-Dpto. de Recursos Humanos.</p> <p>-Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>	<p>-Observación Directa.</p> <p>-Revisión documental</p>

Fuente: Castillo, Paola (2013)

Continúa

Cuadro N° 2
Cuadro Técnico Metodológico (continuación)

Objetivo General: Evaluar de manera comparativa el proceso de reubicación laboral de los trabajadores con lesiones músculo-esqueléticas de una empresa del sector productivo cauchero.						
Objetivo Específico	Dimensión o Variable	Definición	Indicadores	Ítems	Fuentes	Técnicas e Instrumentos
Explicar cómo se desarrolla el proceso de reubicación laboral de trabajadores con lesiones músculo-esqueléticas en la empresa en estudio	Proceso de reubicación laboral.	Consiste en situar o ubicar al trabajador limitado o discapacitado en un puesto de trabajo o en una tarea donde no afecte sus condiciones físicas residuales producto de un accidente laboral o enfermedad ocupacional, fundamentándose en la integración laboral, social y la prevención del agravamiento de la lesión	Manejo de la reubicación integral	Capacitación y entrenamiento Seguridad Ambiente	-Dpto. de Recursos Humanos.	-Observación Directa.
Identificar los elementos que componen los procesos de reubicación laboral para trabajadores con lesiones músculo-esqueléticas.	Lesiones músculo-esqueléticas	Son trastornos de las funciones articulares donde se afectan regularmente nervios y ligamentos, por movimientos violentos corporales, sobreesfuerzo o repetición frecuente de una actividad de fuerza.	Información y retroalimentación	Controles administrativos Orientación	Ponencia en Cámara de Industriales, Edo. Aragua. Dpto. de Seguridad Industrial de Fabrica de Alimentos.	-Revisión documental.
			Efectividad en la reubicación	Cumplimiento, seguimiento y control	-Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	

Fuente: Castillo, Paola (2013)

Población y Muestra

Para la realización de esta investigación se delimitó la población, la cual Hurtado y Toro (2007:91) definen como: “el conjunto para el cual serán válidas las conclusiones que se obtengan, a los elementos o unidades (persona, instituciones o cosas) que se van a estudiar”. Es decir, que la población es la totalidad de elementos que constituyen un área de interés que se desea estudiar. En este caso la constituyen tres flujogramas de procesos a observar y analizar de forma comparativa y el manual de procedimientos inherentes al proceso de reinserción y reubicación laboral.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Las técnicas de recolección de datos en lo que respecta a la presente investigación, se planteó utilizar para dar respuesta a los objetivos planteados de explicar e indagar puntos de encuentro del proceso de reubicación laboral la observación directa la cual define Delgado de Smith (2011) define la observación directa:

Por medio de los sentidos de hechos y realidades sociales presentes. Si estos hechos se producen espontáneamente y naturalmente se obtiene la observación simple. Pero si por el contrario existe una cierta preparación y control de éste sobre las condiciones del fenómeno observado, se trata de una observación experimental (p.288).

Por esta razón, se consideró que la observación directa, podía verificar en los flujograma de proceso de reubicación laboral tanto de los referentes

como el ejecutado actualmente por la empresa en estudio, puntos de encuentro, en sus actividades operativas.

Adicionalmente a esto, se consideró la revisión documental, para así conocer procedimiento, documentos y manuales descriptivos de los procesos, los cuales ayudan en el entendimiento de la fluidez de los mismo, y Delgado de Smith (2011:282) define la recopilación documental como: el “acopio de los antecedentes relacionados con la investigación, se realiza por la consulta de documentos escritos, sean formales o no, en los que se plasmó un conocimiento que fue avalado por autores que realizaron una investigación previa”.

Asimismo, se diseñó un cuadro comparativo simple, que dio cuenta del desarrollo de cada uno de los pasos, aspectos y etapas de los modelos expuestos en el referente teórico de este estudio, resultados que fueron plasmados en forma cualitativa referente a la aplicación de las mismas para la reubicación laboral, (ver anexo 1).

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En esta parte se presenta la información recopilada a través del instrumento observacional aplicado sobre los flujograma de proceso para la reubicación de trabajadores lesionados en puestos de trabajo, acordes a sus condiciones residuales tras un accidente de trabajo o exposición a riesgos ergonómicos, especialmente a aquellos que sufren de trastornos músculo esqueléticos producto del desempeño de tareas laborales en la empresa de estudio, considerando esta lesión como de ocupación laboral más frecuente en la misma.

Para ello se presenta un cuadro comparativo simple entre los modelos referentes y el estudiado, donde se plasmas las actividades operativas, dejando en blanco las casillas donde no se registró actividades en los flujogramas de procesos para la reubicación laboral observados. Esta matriz de orden cualitativa, (ver cuadro 3), sirvió para desarrollar a través de las etapas, pasos y/o procedimientos de cada proceso de reubicación laboral como los citados y el perteneciente a la empresa objeto de estudio.

Cuadro 3. Cuadro Comparativo entre Modelos para la Reubicación Laboral.

ETAPAS	PROCEDIMIENTOS	Modelo aplicado por la empresa de fabricación cauchera, en estudio	Modelo sistemático de Soto (2010) para una empresa metalmecánica	Modelo procedimental para una empresa de alimentos
Garantías y recursos para la reubicación laboral	Estudios previos de la disponibilidad de puestos de trabajo	-----	Disponibilidad de estudios previos	Crea las condiciones y garantías para la reubicación de los trabajadores (as) con limitaciones
	Asignación de recursos financieros	-----	-----	Gestiona la asignación de recursos
	Adecuación de los métodos de trabajos desde una perspectiva ergonómica,	-----	Auditoria actualizada de todos los puestos	Realiza estudios técnicos y psicotécnicos para evaluar los cambios requeridos en los puestos de trabajo existentes como al momento de introducir nuevas tecnologías o métodos de organización de trabajo
	Descripción de puestos	-----	Ergonogramas de puestos de trabajo en general Profesiogramas/ requerimientos de los puesto	Identifica y analiza los puestos de trabajo con posibilidad de ser usados en la reubicación laboral
		Diseño de puestos en general	Diseño de puestos en general	Diseño y rediseño de los puestos de trabajo seleccionados para reubicar al personal
	Coordinación del proceso de reubicación laboral a través del servicio médico laboral	Activación del equipo multidisciplinario	Análisis actualizado de puestos disergonómicos	Realiza la evaluación ergonómica de los puestos de trabajo seleccionados a ser ocupados por trabajadores con limitaciones

Fuente: Castillo, Paola (2013)

Continúa

Cuadro 3. (Continuación) Cuadro Comparativo entre Modelos para la Reubicación Laboral.

ETAPAS	PROCEDIMIENTOS	Modelo aplicado por la empresa de fabricación cauchera, en estudio	Modelo sistemático de Soto (2010) para una empresa metalmecánica	Modelo procedimental para una empresa de alimentos
Identificación	Identificación de Casos a Reubicar	-----	Registros históricos de morbilidad de casos	Elabora las listas de trabajadores con discapacidad (limitaciones) tanto temporal como permanentes
		Revisa documentación medica entregada por el trabajador, determinando la limitación y su posible inserción al programa de reubicación laboral	Especificación normatizada de recaudos para el informe médico ocupacional	Revisa la historia médica ocupacional y el informe medico
		-----	Registro de puestos vacantes	Determinar una propuesta de los puestos de trabajo a ocupar por el trabajador evaluado, definiendo tareas y actividades de acuerdo a las limitaciones presentadas por el trabajador o trabajadores
		Constata las limitaciones del trabajador con puestos de trabajo actual y los posibles a reubicación	Describe el puesto del trabajador evaluado ergonómicamente	Revisar los puestos de trabajo propuestos desde una perspectiva ergonómica para la reubicación
		Practica las evaluaciones pertinentes ergonómicamente para crear o rediseñar los puestos de trabajo	Ajustes y elaboración de fichas ergonómicas de acuerdo a los casos presentados	Elaborar la ficha ergonómica, indicando las observaciones correspondientes al diseño y rediseño del puesto considerando las tareas y actividades de acuerdo a las limitaciones presentadas por el trabajador o trabajadores

Fuente: Castillo, Paola (2013)

Continúa

Cuadro 3. (Continuación) Cuadro Comparativo entre Modelos para la Reubicación Laboral.

ETAPAS	PROCEDIMIENTOS	Modelo aplicado por la empresa de fabricación cauchera, en estudio	Modelo sistemático de Soto (2010) para una empresa metalmecánica	Modelo procedimental para una empresa de alimentos
Evaluación	Evaluación de casos	Diagnóstico integral de la discapacidad	Evaluar las condiciones físicas del trabajador	Evaluación medico ocupacional determinación de la limitación
		Mecanismos para comparaciones características del puesto y grado de limitaciones del trabajador	Listado solicitado donde se especifica limitaciones, puesto de trabajo áreas de planta entre otros	Emisión de informe medico
		Plan de reubicación	Evaluar las limitaciones de los trabajadores en relación a los puestos de trabajo del área	Determinación de cargos en la empresa para reubicación
		Ajuste en la descripción de puesto	Identificación de los puestos de trabajo de acuerdo a las limitaciones	Determinación de los puestos de trabajo (tareas/actividades)
		Análisis de nuevos riesgos	Listado de puesto con nivel de riesgos aceptable para la reinserción	Revisión desde perspectiva ergonómica de los puestos
		Pronóstico funcional y ocupacional	Revisar los datos del trabajador ya evaluado por el servicio médico ocupacional y susceptible a ser reubicado	Uso de informe medico
		-----	-----	Uso de Referencias bibliográficas
	Rehabilitación	Plan de Rehabilitación	-----	-----

Fuente: Castillo, Paola (2013)

Continúa

Cuadro 3. (Continuación) Cuadro Comparativo entre Modelos para la Reubicación Laboral.

ETAPAS	PROCEDIMIENTOS	Modelo aplicado por la empresa de fabricación cauchera, en estudio	Modelo sistemático de Soto (2010) para una empresa metalmecánica	Modelo procedimental para una empresa de alimentos
Manejo de la Reubicación Integral	Capacitación y entrenamiento	Reentrenamiento en nuevas actividades	Plan de entrenamiento	Garantiza los recursos para la capacitación y adaptación del trabajador a reinsertar y reubicar en puesto de trabajo, adecuado a su capacidad residual
		Evaluación ergonómica del cargo propuesto	Análisis ergonómico de los nuevos puestos frente a las limitaciones de los trabajadores	Resultado de la selección y evaluación ergonómica
		Definición del cargo	Análisis de nuevas tareas	Determinación de la necesidad de adiestramiento
	Seguridad	-----	Análisis de la condiciones de nuevos riesgos	Manejo operativo y de seguridad de todas aquellas actividades inmersas en el puesto de trabajo asignado
		-----	-----	Aplicación del análisis y procedimiento seguro de puesto de trabajo (APS)
		Informe médico ocupacional	-----	Revisar el procedimiento seguro del trabajo (PST)
	Ambiente	Informe del médico ocupacional para certificar aptitud	Análisis de cambios del ambiente laboral, Cultural, Físicos, Psicológico	Seguimiento de las modificaciones del ambiente de trabajo para adecuar los puestos a las condiciones físicas psicológicas residuales de los trabajadores limitados
		-----	Análisis de cambios Biomédico	Informes de las condiciones mentales para la reinserción del trabajador con limitaciones

Fuente: Castillo, Paola (2013)

Continúa

Cuadro 3. (Continuación) Cuadro Comparativo entre Modelos para la Reubicación Laboral.

ETAPAS	PROCEDIMIENTOS	Modelo aplicado por la empresa de fabricación cauchera, en estudio	Modelo sistemático de Soto (2010) para una empresa metalmeccánica	Modelo procedimental para una empresa de alimentos
Información y Retroalimentación	Controles Administrativos	Gestión administrativa para reubicación	Propuestas de cambios administrativos y organizacionales	Elabora el informe del proceso de reinserción y reubicación laboral
		Negociación con el trabajador	Notificación	-----
		-----	-----	Promueve la participación de los trabajadores con limitaciones en el proceso de reinserción laboral y la aceptación de parte de los mismos
		Elaboración del contrato para el puesto reubicado	Contrato de trabajo	Firma del acta de reubicación
		-----	-----	Visita conjuntamente con el trabajador y delegado de prevención para efectuar la evaluación del puesto asignado
		-----	Entrevista	Entrevista al trabajador
		-----	Ubicación definitiva	Presenta el acta de reinserción o reubicación laboral al comité de reinserción en el trabajo
		-----	-----	Revisa y realiza el acta de reinserción o reubicación
	Orientación	-----	Estudio de barreras, tolerancia. Estudio de resiliencia del trabajador.	Estimula la integración del trabajador con limitaciones al proceso de reinserción y reubicación laboral, mediante la orientación integral

Fuente: Castillo, Paola (2013)

Continúa

Cuadro 3. (Continuación) Cuadro Comparativo entre Modelos para la Reubicación Laboral.

ETAPAS	PROCEDIMIENTOS	Modelo aplicado por la empresa de fabricación cauchera, en estudio	Modelo sistemático de Soto (2010) para una empresa metalmecánica	Modelo procedimental para una empresa de alimentos
Efectividad en la Reubicación	Cumplimiento, seguimiento y control	-----	-----	Revisión de norma legales
		-----	Evaluación en periodo de prueba	-----
		Entrega de notificación de riesgos	-----	Visita de Evaluación al Puesto de Trabajo, conjuntamente con el Delegado de Prevención y el Trabajador
		-----	Control y seguimiento del sistema para a reinserción y reubicación laboral	Verifica que se cumplan los procedimientos adecuados para la reinserción y reubicación de los trabajadores limitados de acuerdo a sus condiciones físicas residuales.
		-----	Estudio de las demandas bio-mecánicas, físicas, sensoriales, comunicativas, psíquicas, actitudinales	Seguimiento de las modificaciones del ambiente de trabajo para adecuar los puestos a las condiciones físicas residuales de los trabajadores limitados
		Evaluación operativa del desempeño	-----	-----
		Vigilancia epidemiológica	Seguimientos de atención medica	Matriz de seguimiento y/o control epidemiológico

Fuente: Castillo, Paola (2013)

En el cuadro anteriormente citado, se puede percibir la comparación entre los procesos de reubicación tomados para denotar las etapas paso o procedimientos ejecutados para llevar a cabo dichos procesos. En él, se puede observar el cumplimiento y forma de aplicación de algunas etapas como lo son Las Garantías y recursos para la reubicación laboral, la identificación, evaluación, control y efectividad de la reubicación entre otras. Dicho cuadro comparativo demuestra las diferencias y semejanzas entre dichos procesos para así poder evaluar el funcionamiento de cada uno, y de esta manera poder tomar en consideración los pasos que no tienen efectividad óptima.

Por otro lado, para la evaluación individual del proceso estudio con cada uno de los procesos modelos se presenta en forma gráfica las estimaciones en puntos recopiladas a través del instrumento observacional aplicado sobre el flujograma de proceso para la reubicación de trabajadores lesionados en nuevos puestos de trabajo, especialmente a aquellos que sufren de trastornos músculo-esqueléticos producto del desempeño de tareas laborales en la empresa de estudio, considerando esta lesión como de ocupación laboral más frecuente en la misma.

Asimismo, la matriz de estimación contentiva de los resultados observacionales valorando con 1 o -1, la acción positiva o negativa, en torno a la comparación del proceso de reubicación laboral de la empresa en estudio con los parámetros considerados por los otros modelos de proceso de reubicación laborales citados en el referente teórico de esta investigación. Siendo el valor 0, para los aspectos que no son considerados por la empresa en estudio, el instrumento presentó una paridad entre los parámetros evaluados conforme a los grados de Aplicado (A), Conforme (C), No Aplicado (NA) y No Conforme (NC).

La primera matriz de estimación aplicada con el modelo de la Dra. Soto se desprendió la sumatoria de puntos que pudieron ser representados en gráficos de torta de acuerdo a las dimensiones de: Disponibilidad de los estudios previos, identificación de los casos a reubicar, evaluación de los casos, manejo de la reubicación integral, información y retroalimentación y la efectividad en la reubicación (Ver, cuadro nº 4 y 5, su correspondiente gráfico). Como segunda parte la evaluación se presenta a través de la matriz de estimación resultados cuantitativos arrojados de verificar la aplicación de aspectos del Proceso modelo de la empresa productora de alimentos en el proceso objeto de estudio.

Cuadro 4. MATRIZ DE ESTIMACIÓN

Valoración en la ejecución y desarrollo de cada uno de los pasos del proceso de reubicación laboral de la empresa comparado con los aspectos y etapas del modelo expuesto en el aparte del referente teórico de este estudio.

INDICADOR	REACTIVO	A	V.A	C	V.A	NC	V.A	NA	V.A	PTS
		1	-	1	-	-1	-	-1	-	-
Disponibilidad de estudios previos	1.-Auditoria actualizada de puestos	1	1	0	0	-1	-1	0	0	0
	2.-Diseño de puestos	1	2	1	1	0	-1	0	0	2
	3.-Ergonogramas	0	2	0	1	0	-1	-1	-1	-1
	4.-Descripción de puestos	1	3	1	2	0	-1	0	-1	2
	5.-Profesiogramas	0	3	0	2	0	-1	-1	-2	-1
	6.-Análisis actualizado de puestos disergonómicos	1	4	0	2	-1	-2	0	-2	0
TOTAL PARCIALES DE PUNTOS ACUMULADOS		4	4	2	2	-2	-2	-2	-2	2

INDICADOR	REACTIVO	A	V.A	C	V.A	NC	V.A	NA	V.A	PTS
		1	-	1	-	-1	-	-1	-	-
Identificación de casos a reubicar	7.-Registros históricos de morbilidad de casos	1	1	1	1	0	0	0	0	2
	8.-Especificación normatizada de recaudos para el informe médico ocupacional	1	2	1	2	0	0	0	0	2
	9.- Registro de puestos vacantes	1	3	1	3	0	0	0	0	2
TOTAL PARCIALES DE PUNTOS ACUMULADOS		3	3	3	3	0	0	0	0	6

NOMENCLATURAS. A. aplica. **C.** Conforme **NC.** No conforme **NA.** No aplica **V.A.** Valores acumulados

Fuente: Castillo, Paola (2013)

Cuadro 4. MATRIZ DE ESTIMACIÓN (continuación)

INDICADOR	REACTIVO	A	V.A	C	V.A	NC	V.A	NA	V.A	PTS
		1	-	1	-	-1	-	-1	-	-
Evaluación de casos	10. -Diagnóstico integral de la discapacidad	1	1	1	1	0	0	0	0	2
	11-Pronóstico funcional y ocupacional	1	2	1	2	0	0	0	0	2
	12.-Plan de rehabilitación a seguir	1	3	1	3	0	0	0	0	2
	13.-Plan de reubicación	1	4	1	4	0	0	0	0	2
	14.-Plan de entrenamiento	1	5	1	5	0	0	0	0	2
TOTAL PARCIALES DE PUNTOS ACUMULADOS		5	5	5	5	0	0	0	0	10

INDICADOR	REACTIVO	A	V.A	C	V.A	NC	V.A	NA	V.A	PTS
		1	-	1	-	-1	-	-1	-	-
Manejo de la reubicación integral	15.- Análisis de cambios del ambiente laboral	1	1	0	0	-1	-1	0	0	0
	16.-Propuestas de cambios administrativos y organizacionales	1	2	1	1	0	-1	0	0	2
	17.-Análisis ergonómico de los nuevos puestos frente a las limitaciones de los trabajadores	1	3	1	2	0	-1	0	0	2
	18.-Análisis ambiental	1	4	1	3	0	-1	0	0	2
	19.-Análisis de nuevas tareas	1	5	1	4	0	-1	0	0	2
	20.-Análisis de nuevos riesgos	1	6	1	5	0	-1	0	0	2
TOTAL PARCIALES DE PUNTOS ACUMULADOS		6	6	5	5	-1	-1	0	0	10

NOMENCLATURAS. A. aplica. **C.** Conforme **NC.** No conforme **NA.** No aplica **V.A.** . Valores acumulados
Fuente: Castillo, Paola (2013)

Cuadro 4. MATRIZ DE ESTIMACIÓN (continuación)

INDICADOR	REACTIVO	A	V.A	C	V.A	NC	V.A	NA	V.A	PTS
		1	-	1	-	-1	-	-1	-	-
Información y retroalimentación	21.-Mecanismos para comparaciones características del puesto y grado de limitaciones del trabajador	1	1	1	1	0	0	0	0	2
	22.- Ajuste en la descripción de puestos	1	2	0	1	-1	-1	0	0	0
TOTAL PARCIALES DE PUNTOS ACUMULADOS		2	2	1	1	-1	-1	0	0	2

INDICADOR	REACTIVO	A	V.A	C	V.A	NC	V.A	NA	V.A	PTS
		1	-	1	-	-1	-	-1	-	-
Efectividad en la reubicación	23.-Notificación	1	1	1	1	0	0	0	0	2
	24. Contrato de trabajo	1	2	1	2	0	0	0	0	2
	25.- Entrenamiento	1	3	1	3	0	0	0	0	2
	26.-Evaluación en periodo de prueba	1	4	1	4	0	0	0	0	2
	27.-Ubicación definitiva	1	5	0	4	-1	-1	0	0	0
	28.-Estudio de las demandas bio-mecánicas, físicas, sensoriales, comunicativas, psíquicas, actitudinales	0	5	0	4	0	-1	-1	-1	-1
	29.-Estudio de barreras, tolerancia	1	6	0	4	-1	-2	0	-1	0
	30.-Estudio de resiliencia del trabajador	0	6	0	4	0	-2	-1	-2	-1
	31.-Seguimientos de atención medica	1	7	1	5	0	-2	0	-2	2
TOTAL PARCIALES DE PUNTOS ACUMULADOS		7	7	5	5	-2	-2	-2	-2	8

NOMENCLATURAS. A. aplica. C. Conforme NC. No conforme NA. No aplica V.A. Valores acumulados.

Fuente: Castillo, Paola (2013)

Análisis

Como se observa en el cuadro anterior, al comparar el modelo para la reubicación laboral de los trabajadores con lesiones músculo-esqueléticas, según el modelo referente de la Doctora Soto (2012) con el mencionado proceso en la empresa en estudio, se tiene lo siguiente:

En relación a la disponibilidad de estudios previos, la empresa adolece de Profesiogramas y Ergonogramas de los puestos de trabajo y presenta una desactualización en lo que corresponde a las auditorias de puestos y el análisis de los puestos disergonómicos es decir aquello que presentan riesgos ergonómicos y necesitan mejorar el diseño. En cuanto al diseño y descripción de puestos estándares no se observaron anomalías, Con respecto a la identificación de casos a reubicar, se evidenció en la valoración resultante tabulada, que la empresa cumple con los registros históricos De la morbilidad de casos, las especificaciones normatizada de los recaudos y el registro de puestos vacantes

En referencia a la evaluación de casos, se evidenció que la empresa practica en forma suficiente la acción de diagnosticar integralmente la discapacidad por intermedio de la actividad de salud ocupacional, contando con un médico ocupacional, con los servicios instalados en la empresa donde es posible pronosticar la salud ocupacional y funcional del trabajador lesionado a ser reubicado en otras funciones de trabajo.

Se constató que existe un flujograma de proceso, bien definido en cuanto a la planificación de la rehabilitación, un plan sugerido para la reubicación y un plan de entrenamiento bajo los parámetros y especificaciones del puesto

tomando en consideración las recomendaciones médicas. En tanto y cuanto, es el servicio ocupacional de la empresa la que asume la responsabilidad de la reubicación, de allí que el flujograma de procesos de la empresa se oriente más hacia la atención medica ocupacional del paciente y la oficina de personal, realiza las labores administrativas y entrenamiento en el proceso de reubicación de los trabajadores lesionados en este caso por afeccione músculo-esqueléticas.

En ese mismo orden puede visualizarse en referencia al manejo de la reubicación integral de los trabajadores lesionados en proceso de rehabilitación o limitados permanentemente que la empresa, desarrolla con menos esfuerzo el análisis de los cambios del ambiente laboral en función de las actividades y grupos que realizaba el trabajador antes de la lesión y su inminente reubicación. Sin embargo, si se especifican las propuestas de cambios administrativos y organizacionales, el análisis ergonómico de los nuevos puestos frente a las limitaciones de los trabajadores, el análisis ambiental, análisis de nuevas tareas y el análisis de nuevos riesgos.

Igualmente, durante el proceso de reubicación laboral para trabajadores limitados, en la empresa se constató la existencia de mecanismo para la comparación de las características de un nuevo puesto de trabajo y las limitaciones que presenta el trabajador, no obstante los cambios que se producen en el diseño y descripción de los puestos asignados no son reflejados en el manual de descripción de puestos, permitiendo el retraso den el ajuste de la descripción documentada de los puestos ocupados por el personal discapacitado. Con relación a la efectividad de la reubicación desde un punto de vista de procedimientos, los resultados tabulados demostraron que la empresa presenta problemas en la ubicación definitiva del trabajador

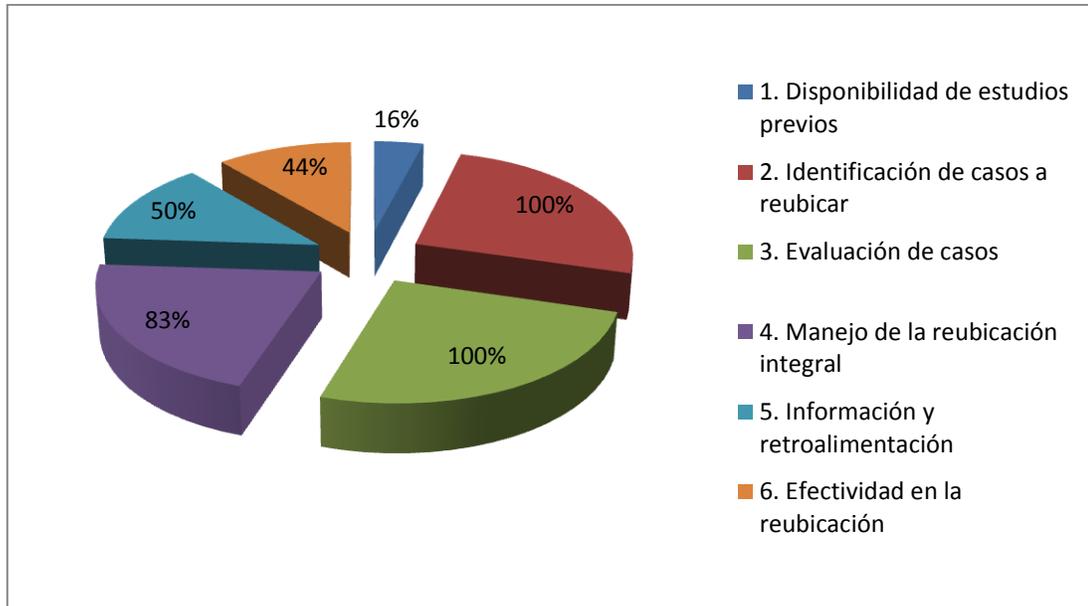
por cuanto los asignas sin el debido estudio de barreras, resiliencia y tolerancia del trabajador.

Cuadro 5. MATRIZ DE ANÁLISIS PARA OPTIMIZACIÓN
Proceso de reubicación de los trabajadores limitados por lesiones músculo esqueléticas en referencia a la empresa en estudio, de acuerdo a los parámetros del modelo de la Doctora Soto Lisbeth

Nº	Indicadores	PTS	Valores óptimos	Porcentaje de cumplimiento
1	Disponibilidad de estudios previos	2	12	16%
2	Identificación de casos a reubicar	6	6	100%
3	Evaluación de casos	10	10	100%
4	Manejo de la reubicación integral	10	12	83%
5	Información y retroalimentación	2	4	50%
6	Efectividad en la reubicación	8	18	44%

Fuente: Castillo, Paola (2013)

Grafico 1. Nivel de cumplimiento de los parámetros del modelo de la Doctora Soto Lisbeth (2010), por la empresa de fabricación cauchera en relación a la reubicación de los trabajadores limitados por lesiones músculo-esqueléticas



Fuente: Castillo, Paola (2013)

Interpretación

En el gráfico nº1, se evidencia que el proceso de reubicación laboral para los trabajadores con limitaciones en este caso por trastornos músculo-esqueléticos, en comparación al modelo referente de este estudio de Soto se efectúa en un 100% en relación a la identificación de caso a reubicar, y la evaluación de los casos por el servicio médico ocupacional, dentro de parámetros de suficiencia de un 83% con respecto al manejo de reubicación integral, no obstante se señalan deficiencias en la efectividad de las acciones de información y retroalimentación en un 50, en la reubicación efectiva del trabajador valorada en un 44% de efectividad, y el punto más álgido se observó en la deficiencia de estudios previos antes que sucedan los eventos que pueden servir para aligerar y optimizar el proceso considerando los parámetros expuestos por el modelo referente de reubicación laboral expuesto por la Dra Soto (2010).

Cuadro 6. MATRIZ DE ESTIMACIÓN

Valoración en la ejecución y desarrollo de cada uno de los pasos del proceso de reubicación laboral de la empresa estudio comparado con los aspectos del proceso de reubicación de la empresa productora de alimentos.

REACTIVO	A	V.A	C	V.A	NA	V.A	NC	V.A	PTS
	1	-	1	-	-1	-	-1	-	-
1.-Evaluación Médica.	1	1	1	1	0	0	0	0	2
2.-Actualización y Análisis del listado de trabajadores con limitaciones.	1	2	0	1	0	0	-1	-1	0
3.- Identificación de los puestos de trabajo.	1	3	1	2	0	0	0	-1	2
4.- Evaluación de los puestos de trabajo.	1	4	0	2	0	0	-1	-2	0
5.-Elaboración de ficha ergonómica del trabajador.	0	4	0	2	-1	-1	0	0	-1
6.- Evaluación ergonómica del puesto de trabajo.	1	5	1	3	0	-1	0	-2	2
7.-Adecuación de los puestos de trabajo a la limitación del trabajador.	1	6	1	4	0	-1	0	-2	2
8.- Registro de las evaluaciones del puesto.	1	7	0	4	0	-1	-1	-3	0
9.- Informe al Comité de Reinserción.	1	8	0	4	0	0	-1	-4	0
10.- Concienciación y adiestramiento al personal a reinsertar.	0	8	0	4	-1	-2	0	-4	-1
11.- Inducción Operativa	1	9	1	5	0	-2	0	-4	2
12.- Inducción de seguridad industrial	1	10	1	6	0	-2	0	-4	2
13.- Elaboración y aplicación de descripciones de cargo.	1	11	0	6	0	-2	-1	-5	0
14.- Análisis Seguro del Trabajo (AST)	1	12	1	7	0	-2	0	-5	2
15.-Notificación de Riesgos	1	13	1	8	0	-2	0	-5	2
16.- Procedimiento Seguro del Trabajo (PST)	1	14	0	8	0	-2	-1	-6	0
17.-Ubicación de los Trabajadores en el puesto de trabajo probado.	1	15	0	8	0	-2	-1	-7	0
18.-Adicionar matriz de seguimiento y control de reinserción laboral.	0	15	0	8	-1	-3	0	-7	-1
19.- Anexar expediente y Archivar	1	16	1	9	0	-3	0	-7	2
20.- Referencias Bibliográficas	0	16	0	9	-1	-4	0	-7	-1
TOTAL DE PUNTOS ACUMULADOS	16	16	9	9	-4	-4	-7	-7	14

NOMENCLATURAS. A. aplica. C. Conforme NA. No aplica NC. No conforme V.A . Valores acumulados.

Fuente: Castillo, Paola (2013)

Análisis

El cuadro anterior, refleja la evaluación individual del proceso de reubicación laboral para trabajadores con lesiones músculo-esqueléticas con respecto al proceso procedimental de la empresa del ramo alimenticio. A través de la numeración arrojada por dicha evaluación, se puede notar que en la empresa productiva cauchera se aplican el 80% de los pasos aplicados en el proceso modelo, lo que indica que tiene una alta semejanza en la planificación de los pasos a ejecutar en el mismo. Pero al mismo tiempo, se muestra una divergente con respecto al proceso de referencia, ya que del 80% aplicable el 43,75% no es conforme debido a que su ejecución no es óptima.

Conclusiones

Una vez realizada la investigación se puede concluir lo siguiente:

En referencia al primer objetivo planteado, el cual se orientó a explicar cómo se desarrolla el proceso de reubicación laboral de trabajadores con lesiones músculo-esqueléticas en una empresa del sector cauchero. Se puede afirmar que la empresa cuenta con un flujograma ampliado del proceso, en donde se percibe una serie de pasos a desarrollar frente a los eventos ya acaecidos de casos de trabajadores con lesiones, los cuales adhieren discapacidad (limitantes) a los mismos en su ejercicio laboral, observándose una carga de actividades impuestas al servicio de salud ocupacional de la empresa, con apoyo de otros departamentos, tales como, los técnicos en análisis ergonómicos y de ambiente dejando a los recursos humanos la atribución del reentrenamiento, negociación y seguimiento de la asistencia médica.

En comparación con los modelos sistemáticos y procedimentales de referencia, se determinó que aun cuando el modelo aplicado tipo flujo de actividades operativas por la empresa en estudio, no considera ciertos aspectos de gestión y sistema, además de obviar pasos definidos para la aplicación conforme a los modelos de referencia observados tal como lo señala el cuadro nº 3 del presente capítulo. Siendo estos criterios considerados como oportunidades de mejoras y fortalecimiento del proceso de reubicación laboral llevado actualmente por la empresa en estudio.

También es de considerarse que los modelos estudiados en el referente de esta investigación en forma general aplican a la visión sistémica e integrada de los equipos multidisciplinarios que son responsables de la

aplicación de un proceso de reubicación laboral eficiente para los trabajadores limitados por la acción de accidentes de trabajo o condiciones disergonómicas de sus puestos de trabajo a los cuales están expuestos.

En relación al segundo objetivo del estudio, se identificaron los elementos que componen los procesos de reubicación laboral para trabajadores con lesiones músculo-esqueléticas, las cuales según los resultados del estudio se producen con mayor frecuencia en las áreas industriales. En los diferentes cuadros presentados, se puede apreciar los diferentes parámetros considerados en los modelos estudiados los cuales se resumieron en las etapas de: garantías y recursos para la reubicación laboral, identificación evaluación manejo de la reubicación integral información y retroalimentación y la efectividad en la reubicación. De allí, se plasmaron los indicadores generales (procedimientos) a cuya función operacional se adjuntan las acciones, desarrolladas por cada modelo sujeto a comparación.

Estos indicadores agrupados en los términos de: estudios previos de la disponibilidad de puestos de trabajo, asignación de recursos financieros, adecuación de los métodos de trabajos desde una perspectiva ergonómica, descripción de puestos, coordinación del proceso de reubicación laboral a través del servicio médico laboral, identificación de casos a reubicar, evaluación de casos, rehabilitación, capacitación y entrenamiento, seguridad, ambiente, controles administrativos, orientación, cumplimiento, seguimiento y control. Sirvieron para describir comparativamente los tres modelos referidos, observándose su ajuste y adecuación a la intencionalidad del proceso de reubicación laboral, en concordancia con el marco legal venezolano también expuesto en el estudio.

En conclusión tras la revisión bibliográfica y observación directa de los flujogramas de muestra y un manual operativo, se pudo cumplir con el objetivo número dos de este estudio, observándose de forma clara los parámetros utilizados para la evaluación del proceso de reubicación laboral que actualmente se ejecuta en la empresa en estudio en comparación con los modelos referentes.

Con relación al tercer objetivo se comparó el proceso de reubicación laboral de trabajadores con lesiones músculo-esqueléticas de una empresa del sector productivo cauchero, con otros modelos de referencia. Demostrándose puntos de convergencia entre ellos, plasmados en el cuadro nº 3 del capítulo anterior. Observándose más similitudes que diferencias en la operatividad de los modelos referentes de cuya integración es posible visualizar ciertos elementos no considerados en el modelo planteado por la empresa de producción cauchera.

Tales casos de no concordancia se observaron, con respecto a las acciones procedimentales de las garantías y recursos para la reubicación laboral, pues el modelo de la empresa en estudio, presentando carencias hasta donde pudo ser observado el proceso en la creación de las condiciones y garantías para la reubicación de los trabajadores (as) con limitaciones, la gestión para la asignación de recursos, la realización de estudios previos técnicos y psicotécnicos para evaluar los cambios requeridos en los puestos de trabajo existentes como al momento de introducir nuevas tecnologías o métodos de organización de trabajo de forma ergonómica.

Además no registró una actividad en el flujograma estudiado de identificación y análisis de los puestos de trabajo con posibilidad de ser

usados en la reubicación laboral, las acciones de diseño y rediseño de los puestos de trabajo seleccionados para reubicar al personal.

En cuanto a la identificación de los casos el flujograma del proceso de reubicación laboral de la empresa en estudio, en comparación con los modelos referentes, no aplica la incorporación de un listado informativo de trabajadores con discapacidad (limitaciones) tanto temporal como permanente, se excluye la actividad de determinar una propuesta de los puestos de trabajo a ocupar por el trabajador evaluado, definiendo tareas y actividades de acuerdo a las limitaciones presentadas por el trabajador o trabajadores.

En lo que se refiere al parámetro de evaluación, se observó la carencia de un mecanismo para la identificación previa de los puestos de trabajo susceptibles a ser asignados de acuerdo a las limitaciones músculo-esqueléticas de los trabajadores, más frecuentes que se producen en la empresa, que sean aceptables para la reubicación, tampoco se observaron actividades para la rehabilitación del trabajador.

Con respecto al manejo de la reubicación integral, se evidenció la carencia en cuanto a seguridad sobre el control y operatividad de todas aquellas actividades inmersas en el puesto de trabajo asignado, aplicando el análisis y procedimiento seguro de puesto de trabajo (APS). Asimismo, no se plantea la realización de informes de las condiciones mentales para la reinserción del trabajador con limitaciones.

Dentro del parámetro de información y retroalimentación se observaron divergencias en relación a los controles administrativos en la ocasión de promover la participación de los trabajadores con limitaciones en el proceso

de reinserción laboral y la aceptación de parte de los mismos, la visita conjuntamente con el trabajador y delegado de prevención para efectuar la evaluación del puesto asignado, la entrevistar al trabajador, la presentación el acta de reinserción o reubicación laboral al comité de reinserción en el trabajo y la revisión y realización el acta de reinserción o reubicación. Asa como, estimular la integración del trabajador con limitaciones al proceso de reinserción y reubicación laboral, mediante la orientación integral.

Por último se acota divergencias en la efectividad en la reubicación, en torno al cumplimiento, seguimiento y control del proceso, en cuanto a que no establece la revisión de norma legales y verificación del cumplimiento de los procedimientos adecuados para la reinserción y reubicación de los trabajadores limitados de acuerdo a sus condiciones físicas residuales. Al igual que el seguimiento de las modificaciones del ambiente de trabajo para adecuar los puestos a las condiciones físicas residuales de los trabajadores limitados. Pero a diferencia de otros modelos, presenta la actividad de entregar de notificación de riesgos del nuevo puesto de trabajo al reubicado y promueve la evaluación operativa del desempeño como parte del control del proceso de reubicación laboral.

Sirviendo todo esto, para la evaluación de los procesos de forma individual con respecto a los procesos modelos o referenciales, los cuales fueron de gran ayuda para dicha evaluación, ya que a través de ellos, se pudieron observar pasos o etapas no aplicadas en la empresa en estudio y algunos aplicados sin conformidad en su ejecución; lo que trae como consecuencia unas recomendaciones para la optimización de dicho proceso.

Recomendaciones

Con el estudio realizado se buscó evaluar de manera comparativa el proceso de reubicación laboral de trabajadores con lesiones músculo-esqueléticas de una empresa del sector de producción cauchera identificado mediante el uso de parámetros determinados por la integración de modelos de referencia para un proceso de reubicación laboral, expresado en seis parámetros operativos y de gestión, logrando la consecución de los objetivos planteados, por lo cabe recomendar.

En primer lugar la revisión de su contenido por parte de la empresa en estudio a los fines de procurar la toma de decisiones en cuanto a la aplicabilidad e integración de los aspectos del proceso de reubicación laboral actual con los aspectos plasmados en los modelos referentes.

La empresa en forma detallada debe mostrar la política, objetivos, normas y procedimientos al detalle para cada una de las acciones reflejadas en su flujograma operativo ajustándose a los aspectos contenidos en los modelos comparados de referencia, para obtener una claridad y eficiencia en el proceso de reubicación laboral de los trabajadores, en caso de producirse una limitación física en forma temporal o permanente, cumpliendo con los ordenamientos legales y normativos venezolanos.

Por otra parte este estudio puede recomendarse para que sirva de fuente de información en ocasión a otros trabajos de investigación a desarrollar por los alumnos de la Escuela de Relaciones Industriales a quienes les interese el tema de la actividad laboral ligada a la salud ocupacional y la ergonomía.

LISTA DE REFERENCIAS

Bravo Alexander, Fernández Efraín y Loyo Williams (2008), **Plan de reinserción laboral para los trabajadores con lesiones músculo esqueléticas del departamento de montura de una empresa de calzados de seguridad**. Universidad de Carabobo. Venezuela

Carrizales y Scavo (2009), **Análisis de costos generados por problemas músculo esqueléticos y mejoras ergonómicas en una empresa del sector automotriz del Estado Carabobo**. Universidad de Carabobo. Venezuela

Castillo, Juan (2010). **Ergonomía: Fundamentos para el desarrollo de soluciones ergonómicas**, Editorial Universidad del Rosario – Colombia.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) **Gaceta Oficial Nº 5453**. Caracas Venezuela

Cruz y Garnica (2001) **Principios de ergonomía**. Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo lozano. Bogotá.

Delgado, Yamile (2011). **Investigación Social en Proceso: ejercicios y respuestas**. 1ra Reimpresión de la Tercera Edición. Dirección.

Delgado, Yamile; Colombo, Leyda y Orfila, Rosmel (2003). **Conduciendo la Investigación**. Segunda Edición. Editorial Comala.com. Caracas-Venezuela.

Hurtado, Ivan y Toro, Josefina (2007). **Paradigmas y métodos de Investigación en Tiempos de Cambio**. Industrial Gráfica Integral. Maracay-Venezuela.

Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo INSHT (2006) **La Salud Ocupacional**. España.

Ley Orgánica de Protección, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 38.236**. Caracas.

Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y Los Trabajadores (2012), **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 6.076, Extraordinaria**, Caracas.

Ley para las Personas con Discapacidad.(2007) **Gaceta Oficial número 38.598**. Caracas.

Malchaire, Jacques (2008). **Lesiones de Miembros Superiores por Traumas Acumulativos Estrategias de Prevención**. Editorial Universidad Católica de Lovaina. Bélgica.

Montero José y Pinto María (2009), **Diseño de un programa de reinserción laboral para trabajadores con problemas músculo esqueléticos en una empresa manufacturera**. Universidad de Carabobo. Venezuela

Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional (2008), **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 38.910**. Caracas. Venezuela

Norma COVENIN 2273-91. **Principios Ergonómicos de la Concepción de Los Sistemas de Trabajo** Caracas. Venezuela

Oborne, David (2006), **Ergonomía en Acción: La adaptación del medio ambiente de trabajo al hombre**, 2da Ed., Editorial Trillas, México.

OSHA, Frank (2007), **Los Trastornos Músculo Esqueléticos (TME) pueden afectar a los músculos, articulaciones, tendones, ligamentos, huesos y nervios del cuerpo**. Disponible en: <http://osha.europa.eu/es/topics/msds> Fecha de consulta: 20/06/2012.

Ramírez, César (2003). **Ergonomía y Productividad**. 2da Edición. Editorial Noriega Editores. México.

Ramírez, César (2005). **Seguridad Industrial Un Enfoque Integral**. 2da Edición. Editorial Noriega Editores. México.

Rodríguez, María y Ruiz Lizzie (2001), **La situación de la persona con discapacidad física debido a un accidente laboral y su permanencia o reinserción en el mercado de trabajo**. Universidad de Carabobo. Venezuela

Ruíz, Antonio (2003), **Salud Ocupacional y Productividad**, Editorial Limusa, 3^{ra} reimpresión. México, D.F.

Salazar, Julio. (1987) **Tratado sobre salud ocupacional**, Ediciones Limusa México.

Silva, José Luis. (2005). **Ergonomía**. Diplomado de Salud y Seguridad Laboral. Universidad de Carabobo. Venezuela.

Soto, Lisbeth (2010) **Ponencia “Reinserción laboral ¿Es posible?”**. VII Jornadas de Seguridad, Salud Ocupacional y Ambiente patrocinado por la Cámara de Industriales del estado Aragua, Venezuela.

Uzcátegui, Vanessa (2009), **Propuesta de un programa de reinserción laboral para personas con discapacidad en el área de producción de una empresa manufacturera**. Universidad de Carabobo. Venezuela.

ANEXOS

Cuadro Comparativo entre Modelos para la Reubicación Laboral

ETAPAS	PROCEDIMIENTOS	Modelo aplicado por la empresa de fabricación cauchera, en estudio	Modelo sistemático Soto (2010) para una empresa metalmeccánica	Modelo procedimental de una empresa de alimentos

MATRIZ DE ESTIMACIÓN

Valoración en la ejecución y desarrollo de cada uno de los pasos del proceso de reubicación laboral de la empresa comparado con los aspectos y etapas del modelo expuesto en el aparte del referente teórico de este estudio.

INDICADOR	REACTIVO	A	V.A	C	V.A	NC	V.A	NA	V.A	PTS
		1	-	1	-	-1	-	-1	-	
Disponibilidad de estudios previos	1.-Auditoria actualizada de puestos									
	2.-Diseño de puestos									
	3.-Ergonogramas									
	4.-Descripción de puestos									
	5.-Profesiogramas									
	6.-Análisis actualizado de puestos disergonómicos									
TOTAL PARCIALES DE PUNTOS ACUMULADOS										

INDICADOR	REACTIVO	A	V.A	C	V.A	NC	V.A	NA	V.A	PTS
		1	-	1	-	-1	-	-1	-	
Identificación de casos a reubicar	7.-Registros históricos de morbilidad de casos									
	8.-Especificación normatizada de recaudos para el informe médico ocupacional									
	9.- Registro de puestos vacantes									
TOTAL PARCIALES DE PUNTOS ACUMULADOS										

NOMENCLATURAS. A. aplica. NA. No aplica C. Conforme NC. No conforme V.A. Valores acumulados

INDICADOR	REACTIVO	A	V.A	C	V.A	NC	V.A	NA	V.A	PTS
		1	-	1	-	-1	-	-1	-	
Evaluación de casos	10.-Diagnóstico integral de la discapacidad									
	11-Pronóstico funcional y ocupacional									
	12.-Plan de rehabilitación a seguir									
	13.-Plan de reubicación									
	14.-Plan de entrenamiento									
TOTAL PARCIALES DE PUNTOS ACUMULADOS										

INDICADOR	REACTIVO	A	V.A	C	V.A	NC	V.A	NA	V.A	PTS
		1	-	1	-	-1	-	-1	-	
Manejo de la reubicación integral	15.- Análisis de cambios del ambiente laboral									
	16.-Propuestas de cambios administrativos y organizacionales									
	17.-Análisis ergonómico de los nuevos puestos frente a las limitaciones de los trabajadores									
	18.-Análisis ambiental									
	19.-Análisis de nuevas tareas									
	20.-Análisis de nuevos riesgos									
TOTAL PARCIALES DE PUNTOS ACUMULADOS										

INDICADOR	REACTIVO	A	V.A	C	V.A	NC	V.A	NA	V.A	PTS
		1	-	1	-	-1	-	-1	-	
Información y retroalimentación	21.-Mecanismos para comparaciones características del puesto y grado de limitaciones del trabajador									
	22.- Ajuste en la descripción de puestos									
TOTAL PARCIALES DE PUNTOS ACUMULADOS										

INDICADOR	REACTIVO	A	V.A	C	V.A	NC	V.A	NA	V.A	PTS
		1	-	1	-	-1	-	-1	-	
Efectividad en la reubicación	23-Notificación									
	24- Contrato de trabajo									
	25- Entrenamiento									
	26-Evaluación en periodo de prueba									
	27-Ubicación definitiva									
	28Estudio de las demandas bio-mecánicas, físicas, sensoriales, comunicativas, psíquicas, actitudinales									
	29-Estudio de barreras, tolerancia									
	30-Estudio de resiliencia del trabajador									
	31-Seguimientos de atención médica									
TOTAL PARCIALES DE PUNTOS ACUMULADOS										

MATRIZ DE ANÁLISIS PARA OPTIMIZACIÓN

Proceso de reubicación de los trabajadores limitados por lesiones músculo-esqueléticas en referencia a la empresa en estudio, de acuerdo a los parámetros del modelo de la Doctora Soto Lisbeth

Nº	Indicadores	Ptos.	Valores óptimos	Porcentaje de Cumplimiento
1	Disponibilidad de estudios previos			
2	Identificación de casos a reubicar			
3	Evaluación de casos			
4	Manejo de la reubicación integral			
5	Información y retroalimentación			
6	Efectividad en la reubicación			
TOTAL PARCIALES DE PUNTOS ACUMULADOS				

MATRIZ DE ESTIMACIÓN

Valoración en la ejecución y desarrollo de cada uno de los pasos del proceso de reubicación laboral de la empresa estudio comparado con los aspectos del proceso de reubicación de la empresa productora de alimentos.

REACTIVO	A	V.A	C	V.A	NA	V.A	NC	V.A	PTS
	1	-	1	-	-1	-	-1	-	-
1.-Evaluación Médica.									
2.-Actualización y Análisis del listado de trabajadores con limitaciones.									
3.- Identificación de los puestos de trabajo.									
4.- Evaluación de los puestos de trabajo.									
5.- Evaluación ergonómica del puesto de trabajo.									
6.-Adecuación de los puestos de trabajo a la limitación del trabajador.									
7.- Registro de las evaluaciones del puesto.									
8.- Informe al Comité de Reinserción.									
9.- Concienciación y adiestramiento al personal a reinsertar.									
10.- Inducción Operativa									
11.- Inducción de seguridad industrial									
12.- Elaboración y aplicación de descripciones de cargo.									
13.- Análisis de Seguridad en el Trabajo (AST)									
14.-Notificación de Riesgos									
15.- Procedimiento Seguro del Trabajo (PST)									
16.-Ubicación de los Trabajadores en el puesto de trabajo probado.									
17.-Adicionar matriz de seguimiento y control de reinserción laboral.									
18.- Anexar expediente y Archivar									
19.- Referencias Bibliográficas									
TOTAL PARCIALES DE PUNTOS ACUMULADOS									

NOMENCLATURAS. A. aplica. C. Conforme NA. No aplica NC. No conforme V.A . Valores acumulados

Fuente: Castillo, Paola (2013)