MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA SALUD
SERVICIO AUTÓNOMO INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS
"DR. ARNOLDO GABALDON"
POSTGRADO DE SALUD OCUPACIONAL E HIGIENE DEL AMBIENTE LABORAL

PROGRAMA DE REINCORPORACIÓN Y REUBICACIÓN LABORAL PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN UNA EMPRESA DE MANUFACTURA DE ALIMENTOS. TURMERO. ESTADO ARAGUA. 2019.

Trabajo Especial de Grado presentado como requisito parcial para optar al título de Especialista en Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral

AUTORA: Loraine Lamont

TUTORA: Evelin Escalona

Aragua, Septiembre del 2020

Maracay, 29 de Septiembre 2020

Ciudadanos.

Miembros de la Comisión Coordinadora del.

Postgrado de Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral

S.A. Instituto de Altos Estudios “Dr. Arnoldo Gabaldon” Presente.-

La presente es para comunicar que en mi carácter de tutora del **Trabajo Especial de Grado**, titulado: Programa de Reincorporación y Reubicación Laboral para Trabajadores Con Discapacidad en una Empresa de Manufactura de Alimentos. Turmero. Estado Aragua. 2019, realizado por la ciudadana: Loraine Antonietta Lamont Zapata, Para optar al Título de Especialista en: Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral; Una vez leído y analizado considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado evaluador que se designe.

Atentamente,



Evelin Escalona

C.I.N°: 4.589.848

MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA SALUD
SERVICIO AUTÓNOMO INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS
"DR. ARNOLDO GABALDON"

ACTA VEREDICTO DEL TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

Quienes suscriben, miembros del jurado designado por la Comisión Coordinadora del Programa de Especialización de Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral, para examinar el Trabajo Especial de Grado o Trabajo de Grado presentado por: Loraine Antonietta Lamont Zapata, Cédula de Identidad N°: V-18.083.003 bajo el título: Programa de Reincorporación y Reubicación Laboral para Trabajadores Con Discapacidad en una Empresa de Manufactura de Alimentos. Turmero. Estado Aragua. 2019. Con la tutoría de Evelin Escalona, titular de la cédula N° 4.589.848, con fin de cumplir el requisito legal para optar al grado académico de Especialista en Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral, dejan constancia de lo siguiente:

1. Leído como fue dicho trabajo por cada uno de los miembros del jurado, se fijó el día: _____ de _____ de _____ a las _____, para que la autora lo defendiera en forma pública, lo que ésta hizo en la ciudad de: _____ mediante una presentación oral de su contenido, luego de lo cual respondió satisfactoriamente a las preguntas que le fueron formuladas por el jurado, todo ello con lo conforme en el Reglamento de Gestión Académica.

2. Finalizada la defensa Oral y revisado el trabajo Escrito el jurado decidió: _____, dado que se ajusta a lo dispuesto y exigido en el reglamento de Gestión Académica.

C.I.N°
Jurado

C.I.N°
Jurado

_____

C.I.N°
Presidente

AGRADECIMIENTO

En primer lugar quiero agradecer a Dios por ser mi guía en esta vida. Sin su compañía no tendría nada.

A mi tutora Dra. Evelin Escalona, quien con sus conocimientos y apoyo me guió a través de cada una de las etapas de este proyecto para alcanzar los resultados que buscaba.

También quiero agradecer a la empresa Alfonzo Rivas & Compañía por brindarme todos los recursos y herramientas que fueron necesarios para llevar a cabo el proceso de investigación. No hubiese podido arribar a estos resultados de no haber sido por su incondicional ayuda.

A mis Profesores, por sus conocimientos compartidos en pro de la formación de todos los que tuvimos la dicha de transitar por esa grandiosa casa de estudio.

Por último, quiero agradecer a todos mis compañeros y a mi familia, por apoyarme aun cuando mis ánimos decaían. En especial, quiero hacer mención de mis padres, que siempre estuvieron ahí para darme palabras de apoyo y un abrazo reconfortante para renovar energías.

Muchas gracias a todos.

LISTA DE CONTENIDO

	PP
CARTA DE APROBACIÓN DE LA TUTORA……..	ii
ACTA DE VEREDICTO DEL TRABAJO ESPECIAL DE GRADO……..	iii
AGRADECIMIENTO…….	iv
LISTADO DE CONTENIDO……	v
LISTA DE TABLAS……..	vi
LISTA DE CUADROS…….	vii
LISTA DE FIGURAS……	viii
RESUMEN……..	ix
ABSTRACT……	x
INTRODUCCIÓN……..	1
OBJETIVOS……	6
Objetivo General……..	6
Objetivos específicos……..	6
METODOLOGÍA……..	7
RESULTADOS……..	10
DISCUSIÓN……	21
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS…….	24
ANEXOS……	27

LISTADO DE TABLAS

TABLA		PP
1.	Distribución de frecuencias y porcentajes de los datos socio-demográficos de trabajadores con discapacidad, empresa Alfonzo Rivas& cía. Noviembre 2019…….	10
2.	Distribución de frecuencias y porcentajes de los datos ocupacionales de los trabajadores con discapacidad Alfonzo Rivas & Compañía Noviembre 2019……...	11
3.	Distribución de frecuencias y porcentajes de las patologías presentadas por los trabajadores con discapacidad. Empresa Alfonzo Rivas & Compañía. Turmero. Estado Aragua. 2019……..	12

LISTADO DE CUADROS

CUADRO		PP
1.	Puestos de trabajo evaluados, frecuencia y nivel de cumplimiento de las medidas indicadas por el Servicio de Salud Ocupacional. Empresa Alfonzo Rivas & Compañía. Turmero. Estado Aragua. 2019……	14
2.	Recurso humano requerido para implementar el Programa de Reincorporación y Reubicación laboral para Trabajadores con Discapacidad. Empresa Alfonzo Rivas & Compañía. Turmero. Estado Aragua. 2019……..	16
3.	Costos operativos para la implementación del Programa de Reincorporación y Reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. Empresa Alfonzo Rivas & Compañía. Turmero. Estado Aragua. 2019……..	19
4.	Indicadores de efectividad del Programa Reincorporación y Reubicación Laboral de los trabajadores con discapacidad. Empresa Alfonzo Rivas & Compañía. Turmero. Estado Aragua. 2019……..	49

LISTADO DE FIGURAS

FIGURA		PP
1.	Organigrama de la Gerencia de Seguridad, Salud y Ambiente. Empresa Alfonzo Rivas & Compañía. Turmero. Estado Aragua. 2019……	37
2.	Algoritmo del Programa de Reincorporación y Reubicación Laboral para Trabajadores con Discapacidad. Empresa Alfonzo Rivas & Compañía. Turmero. Estado Aragua. 2019……..	47

MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA SALUD
SERVICIO AUTÓNOMO INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS
"DR. ARNOLDO GABALDON"
POSTGRADO DE SALUD OCUPACIONAL E HIGIENE DEL AMBIENTE LABORAL

PROGRAMA DE REINCORPORACIÓN Y REUBICACIÓN LABORAL PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN UNA EMPRESA DE MANUFACTURA DEALIMENTOS TURMERO, ESTADO ARAGUA, 2019.

AUTORA: Loraine Lamont
TUTORA: Evelin Escalona
SEPTIEMBRE, 2020

RESUMEN

La reincorporación de las personas con discapacidades producto de enfermedades o accidentes ocupacionales o comunes a las actividades productivas son un deber del empleador y un derecho de los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad en Venezuela. El objetivo de este trabajo fue elaborar un Programa de Reincorporación y Reubicación Laboral para la empresa Alfonzo Rivas & Compañía. La metodología del presente estudio es de diseño no experimental, nivel descriptivo tipo proyecto factible, con enfoque cuali-cuantitativo. La población estuvo constituida por todos los trabajadores con discapacidad y la muestra fue seleccionada bajo muestreo intencional quedando conformada por 54 trabajadores y trabajadoras. Los criterios de inclusión fueron: trabajadores con discapacidad que manifestaran su deseo de participar y estuvieran presentes al momento del estudio. Las técnicas e instrumentos para la recolección de los datos fueron la revisión documental, la encuesta estructurada a los trabajadores con discapacidad, entrevista no estructurada con el Gerente de Seguridad, Salud y Ambiente y Líder de Capital Humano y la observación estructurada participante de los puestos de trabajo, usando como Instrumento una lista de chequeo. Los resultados obtenidos demuestran que existen brechas por subsanar en los procedimientos llevados a cabo por la gerencia de Seguridad, Salud y Ambiente. Se pudo demostrar la factibilidad legal, técnica y financiera del programa siendo de vital importancia la implementación del mismo a fin de facilitar y contribuir a mejorar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Área de investigación: Salud Colectiva
Línea de investigación: Políticas Públicas y Administración en Seguridad y Salud en él Trabajo.
Descriptores de contenido: Reincorporación Laboral, Reubicación Laboral, Discapacidad Laboral, Políticas, Planificación y Administración en Salud.

MINISTERY OF PEOPLE POWER FOR HEALTH
AUTONOMOUS SERVICE INSTITUTE OF HIGH STUDIES
"DR. ARNOLDO GABALDON"
OCCUPATIONAL HEALTH AND HYGIENE OF THE WORK ENVIRONMENT POST GRADUATE

REINCORPORATION AND LABOR RELOCATION PROGRAM FOR WORKERS WITH DISABILITIES IN A FOOD MANUFACTURING COMPANY TURMERO, ARAGUA STATE, 2019.

AUTHOR: Loraine Lamont
TUTOR: Evelin Escalona
SEPTEMBER, 2020

ABSTRACT

The reincorporation of people with disabilities as a result of diseases or occupational accidents or common to productive activities is a duty of the employer and a right of workers with disabilities in Venezuela. The objective of this work was to develop a Work Reincorporation and Relocation Program for the company Alfonzo Rivas & Compañía. The methodology of this study is of a non-experimental design, descriptive level, feasible project type, with a qualitative-quantitative approach. The population consisted of all workers with disabilities and the sample was selected under intentional sampling, being made up of 54 workers. The inclusion criteria were: workers with disabilities who expressed their desire to participate and were present at the time of the study. The techniques and instruments for data collection were the documentary review, the structured survey of workers with disabilities, an unstructured interview with the Safety, Health and Environment Manager and Human Capital Leader, and the participant structured observation of the positions of work, using as Instrument a checklist. The results showed that there are gaps to be corrected in the procedures carried out by the Safety, Health and Environment management. The legal, technical and financial feasibility of the program was demonstrated, its implementation being of vital importance in order to facilitate and contribute to improving the Occupational Health and Safety Management System.

Area of research: Collective Health
Research line: Public Policies and Administration in Health and Safety at work.
Content descriptors: Labor Reincorporation, Labor Relocation, Labor Disability, Policies, Planning and Health Administration

INTRODUCCIÓN

La discapacidad se define como un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2001).

En el mundo hay aproximadamente mil millones de personas que presentan algún tipo de discapacidad (15% de la población mundial).Y aproximadamente el 80% están en edad de trabajar. Sin embargo, la mayoría presenta dificultades para el acceso a un trabajo digno. Las personas con discapacidad, y en especial las mujeres con discapacidad, se enfrentan a enormes barreras actitudinales, físicas y de la información que dificultan el disfrute a la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2015). Es por ello que en la actualidad se considera que la discapacidad es una cuestión de derechos humanos. Ya que estas personas no solo se encuentran discapacitadas por su condición de salud, sino también por la sociedad en la que se desenvuelven. Las personas con discapacidad por lo general tienen menos acceso a un buen empleo, educación y mejor calidad de vida (OMS, 2017).

En relación con este tema también es importante señalar que a nivel mundial más de 313 millones de trabajadores presentan accidentes laborales y/o enfermedades ocupacionales no mortales al año, lo que corresponde a 860.000 víctimas diarias (OIT, 2015). Cifras que alertan sobre un gran número de trabajadores y trabajadoras que posiblemente presentan algún tipo de secuelas producto de estas lesiones. Por lo tanto la Organización Mundial de la Salud (2017) cataloga a las lesiones relacionadas con el trabajo como un problema de salud pública que afecta la economía de los trabajadores y de las empresas en países en vías de desarrollo.

Siguiendo con lo anteriormente expuesto, Venezuela no se escapa a esta realidad, ya que según cifras del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), para el año 2015 reporta que 46.787 accidentes han sido formalizados, lo que hace pensar que la cifra de accidentes es aún mayor, de los cuales gran parte de esta población presenta algún tipo de secuela que modifica sus capacidades.

Esta situación viene generando preocupación dentro de las empresas, quienes son los responsables de cubrir los gastos que se puedan generar producto de estas enfermedades y/o accidentes. Y es en ese momento donde los patronos tienen la oportunidad de apostar a la resiliencia y aplicar políticas, prácticas e iniciativas que permitan aprovechar el potencial de estas personas para lograr mantenerlas realizando una actividad productiva y contribuir al beneficio mutuo. Sin embargo, si este proceso de reincorporación y/o reubicación laboral no se lleva de forma adecuada, puede generar aún más problemas.

En referencia a lo expuesto están los estudios realizados por López-Guillén y Pardo (2018) quienes investigaron la Necesidad de Políticas de Retorno al Trabajo Tras Incapacidad Laboral Prolongada, en Materia de Seguridad Social en España. Para ello se basaron en una revisión de la base de datos bibliográfica en diversas plataformas digitales de investigación llegando a la conclusión de que las políticas de retorno al trabajo tras incapacidad laboral prolongada, en materia de seguridad social, exigen cambios en el paradigma de la gestión que incorpore criterios preventivos, propiciar un entorno laboral saludable y valore la incapacidad laboral (“el no retorno al trabajo”) como indicador de gestión sanitaria e indicador de salud laboral.

En base a esto se hace imperante la creación de puestos de trabajo que garanticen que el trabajador pueda seguir realizando sus actividades sin que esto conlleve a un detrimento de su salud. En este mismo contexto está la investigación llevada a cabo por Boix, Cobos, Gadea y Solé (2019) sobre Programas de Vuelta al Trabajo para Bajas Prolongadas por Motivos de Salud: barreras y facilitadores de su

eficacia, realizando para ello una revisión de la literatura de artículos originales publicados por autores europeos en inglés, francés, español e italiano, en revistas científicas entre enero de 2000 y diciembre de 2014 tomando como criterio de inclusión artículos que recogieran alguno de los siguientes aspectos sobre programas de vuelta al trabajo: a) modelos y estrategias de intervención, b) evaluación de efectividad, c) procedimientos de actuación. Determinando que en Europa existe un buen número de evidencias de efectividad de los distintos programas de vuelta al trabajo, sin embargo es necesaria la realización de más investigaciones en este campo. Destacaron como elementos facilitadores de este proceso la coordinación entre los diversos agentes de intervención interdisciplinaria, la intervención temprana, la realización de evaluaciones sistemáticas y la incorporación progresiva al trabajo.

Con respecto a la implementación de intervenciones multidisciplinarias a fin de facilitar y optimizar los procesos de reincorporación al trabajo está la investigación de Cáceres, Contreras, Garzón, Rivera y Rozo (2017) Cuyo trabajo realizado en Colombia tuvo como objetivo analizar las estrategias interdisciplinarias implementadas en el retorno al trabajo de trabajadores que reportan enfermedad laboral y/o accidente de trabajo. A través de una revisión de la literatura utilizando palabras claves tales como: “Reubicación laboral”, “Reincorporación laboral”, “Trabajo”, “Estrategias” y “Terapia Ocupacional”, uso de boléanos AND y OR, búsqueda de la evidencia en las bases de datos: ProQuest, Ebsco, PubMed, Embase y Scopus, en el periodo 2006 - 2016. Tuvieron como hallazgos que las estrategias interdisciplinarias más utilizadas fueron la identificación de la exigencia del puesto de trabajo, las habilidades del trabajador y la evaluación del WRI (Entrevista del rol del trabajador). El mismo concluyo que las evaluaciones como estrategia del retorno al trabajo se centran en las capacidades y funciones físicas, con frecuencia no cuentan con el impacto psicosocial, conductual y ambiental como factores determinantes del rendimiento y capacidad laboral.

De allí surge la importancia de contar con estrategias más eficientes incluyendo la intervención multidisciplinaria que conlleven a mejorar los procesos de reincorporación laboral. Así lo reflejan los estudios realizados por Guerrero y Mina

(2016) quienes realizaron un estudio en Cali, Colombia. Describiendo el proceso de reincorporación laboral con base a un manual de procedimiento existente en una empresa del ramo azucarero entre los años 2012 y 2015. Bajo una metodología descriptiva documental, donde se revisó la información de 74 trabajadores en el periodo 2012 a 2015. Y el realizado por Marcano y Navas (2016) en territorio nacional con el fin de diagnosticar las debilidades y fortalezas de un programa de reinserción y reubicación laboral de una empresa del sector cauchero ubicada en el estado Carabobo. Bajo una metodología descriptiva. Cuyos trabajos dieron como resultados que las debilidades presentes en los procesos de reincorporación laboral, han ejercido un incremento en la cantidad de casos de trabajadores limitados, y por ende casos de trabajadores por reubicar. Concluyendo que el proceso de reincorporación laboral se estaba llevando de forma parcial según el procedimiento establecido y que existían no conformidades y brechas que impedían el cumplimiento de las metas planteadas.

Con respecto a esto Vicente (2016) en su trabajo titulado Reflexión Sobre los Problemas a la Reincorporación Laboral Tras Incapacidades Médicas Largas. Realizado en España, concluye que es imprescindible una mayor comunicación, coordinación y cooperación entre el ámbito médico sanitario (prestación y atención sanitaria), el ámbito médico evaluador (prestaciones económicas) y el ámbito médico laboral (atención, prevención y vigilancia salud laboral), creando un flujo de información entre estas tres áreas, propiciando acceso a la historia clínica y al conocimiento de las capacidades que requiere el trabajo mediante el uso de fichas de valoración ocupacional para trabajadores en incapacidad temporal. Hay que favorecer la adecuación de las situaciones de incapacidad médica larga y la adaptación en el retorno al trabajo, así como posibilitar la reintegración paulatina del trabajador con “altas parciales” que faciliten el reingreso al trabajo y prevengan recaídas.

Es por ello que todo centro de trabajo debe tener su propio programa de reincorporación y reubicación laboral documentado para dar cumplimiento con lo establecido en el Art. 100 de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). Siendo la Reincorporación laboral:

> El retorno del trabajador a su puesto habitual, en iguales condiciones de desempeño. Y la Reubicación Laboral es cambiar al trabajador de puesto de trabajo o de ocupación, ya sea temporal o definitivamente, dependiendo de la severidad de la lesión y del análisis del puesto de trabajo. (Ministerio de la Protección Social de la República de Colombia, 2010, P.18)

Y de allí la importancia de subsanar las deficiencias en los procedimientos de reincorporación y reubicación laboral en personas que presentan algún tipo de discapacidad producto de un accidente común o de trabajo o en caso de enfermedades comunes u ocupacionales, con el fin de mejorar las condiciones de estos trabadores y trabajadoras, y poder procurarles un lugar de trabajo acorde a sus capacidades.

Con respecto a ello, la empresa de manufactura de alimentos y de ingredientes para consumo humano Alfonzo Rivas & Cía., ubicada en Turmero, Estado Aragua, cuenta con aproximadamente 718 trabajadores de los cuales 71 (9,8%) presentan discapacidades diagnosticadas por sus médicos tratantes. La Gerencia de Seguridad, Salud y Ambiente de esta empresa ha venido realizando evaluaciones del puesto de trabajo y reinserciones y/o reubicaciones acorde a sus capacidades, sin embargo, no se cuenta con un programa que permita unificar criterios para valorar a los trabajadores que presenten alguna discapacidad para desempeñar las actividades en sus puestos de trabajo, hacerle el seguimiento correspondiente de las medidas adoptadas y verificar si han sido satisfactorias o requieren nuevas intervenciones.

En función de lo antes expuesto se generaron las siguientes interrogantes: ¿Cuál es la situación en cuanto a la reubicación y la reincorporación laboral de los trabajadores con discapacidad de dicha empresa?, ¿Cuál es la factibilidad técnica, legal y financiera para elaborar un programa de reincorporación-reubicación laboral?, ¿Cuáles son los aspectos a considerar para elaborar la propuesta del programa para la reincorporación-reubicación de los trabajadores con discapacidad de la empresa en estudio?

OBJETIVO GENERAL

Elaborar un programa de reincorporación y reubicación laboral para trabajadores con discapacidad en una empresa de manufactura de alimentos. Turmero. Estado Aragua. 2019.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Diagnosticar la situación en cuanto a la reincorporación y la reubicación laboral para trabajadores con discapacidad de una empresa de manufactura de alimentos, Turmero Estado Aragua. En el periodo comprendido Junio-Noviembre 2019.
2. Determinar la factibilidad técnica, legal y financiera para elaborar la propuesta de programa de reincorporación y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad en una empresa manufacturera de alimentos ubicada en Turmero Estado Aragua, 2019.
3. Diseñar un programa para la reincorporación y/o reubicación laboral para trabajadores con discapacidad en una empresa manufacturera de alimentos. Turmero Estado Aragua.

METODOLOGÍA

Área y Tipo de Investigación

El presente estudio es de diseño documental y de campo, nivel descriptivo tipo proyecto factible, con enfoque cuali-cuantitativo. Fue realizado en la empresa de alimentos Alfonzo Rivas & Compañía, ubicada en Turmero. Estado Aragua. Durante el año 2019. A través del cual, se realizó una exploración del problema en el momento del estudio a través de los datos recogidos a partir de fuentes primarias y secundarias sobre la gestión actual para la reubicación y reinserción laboral de personas con discapacidad en la empresa.

Población y Muestra

Para el diagnóstico de las necesidades, la población estuvo conformada por 71 trabajadores que presentaron una discapacidad en el centro laboral para el momento del estudio. El tipo de muestreo fue no probabilístico tipo intencional. Para ello los criterios de inclusión fueron: trabajadores con discapacidad que se encontraban presentes para el momento del estudio y manifestaron de forma voluntaria su deseo de participar. Quedando la muestra conformada por 54 trabajadores, y siendo excluidos 17 trabajadores por no cumplir con los criterios de inclusión. Para el análisis de la Factibilidad el muestreo fue de tipo no probabilístico, en base a los conocimientos y el poder en la toma de decisiones sobre la temática en estudio. Por lo que se seleccionó de manera intencional al Gerente Corporativo de Seguridad, Salud y Ambientes, Líder de Capital Humano y Gerente de Costos.

Procedimientos Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Este tipo de investigación comprende tres (3) grandes etapas: Diagnóstico, factibilidad y diseño de la propuesta.

·Primera Etapa: a fin de diagnosticar la situación de la empresa en el

momento del estudio en cuanto a la reincorporación y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad, se realizó una revisión documental de los registros de la Gerencia de Seguridad, Salud y Ambiente con respecto a los trabajadores con discapacidad, así como de sus historias médicas y los cambios en el puesto de trabajo recomendados por este servicio. Los datos que no estaban disponibles en sus correspondientes expedientes tales como: nivel educativo, estado civil, tiempo desempeñando el cargo actual, la realización o no de pruebas de trabajo al momento de la reincorporación o reubicación y el seguimiento realizado fueron obtenidos directamente del trabajador a través de una Encuesta Estructurada (Anexo N° 3) y corroborados por su historial en Capital Humano. Y por último, a través de la observación estructurada participante se inspeccionaron 17 puestos de trabajo, los cuales eran comunes a la muestra en estudio. Se hizo la determinación de cuáles eran las patologías que presentaban los trabajadores que ocupaban el mismo puesto y se elaboró una lista de chequeo (Anexo N°4) a fin de precisar si se estaba dando cumplimiento a las recomendaciones dadas por el Servicio de Salud Ocupacional o si la medida adoptada se ajusta a la limitaciones funcionales presentada por los trabajadores y lo que establece la normativa legal en esta materia.

·Segunda Etapa: Para determinar la factibilidad técnica, legal y financiera para la elaboración de la propuesta del programa de reincorporación y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad en esta empresa de manufactura de alimentos, se realizó, respectivamente: a) A través de una entrevista con el Jefe del Departamento de Recursos Humanos y del Gerente de Seguridad, Salud y Ambiente, se determinó la existencia de equipos y herramientas, así como de personal capacitado para llevar a cabo el proyecto, o la posibilidad de contratarlos en el tiempo requerido para el mismo; b) Se realizó una Revisión Documental de leyes, normas y reglamentos con respecto a las políticas laborales vigentes, tanto internacionales como nacionales, para personas con discapacidad, y finalmente, c) A través de entrevista no estructurada con el Gerente Corporativo de Seguridad, Salud y Ambiente, el cual tiene la potestad de aprobar la propuesta por ser él quien maneja directamente el presupuesto de dicha Gerencia a fin de determinar la

existencia de recursos financieros requeridos para su elaboración e implementación.

·Tercera Etapa: Para el alcance del tercer objetivo, se diseñó la propuesta del programa de reincorporación y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad para la empresa estudiada, tomando en consideración las leyes, normas y programas así como los resultados de la primera y segunda etapa.

En cuanto al plan de análisis, éste va de acuerdo a cada etapa, en este sentido, en la primera etapa se realizó una descripción cuali-cuantitativa de los datos obtenidos de los registros de la Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo con respecto a los trabajadores con discapacidad, así como de sus historias médicas y los cambios de puesto de trabajo recomendados por este servicio. Igualmente, se realizaron los análisis descriptivos a través del programa Excel (frecuencias absolutas y porcentuales) de los datos obtenidos de la caracterización del tipo de discapacidad y su situación laboral. Además se describieron los resultados de la inspección de los puestos de trabajo donde están ubicados los trabajadores con discapacidad.

Los demás datos recopilados para la segunda etapa fueron analizados en función de la realidad de la empresa y del contexto histórico y social que caracteriza a dicha realidad, de tal manera que sirvió de base para la creación de la propuesta ajustada a la misma (tercera etapa), dando así respuesta al marco legal.

Consideraciones Bioéticas

Se solicitó un permiso a la empresa objeto de estudio a través de un consentimiento informado institucional cuyo contenido se redactó de acuerdo a lo indicado en el Código de Bioética y Bioseguridad del FONACIT (2008). Así mismo se les solicitó el Consentimiento Informado a los trabajadores con discapacidad, que manifestaron su deseo de participar en el estudio garantizando la confidencialidad de los datos obtenidos.

RESULTADOS

En la Etapa I correspondiente al diagnóstico de la empresa Alfonzo Rivas & Cía., en cuanto a las características de la muestra en estudio así como de los proceso de reincorporación y/o reubicación laboral se muestran a continuación en la Tabla Nº1., Tabla Nº2. Y Tabla N°3.

Tabla Nº1. Distribución de frecuencias y porcentajes de los datos socio-demográficos de trabajadores con discapacidad. Empresa Alfonzo Rivas & cía. Turmero. Estado Aragua. 2019.

SEXO N=54		
Sexo	**Frecuencia**	**Porcentaje (%)**
Masculino	53	98
Femenino	1	2
EDAD N=54		
Grupo Etario	**Frecuencia**	**Porcentaje**
20 - 29 años	1	2
30 -39 años	11	20
40 - 49 años	21	39
50 - 59 años	14	26
≥60 años	7	13
Rango de edad	24 a 67 años	
Promedio de edad:	47,5 años	
ESTADO CIVIL N=54		
Tipo de estado	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Soltero(a)	3	5
Casado(a)	41	76
Divorciado(a)	8	15
Concubino(a)	2	4
NIVEL EDUCATIVO N=54		
Nivel educativo	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Básica	6	11%
Diversificado	45	83%
Técnico	3	6%

Fuente: Base de datos de la Gerencia de SSA de Alfonzo Rivas & Compañía.

En la Tabla N° 1 se destaca que el sexo que más predomina de los trabajadores es el masculino con un 98%. Con respecto a la edad, el 78% son mayores de 40 años con una edad promedio de 47,5 años. El 76% están casados y el nivel educativo del 83% de la muestra fue diversificado.

Tabla Nº2. Distribución de frecuencias y porcentajes de los datos ocupacionales de los trabajadores con discapacidad. Empresa Alfonzo Rivas & Compañía. Turmero. Estado Aragua. 2019.

CARGO N=54		
Tipo de Cargo	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Ayudante de Consumo	13	24
Operador de Consumo	32	59
Mecánico	4	7
Tornero	1	2
Montacarguista	1	2
Albañil	1	2
Analista administrativo	1	2
Especialista mecánico	1	2
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA N=54		
Años de Antigüedad	**Frecuencia**	**Porcentaje**
9 años o menos	2	4
10 a 19 años	30	56
20 a 29 años	16	30
30 a 39 años	3	5
40 años o mas	3	5
Rango de antigüedad:	**2 a 45 años de antigüedad**	
Promedio de antigüedad:	**19,9 años**	
TIPO DE EVENTO QUE ORIGINA LA DISCAPACIDAD LABORAL N=54		
Tipo de Evento	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Enfermedad Común	25	46
Enfermedad Ocupacional	23	43
Accidente Común	1	2
Accidente Laboral	5	9
TIPO DE REINTEGRO LABORAL N=54		
Tipo	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Reincorporación sin modificaciones	7	13

Reincorporación con modificaciones	26	48
Reubicación temporal	2	4
Reubicación definitiva	19	35
¿SE LE REALIZO PRUEBA DE TRABAJO? N=54		
	Frecuencia	**Porcentaje**
SI	46	85
No	8	15
¿SE LE HIZO SEGUIMIENTO? N=54		
	Frecuencia	**Porcentaje**
SI	6	11
NO	48	89
TOTAL	**54**	**100**
¿HA PRESENTADO REPOSOS MÉDICOS POSTERIORES A LA REINCORPORACIÓN Y/O REUBICACIÓN? N=54		
	Frecuencia	**Porcentaje**
SI	24	44
NO	30	56
CAUSA DEL NUEVO REPOSO MEDICO N=24		
	Frecuencia	**Porcentaje**
La misma patología	19	79
Otras causas	5	21

Fuente: Base de datos e historiales médicos de la Gerencia de SSA de Alfonzo Rivas & Compañía.

Tabla Nº3. Distribución de frecuencias y porcentajes de las patologías presentadas por los trabajadores con discapacidad. Empresa Alfonzo Rivas & Compañía. Turmero. Estado Aragua. 2019.

PATOLOGÍA(S) QUE CAUSA(N) LA DISCAPACIDAD				
Patología(s)	**Enfermedad o accidente común N=26**	**Enfermedad o accidente ocupacional N=28**	**Frecuencia N=54**	**Porcentaje**
Discopatia Cervical	1	2	3	5
Discopatia Lumbar	8	9	17	31
Discopatia Cervical + Discopatia Lumbar	4	3	7	13
Discopatia Cervical + Hombro Doloroso	2	0	2	4
Discopatia Cervical +	0	1	1	2

Síndrome del Túnel Carpiano				
Discopatia Lumbar + Hombro Doloroso	1	2	3	5
Discopatia Lumbar + Tenosinovitis de Quervain	0	1	1	2
Discopatia Lumbar + Meniscopatia	0	1	1	2
Epicondilitis	1	0	1	2
Epicondilitis + artrosis metacarpofalangica	1	0	1	2
Hipoacusia neurosensorial Inducida por Ruido	0	1	1	2
Hipoacusia neurosensorial unilateral origen común	1	0	1	2
Limitación funcional de pierna derecha secuela de fractura de fémur	0	1	1	2
Limitación funcional mano derecha secuela de amputación parcial a nivel de metacarpianos	0	1	1	2
Trastornos respiratorios + Tendinitis de pie derecho	1	0	1	2
Trastornos respiratorios + hombro doloroso	1	0	1	2
Hombro doloroso	5	4	9	16
Meniscopatía	0	1	1	2
Síndrome del túnel carpiano	0	1	1	2

Fuente: Base de datos e historiales médicos de la Gerencia de SSA de Alfonzo Rivas & Compañía.

Con respecto a los datos ocupacionales presentados en la Tabla N° 2. Se obtuvo que 59% de los trabajadores con discapacidad eran operarios de consumo, seguido de un 24% de ayudantes de consumo. El 56% presentaron una antigüedad entre 10 a 19 años, el evento que produjo la discapacidad fue en un 46% de la muestra una enfermedad común seguida de un 43% por una enfermedad ocupacional. Así mismo, en la Tabla N°3, se determinó que en el 31% de la muestra la patología que causa la discapacidad es una Discopatia Lumbar, seguido por un 16% que presentó Hombro doloroso y un 13% con Discopatia Cervical + Discopatia Lumbar. El tipo de reintegro predominante fue la reincorporación con modificaciones en un 48%. El 85% de los trabajadores tienen documentos que prueban que se les realizo prueba de trabajo al momento de su proceso de reincorporación y/o reubicación y el 89% no cuentan con seguimiento posteriores a

la reincorporación y/o reubicación. En cuanto a si han presentado reposos posteriores a este proceso de reincorporación y/o reubicación el 44% que corresponde a 24 trabajadores si presentan nuevos reposos, de los cuales el 79% fue debido a la misma patología que origino la discapacidad.

En cuanto a la observación realizada en los puestos de trabajo con el fin de verificar el cumplimiento de las recomendaciones emitidas por parte del Servicio de Salud Ocupacional, fueron inspeccionados diecisiete (17) puestos de trabajo, los cuales se pude apreciar en el siguiente cuadro.

Cuadro 1. Puestos de Trabajo Evaluados, Frecuencia y Nivel de Cumplimiento de las medidas indicadas por el Servicio de Salud Ocupacional. Empresa Alfonzo Rivas & Compañía. Turmero. Estado Aragua. 2019.

PUESTO DE TRABAJO EVALUADO	N° de Trabajadores N=54	NIVEL DE CUMPLIMIENTO
Ayudante de Consumo envasado almidón	1	Moderadamente Satisfactorio
Ayudante de Consumo Envasado Cereales	6	Altamente Satisfactorio
Ayudante de Consumo Envasado Ovomaltina	2	Moderadamente satisfactorio
Ayudante de Consumo Envasado Sobres	4	Altamente Satisfactorio
Operador de Consumo Cereales	10	Moderadamente Satisfactorio
Operador de Consumo Almidón	7	Moderadamente satisfactorio
Operador de Consumo Ovomaltina.	2	Moderadamente satisfactorio
Operador de Consumo Sobres.	7	Altamente satisfactorio
Operador de Consumo Refinería	1	Altamente satisfactorio

Glucosa.		
Operador de Consumo Molienda Húmeda.	5	Moderadamente Satisfactorio
Mecánico de Mantenimiento Arco	1	Altamente satisfactorio
Mecánico de Mantenimiento Indelma	3	Altamente satisfactorio
Tornero	1	Altamente Satisfactorio
Montacarguista	1	Moderadamente Satisfactorio
Albañil	1	Altamente Satisfactorio
Analista Administrativo	1	Moderadamente satisfactorio
Especialista mecánico	1	Altamente Satisfactorio

Fuente: Datos de la Investigación

En base a los resultados de la inspección fue determinado que en casi la mitad de los puestos evaluados el nivel de cumplimiento fue moderadamente satisfactorio. Principalmente motivado a la situación de la empresa para el momento del estudio y a la falta de trabajadores que obliga a llenar líneas de producción con personal con discapacidad. Irrespetando en algunos casos las restricciones de los trabajadores los cuales no se oponen por el temor a ser criticados por el resto de sus compañeros y supervisores. Además de esto, se determinó, que influyeron otros factores los cuales fueron: las malas posturas adoptadas por los trabajadores al momento de realizar sus actividades y el no cumplimiento de las pausas activas.

Etapa II: Factibilidad técnica, legal y financiera

Factibilidad Técnica:

Recurso humano, materiales, equipos e instrumentos

En el Cuadro N° 2 se presenta el recurso humano requerido para la implementación del programa.

Cuadro 2. Recurso Humano Requerido para Implementar el Programa de Reincorporación y Reubicación laboral para Trabajadores con Discapacidad. Empresa Alfonzo Rivas & Compañía. Turmero. Estado Aragua. 2019.

RECURSO HUMANO	FUNCION Y DESCRIPCION
Medico Ocupacional	Realizar estudios periódicos sobre los riesgos, el medio ambiente, influencia y capacidad de cada persona para así evaluar y reducir las enfermedades y accidentes ocupacionales.
Inspector de Seguridad, Salud y Ambiente.	Realiza un análisis mediante la observación directa de las instalaciones, equipos y procesos productivos para identificar los peligros existentes y evaluar los riesgos en los puestos de trabajo.
Fisioterapeuta	Detección, prevención, evaluación y tratamiento de los diversos fenómenos patológicos que afecta la actividad motriz y funcional de los sistemas de nuestro organismo.
Psicólogo	Mejorar el rendimiento de un trabajador mediante el desarrollo de técnicas de entrenamiento y evaluación. Ofrecen asesoramiento sobre la gestión del estrés, ayudan a los trabajadores a prevenir o controlar el estrés.
Ergónomo y/o especialista con experiencia en ergonomía	Diseño de lugares de trabajo, herramientas y tareas, de modo que coincidan con las características fisiológicas, anatómicas, psicológicas y las capacidades de los trabajadores que se verán involucrados
Higienista Industrial	Reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones emanadas o provocadas por el lugar de trabajo, que puede ocasionar enfermedades entre los trabajadores.

Fuente: Datos de la investigación.

Se determinó en la entrevista con la Líder de Capital Humano que la empresa cuenta con una gerencia de Seguridad, Salud y Ambiente (SSA) la cual

está organizada como se expresa en el Anexo N° 5.

Se pudo constatar que, además de contar con una gerencia de seguridad y salud, la empresa también cuenta con Comité de seguridad y salud en el trabajo conformado por los representantes del patrono y los delegados de prevención, un programa de seguridad, salud y ambiente y se lleva al día la vigilancia epidemiológica.

Se recibió la información, por parte del Gerente Seguridad, Salud y Ambiente, de que existe la posibilidad de solicitar evaluaciones o estudios ergonómicos e higiénico ambientales con personal externo. En caso de requerirse estos servicios se tramitara a través del departamento de compras de servicios y esta es una actividad que ya se ha realizado en otras oportunidades.

En cuanto a infraestructura, materiales y equipos se pudo constatar a través de la observación directa que la empresa cuenta con los recursos necesarios para la aplicación de este programa, entre ellos: servicio de salud ocupacional propio, papelería, equipos de computación e impresora, Además también cuenta con algunos equipos para Evaluaciones ergonómicas y fisioterapéuticas tales como Goniómetro, y un área equipada de fisioterapia y rehabilitación física.

Factibilidad Legal

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en su Artículo 81 refiere que:

> Toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria. El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, le garantizará el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias, y promoverá su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con la ley.

En este mismo orden la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) en su artículo 75 menciona:

> Cesada la suspensión (reposo), el trabajador o trabajadora tendrá derecho a continuar prestando servicios en las mismas condiciones existentes para la fecha en que ocurrió aquella, salvo que:
> a. Por circunstancias de accidente de trabajo, enfermedad ocupacional o accidente o enfermedad común, resultare discapacitado o discapacitada para desempeñar las funciones inherentes a su puesto de trabajo.
> b. Otros casos especiales. En estos casos el trabajador o la trabajadora será reubicado o reubicada por el patrono o patrona en un puesto de trabajo adecuado a la nueva situación.

Además, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de trabajo, (2005) en su artículo 100 sobre la Obligación del Empleador o Empleadora de Reingresar o Reubicar al Trabajador o Trabajadora detalla:

> 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 opuesto de trabajo que desempeñaba con anterioridad a la ocurrencia de la contingencia, o en otro de similar naturaleza……
> Cuando se 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.
> Para cumplir esta obligación, el empleador o la empleadora efectuarán los traslados de personal que sean necesarios. En todos estos casos, el empleador o la empleadora informarán de las medidas adoptadas al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales para su debida supervisión y evaluación. El trabajador o la trabajadora que se encuentre en cualquiera de las situaciones descritas, gozará de inamovilidad laboral por un período de un (1) año, contado desde la fecha de su efectivo reingreso o reubicación. Salvo lo previsto en el párrafo anterior, cuando el empleador o la empleadora incumplan con estas obligaciones, el trabajador o la trabajadora afectados podrán demandar su cumplimiento ante los tribunales con competencia en materia del trabajo.

En este mismo sentido La Ley para personas con discapacidad (2007), Capítulo III del Trabajo y Capacitación en sus artículos 26 al 30 menciona la obligación del estado, así como las empresas, ya sean públicas, privadas o mixtas deben de garantizar la inclusión y capacitación de las personas con discapacidad.

Como se puede apreciar, el marco legal venezolano es bien estricto en

cuanto a la inclusión como un derecho de las personas con discapacidad siendo de esta manera necesaria y obligatoria la implementación de este programa de reincorporación y reubicación laboral desde el punto de vista legal.

Factibilidad Financiera:

Análisis de costos:

A continuación se presenta un análisis detallado de los costos de recurso humano, insumos, materiales y equipos a ser requeridos para la puesta en marcha del programa.

Cuadro 3. Costos operativos para la implementación del Programa de Reincorporación y Reubicación Laboral de los trabajadores con discapacidad. Empresa Alfonzo Rivas & Compañía. Turmero. Estado Aragua. 2019.

RECURSOS HUMANOS			
Descripción	**Cantidad**	**Costo por Unidad (Bs)**	**Costo Total (Bs)**
Medico Ocupacional	1	5.200.000,00	5.200.000,00
Técnico de Seguridad Industrial	2	1.900.000,00	3.800.000,00
Especialista con experiencia en Ergonomía	1	6.000.000,00	6.000.000,00
Psicólogo	1	4.000.000,00	4.000.000,00
Fisioterapeuta	1	2.800.000,00	2.800.000,00
Total gastos en personal			**21.800.000,00**
EQUIPOS, E INSUMOS MÉDICOS			
Descripción	**Cantidad**	**Costo por Unidad (Bs)**	**Costo Total (Bs)**
Estetoscopio	1	2.800.000,00	2.800.000,00
Goniómetro	1	700.000,00	700.000,00
Audiómetro con cabina	1	46.000000,00	46.000.000,00

Espirómetro	1	12.000.000,00	12.000.000,00
Guantes no estériles	100	10.000,00 Bs	1.000.000,00
Total gastos en equipos e insumos médicos			**62.500.000,00**
EQUIPOS Y MATERIALES DE OFICINA			
Descripción	**Cantidad**	**Costo por Unidad (Bs)**	**Costo Total (Bs)**
Papelería y suministros de oficina	50	520.000,00	520.000,00
Equipos de Computación	1	2.500.000,00	2.500.000,00
Video Proyector	1	1.250.000,00	1.250.000,00
Artículos varios	3	310.000,00	930.000,00
Total Gastos en equipos y materiales de oficina			**5.200.000,00**

Fuente: Departamento de Costos. Empresa Alfonzo Rivas & Compañía. 2019.

Capital requerido vs Capital disponible:

En este punto se hace necesario destacar que la empresa ya cuenta con todos los recursos institucionales, humanos y materiales necesarios para la implementación del programa de Reincorporación y Reubicación Laboral, por lo que esto no implicaría nuevos gastos. Siendo determinada, a través de una Carta de Aprobación de Recursos Firmada por el Gerente Corporativo de Seguridad, Salud y Ambiente (Anexo N°7), la factibilidad financiera del proyecto.

Etapa III. **Programa De Reincorporación Y Reubicación Laboral Para Trabajadores Con Discapacidad En Una Empresa De Manufactura De Alimentos, Turmero Estado Aragua, 2019.**

Elaborado en conjunto con el equipo de Seguridad, Salud y Ambiente. Dirigirse al Anexo N° 6**.** Para visualizar el programa completo.

DISCUSIÓN

En la etapa I, correspondiente al diagnóstico de la situación de los trabajadores con discapacidad en el centro laboral se encontró que los cargos de operador de consumo y ayudante de consumo representaron en conjunto el 83% de la muestra, siendo el nivel de escolaridad básico y diversificado en un 94% lo que se asemeja a otros estudios realizados (Guerrero & Mina, 2016 y Gasca et al., 2017) donde la población en estudio se caracterizó por ser de bajo nivel de escolaridad y mayormente conformada por obreros. Este hallazgo puede estar motivado a que al personal obrero se le asignan las tareas más pesadas y reciben menos capacitación en cuanto a trabajo seguro, siendo esto un determinante de la salud en estos trabajadores.

El estudio del proceso de trabajo y la salud no es una preocupación reciente. Desde el siglo pasado, y debido a los cambios que sobre las condiciones de vida y salud de los trabajadores generó la Revolución Industrial, diversos estudiosos identificados con la causa de los trabajadores, comenzaron a evaluar el impacto de la misma sobre la salud de la población trabajadora (Yánez, 2003). En este mismo contexto la OMS, 2017 refiere que los países de ingresos bajos tienen mayor prevalencia de discapacidades que los países de ingresos altos

Así mismo se obtuvo que el tipo de evento que origino la discapacidad fue en un 46% una enfermedad común seguido por un 43% cuyo origen fue una enfermedad ocupacional, lo que contrasta con el estudio realizado por Gasca et al. (2017) donde en el 51% de la población el origen fue una enfermedad común, el 33% un accidente laboral y el 16% una Enfermedad ocupacional.

En cuanto a las patologías que ocasionan la discapacidad se encontró que las de origen musculo esquelético: Discopatías Lumbares, Hombro doloroso y Discopatías cervicales fueron las que más prevalecieron solas o asociadas a otras patologías, siendo a su vez estas patologías las mayormente causantes de discapacidades en las empresas del ramo manufacturero tal y como lo señalan los

estudios de Caraballo (2013) donde reseña las patologías musculo esqueléticas más frecuentes en el área laboral.

El tipo de reintegro más frecuente fue la reincorporación con modificaciones en un 48%, seguido de la reubicación definitiva en un 35% lo cual se asemeja al estudio realizado por Gasca et. al (2017) donde el tipo de reintegro que prevaleció fue el reintegro laboral con modificaciones y reubicación temporal y/o definitiva; pero difiere del estudio realizado por Fernández et al. (2009) donde el reintegro sin modificaciones fue de un 33% seguido de la reubicación definitiva en un 27%. Esto se deba probablemente a los esfuerzos en la gestión de la Gerencia de Seguridad, Salud y Ambiente en cumplir con las normativas legales y la existencia de toda una estructura organizacional entre ellos Comité de seguridad y salud, servicio de salud ocupacional propio y delegados de prevención. Sin embargo una vez formalizado el reintegro o la reubicación el seguimiento que se le realiza a estos casos es deficiente tal y como se evidencia en los resultados obtenidos en cuanto al seguimiento que se le realiza a los trabajadores reinsertados y/o reubicados, encontrando que al 89% no se le realizo el seguimiento correspondiente, lo que probablemente origino nuevos reposos (44%), de los cuales muchos fueron atribuidos a la misma patología que ocasiona la discapacidad (79%). Evidenciando que existen fallas o brechas en los procesos de reincorporación y/o reubicación laboral llevados a cabo por la gerencia de Seguridad Salud y Ambiente.

Por lo que es de importancia la toma de acciones en estos casos motivados a que a mayores días de incapacidad laboral el proceso de reincorporación laboral se torna un proceso complejo, según lo reportado por Vicente (2016) que expresa que dentro de las bajas de larga duración, las que ocasionan de verdad problemas a la reincorporación laboral son las que duran más de 6 meses, o se prolongan hasta el período máximo del año siendo las patologías lumbares una de las principales causas de incapacidades temporales más largas.

Seguidamente en la etapa II, correspondiente al estudio de la factibilidad Técnica, Legal y Financiera, se pudo evidenciar que la implementación del programa de reincorporación y reubicación laboral es totalmente factible, por contar

la empresa con los recursos necesarios y la infraestructura para la ejecución del mismo.

Se planteó que para este programa se requiere de un equipo multidisciplinario: Medico ocupacional, inspector de seguridad, ergónomo, psicólogo y fisioterapeuta, ya que según el estudio de Cáceres et al. (2017) la implementación de estrategias interdisciplinarias para el retorno al trabajo con el fin de brindar el apoyo no solo técnico si no ambiental, motivacional y psicológico que requieren estos trabajadores son importantes para llevar a cabo un proceso de reincorporación laboral exitoso.

A través de este trabajo se pudo evidenciar que la empresa está cumpliendo parcialmente con los procesos de reincorporación y reubicación laboral, por lo que se hace necesario la creación de este programa para determinar cuáles son las actividades que se tienen que realizar, quienes serán los responsables de ejecutar cada una de estas actividades y el tiempo en que deberían de llevarse a cabo cada una de las actividades a desarrollar incluyendo el seguimiento correspondiente que fue una de las debilidades evidenciadas siendo necesario la ejecución de visitas periódicas para verificar el cumplimiento y la adaptación al puesto de trabajo y su correspondiente reporte que dejen evidencia de que estos procesos se están llevando por parte de la Gerencia de Seguridad, Salud y Ambiente. También se pudo constatar que la empresa cuenta con todos los recursos necesarios para la implementación del Programa de Reincorporación y/o Reubicación Laboral, por lo que no generara costos adicionales.

De acuerdo a los datos arrojados en el estudio, se le recomienda a la empresa realizar un análisis de las causas raíz de la desarticulación en los procesos de reincorporación laboral para poder realizar las respectivas acciones correctivas y preventivas que permitan mejorar los procesos de reincorporación laboral así como la ejecución del programa de reincorporación y reubicación laboral que les fue diseñado a fin de mejorar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

REFERENCIAS BILIOGRÁFICAS

Boix i Ferrando, P., Cobos, D., Gadea, R. Y Solé, M. (2019). Programas de vuelta al trabajo para bajas prolongadas por motivos de salud: barreras y facilitadores de su eficacia. Seguridad y Salud en el Trabajo, (N°98), 6-13. file:///C:/Users/Usuario/Downloads/DSole06_seccion_tecnica_01_RAT.pdf

Cáceres, H., Contreras, L., Garzón, P., Rivera, P. Y Rozo, V. (2017). Implementación de estrategias interdisciplinarias para el retorno al trabajo: revisión de la literatura. Revista Chilena de Terapia Ocupacional Vol. 1 (Nº1), Pag. 23-35. revistas.uchile.cl/index.php/RTO/issue/view/4663

Caraballo, Y. (2013). Epidemiología de los trastornos músculo-esqueléticos de origen ocupacional, Temas de Epidemiología y Salud Pública. (1era ed., Tomo II., Pag. 745-764). Ediciones de la Biblioteca de la Universidad Central de Venezuela. file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Epidemiologia_trastornos_musculoesqueleticos_origen_ocupacional.pdf

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela [Const]. Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 36.380, 30 De diciembre de 1999 (Venezuela). https://www.oas.org/juridico/mla/sp/ven/sp_ven-int-const.html

Fernández, E. (2015). Reincorporación laboral según la extremidad afectada en trabajadores con fractura por accidente laboral en un programa de rehabilitación integral en la ciudad de Cali [Tesis de maestría, Universidad del Valle]. https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/10531/BD-0542441.pdf;jsessionid=067622316758B245C53582D0C773A610?sequence=1

Fernández, S., Tapia, L., Meneses, M., Miranda, O. Y López, M. (2009). Evaluación del proceso de reintegro socio-laboral en personas que han sufrido accidentes de trabajo que fueron atendidas en terapia ocupacional del Hospital del Trabajador Santiago. Ciencia & Trabajo, (N°33), 123-9. http://www.fiso-web.org/content/files/articulos-profesionales/2619.pdf

Guerrero, E. y Mina, A. (2016). Descripción del proceso de reincorporación laboral, con base al manual de procedimientos en trabajadores de un ingenio del Valle del Cauca periodo 2012 a 2015. [Tesis de especialización, Universidad Libre] Repositorio Institucional – UniLibre. http://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/9665

Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (2015). Accidentes laborales formalizados ante INPSASEL http://www.inpsasel.gob.ve/wp-content/uploads/2017/10/01_Entidad_Federal_2015.pdf

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.236, 26 de Junio de 2005 (Venezuela). http://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/archivo/LOPCYMAT.pdf&ved=2ahUKEwi5ksjH_ffiAhUEcq0KHcVCB-MQFjAAegQIBhAB&usg=AOvVaw1rCCOgjsfVUX07evh4x3WH

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.076, 7 de Mayo 2012 (Venezuela). https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012_leyorgtrabajo_ven.pdf

Lopéz-Guillen, A. y Vicente, J. (2018). Necesidad de políticas de retorno al trabajo tras incapacidad laboral prolongada, en materia de seguridad social. Medicina y Seguridad del Trabajo, Vol. 64 (N°253), 379-401. http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v64n253/0465-546X-mesetra-64-253-00379.pdf

Marcano, O. y Navas, J. (2016). Diagnóstico de las debilidades y fortalezas del proceso de reincorporación y reubicación laboral de una empresa del sector cauchero. [Tesis de pregrado, Universidad de Carabobo]. Repositorio Institucional – Universidad de Carabobo. http://mriuc.bc.uc.edu.ve/handle/123456789/3801

Ministerio de la Protección Social República de Colombia (2010). Manual Guía Sobre Procedimientos para la Rehabilitación y Reincorporación Ocupacional de Los Trabajadores en el Sistema General de Riesgos Profesionales 3era edición. https://www.libertycolombia.com.co/sites/default/files/2019-

07/Manual%20para%20rehabilitacion%202012.pdf

Organización Internacional del Trabajo, (2015). Discapacidad y Trabajo. Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017. https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475652/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo, (28 de abril de 2015). Discurso del Director con ocasión del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm.

Organización Mundial de la Salud (2001). Clasificación Internacional del funcionamiento, de la discapacidad y la Salud. https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif_2001.pdf

Organización Mundial de la Salud (30 de Noviembre 2017): Protección de la Salud de los Trabajadores. https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health

Organización Mundial de la Salud (Noviembre del 2017): 10 datos sobre la discapacidad. https://www.who.int/features/factfiles/disability/es/

Trillos M., Tolosa I., Escobar R. (2016). Modelos de rehabilitación para la intervención del desorden músculo esquelético en trabajadores. Revista de la Universidad Industrial de Santander, Volumen 48 (N°4), 536-547. file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Modelos_de_rehabilitacion_para_la_intervencion_del.pdf

Vicente, J. (2016). Reflexiones sobre los problemas a la reincorporación laboral tras incapacidades medicas largas. Medicina y Seguridad del Trabajo, Volumen 62 (N°242), 49-65. scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v62n242/inspeccion.pdf

Yánez, L. (2003). El trabajo como determinante de la salud. Salud de los trabajadores, volumen 11 (Nº 1), 21-42. file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-ElTrabajoComoDeterminanteDeLaSalud-2938663.pdf

ANEXOS

Anexo N° 1. Consentimiento informado Individual

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN TRABAJO DE INVESTIGACION EN SALUD OCUPACIONAL
(PARA EL TRABAJADOR)

Título Del Trabajo de Investigación: Programa de Reincorporación y Reubicación Laboral para Trabajadores con Discapacidad en una Empresa de Manufactura de Alimentos, Turmero Edo. Aragua, 2019.

Investigador Principal: Loraine Lamont

Sede donde se realizará el estudio: Alfonzo Rivas & Cía. Planta Turmero.

A usted se le está invitando a participar en este trabajo de investigación. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados. Este proceso se conoce como consentimiento informado. Siéntase con absoluta libertad para preguntar sobre cualquier aspecto que le ayude a aclarar sus dudas al respecto.

Una vez que haya comprendido el estudio y si usted desea participar, entonces se le pedirá que firme esta forma de consentimiento, de la cual se le entregará una copia firmada y fechada.

JUSTIFICACION DEL ESTUDIO

Este trabajo de investigación se trata de una propuesta que se realizara con el fin de subsanar las deficiencias en los procedimientos de reincorporación y/o reubicación laboral en colaboradores que presentan algún tipo de discapacidad producto de un accidente común o de trabajo o en caso de enfermedades comunes u ocupacionales, A fin de mejorar las condiciones de estos trabadores y trabajadoras, adaptando el trabajo a la persona y no al contrario, contribuyendo a que este trabajador y esta trabajadora, que se ha visto afectado en sus capacidades, pueda seguir contribuyendo a la sociedad y proveerse de bienes que mejoren su calidad de vida. Así mismo, será de provecho para la empresa en estudio ya que contribuirá a disminuir las cifras de ausentismo y aumentar su productividad motivado al confort para los trabajadores en su lugar de trabajo.

OBJETIVOS

Elaborar una propuesta de programa de reincorporación y reubicación

laboral para trabajadores con discapacidad en la empresa.

BENEFICIOS:

- Mejorar los procedimientos de reincorporación y reubicación laboral de trabajadores con discapacidades
- Que el trabajador y/o la trabajadora tenga un lugar de trabajo seguro y confortable.

PROCEDIMIENTOS DEL ESTUDIO

1. Se solicitará el permiso a la empresa para realizar el trabajo y se aplicará un Consentimiento Informado a los Trabajadores con discapacidad.

2. Se revisarán los registros de la Gerencia de Seguridad y Salud en el trabajo sobre el personal con discapacidad, sus historias médicas, así como los aspectos considerados para la reincorporación y emitir el Cambio de Puesto de Trabajo (CPT) o reubicación laboral.

3. Se realizará la inspección de los puestos de trabajo donde se ubican los trabajadores con discapacidad junto con los Delegados de Prevención, miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral y de la Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo y Supervisores de las área involucradas, para verificar las condiciones bajo las cuales realizan sus tareas tomando en cuenta la limitación funcional que presentan.

5. Realizar la entrevista al Jefe de Recursos Humanos y Gerente de SSA para determinar la factibilidad técnica y financiera de la propuesta.

6. Realizar la revisión documental de las leyes y normas sobre el tema y con ello determinar la factibilidad legal.

7. Elaborar la propuesta posterior a la revisión de textos y programas sobre el tema en cuestión, además de tomar en cuenta los datos aportados en las otras dos etapas, para determinar los aspectos a considerar para su diseño.

ACLARACIONES

- Su decisión de participar en el estudio es completamente voluntaria.
- No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar la invitación.
- Si decide participar en el estudio puede retirarse en el momento que lo desee, aun cuando el investigador responsable no se lo solicite, pudiendo informar o no, las razones de su decisión, la cual será respetada en su integridad.
- No tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio.
- No recibirá pago por su participación.
- En el transcurso del estudio usted podrá solicitar información actualizada sobre el mismo, al investigador responsable.

- La información obtenida en este estudio, utilizada para la identificación de cada paciente, será mantenida con estricta confidencialidad por la investigadora.

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, _____ he leído y comprendido la información anterior y mis preguntas han sido respondidas de manera satisfactoria. He sido informado y entiendo que los datos obtenidos en el estudio pueden ser publicados o difundidos con fines científicos. Convengo en participar en este estudio de investigación. Recibiré una copia firmada y fechada de esta forma de consentimiento.

_____

Firma del participante Fecha

_____ _____

Testigo 1 Fecha

_____ _____

Testigo 2 Fecha

Esta parte debe ser completada por el Investigador (o su representante):

He explicado al Sr(a). _____ la naturaleza y los propósitos de la investigación; le he explicado acerca de los beneficios que implica su participación. He contestado a las preguntas en la medida de lo posible y he preguntado si tiene alguna duda. Acepto que he leído y conozco la normatividad correspondiente para realizar investigación con seres humanos y me apego a ella.

Una vez concluida la sesión de preguntas y respuestas, se procedió a firmar el presente documento.

_____

Firma dela investigadora Fecha

Anexo Nº 2 Consentimiento Informado Institucional

CONSENTIMIENTO INFORMADO INSTITUCIONAL PARA REALIZAR UN TRABAJO DE INVESTIGACION EN SALUD OCUPACIONAL
(PARA LA EMPRESA)

Título Del Trabajo de Investigación: Programa de Reincorporación y Reubicación Laboral para Trabajadores con Discapacidad en una Empresa de Manufactura de Alimentos, Turmero Edo. Aragua, 2019.

Investigador Principal: Loraine Lamont.

Sede donde se pretende realizar el estudio: Alfonzo Rivas & Cía. Planta Turmero.

A usted se le está solicitando permiso para la realización de este trabajo de investigación. Antes de decidir si acepta o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados. Este proceso se conoce como consentimiento informado. Siéntase con absoluta libertad para preguntar sobre cualquier aspecto que le ayude a aclarar sus dudas al respecto.

Una vez que haya comprendido el estudio y si usted autoriza la realización del presente trabajo de investigación, entonces se le pedirá que firme esta forma de consentimiento, de la cual se le entregará una copia firmada y fechada.

JUSTIFICACION DEL ESTUDIO

Este Trabajo de investigación se trata de una propuesta que se realizara con el fin de subsanar las deficiencias en los procedimientos de reincorporación y/o reubicación laboral en colaboradores que presentan algún tipo de discapacidad producto de un accidente común o de trabajo o en caso de enfermedades comunes u ocupacionales, con el fin de mejorar las condiciones de estos trabadores y trabajadoras, adaptando el trabajo a la persona y no al contrario, contribuyendo a que este trabajador y esta trabajadora, que se ha visto afectado en sus capacidades, pueda seguir contribuyendo a la sociedad y proveerse de bienes que mejoren su calidad de vida. Así mismo, será de provecho para la empresa en estudio ya que contribuirá a disminuir las cifras de ausentismo y aumentar su productividad motivado al confort que se pueda lograr para estos trabajadores en su lugar de trabajo.

OBJETIVOS

Elaborar una propuesta de programa de reincorporación y reubicación laboral para trabajadores con discapacidad en la empresa.

BENEFICIOS:

- Mejorar los procedimientos de reincorporación y reubicación laboral de trabajadores con discapacidades
- Que el trabajador y/o la trabajadora tenga un lugar de trabajo seguro y confortable.
- Disminuir las cifras de ausentismo y aumentar la productividad.

PROCEDIMIENTOS DEL ESTUDIO

1. Se solicitará el permiso a la empresa para realizar el trabajo y se aplicará un Consentimiento Informado a los Trabajadores con discapacidad.

2. Se revisarán los registros de la Gerencia de Seguridad y Salud en el trabajo sobre el personal con discapacidad, sus historias médicas, así como los aspectos considerados para la reincorporación y emitir el Cambio de Puesto de Trabajo (CPT) o reubicación laboral.

3. Se realizará la inspección de los puestos de trabajo donde se ubican los trabajadores con discapacidad junto con los Delegados de Prevención, miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral y de la Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo y Supervisores de las área involucradas, para verificar las condiciones bajo las cuales realizan sus tareas tomando en cuenta la limitación funcional que presentan.

4. Se realizará la Encuesta sociodemográfica y ocupacional a los trabajadores con discapacidad que manifiesten su deseo de participar.

5. Realizar la entrevista al Jefe de Recursos Humanos, Gerente de Seguridad, Salud y Ambiente y Departamento de Costos para determinar la factibilidad técnica y financiera de la propuesta.

6. Realizar la revisión documental de las leyes y normas sobre el tema y con ello determinar la factibilidad legal.

7. Elaborar la propuesta posterior a la revisión de textos y programas sobre el tema en cuestión, además de tomar en cuenta los datos aportados en las otras dos etapas, para determinar los aspectos a considerar para su diseño.

CARTA DE APROBACIÓN

Yo, Wilder José Vázquez Cotara En mi carácter de: Gta de Seg, Salud he leído y comprendido la información anterior y mis preguntas han sido respondidas de manera satisfactoria. He sido informado y entiendo que los datos obtenidos en el estudio pueden ser publicados o difundidos con fines científicos. Apruebo la realización de este estudio de investigación. Recibiré una copia firmada y fechada de esta forma de consentimiento.

Gerente S. Salud y Ambiente 02-07-2019

Firma y Cargo del Autorizante **Fecha**

ALFONZO RIVAS & CIA, C.A.
"ARCO"
RIF. J-00031531-0

Gerencia S... Salud y Ambiente

Sello de la empresa

Esta parte debe ser completada por el Investigador (o su representante):

He explicado al Sr(a). Wilder Vazquez la naturaleza y los propósitos de la investigación; le he explicado acerca de los beneficios que implica su participación. He contestado a las preguntas en la medida de lo posible y he preguntado si tiene alguna duda. Acepto que he leído y conozco la normatividad correspondiente para realizar investigación con seres humanos y me apego a ella.

Una vez concluida la sesión de preguntas y respuestas, se procedió a firmar el presente documento.



02-07-2019

Firma dela investigadora **Fecha**

Anexo N° 3. Encuesta sociodemográfica y Ocupacional.

ENCUESTA SOCIODEMOGRAFICA Y OCUPACIONAL A TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE UNA EMPRESA DE MANUFACTURA DE ALIMENTOS, TURMERO 2019

PERFIL SOCIODEMOGRAFICO							
Objetivo			Diagnosticar el perfil socio-demográfico y ocupacional de los trabajadores y trabajadoras con discapacidades en una empresa de manufactura de alimentos				
Ficha del trabajador:			Fecha:				
Edad:		Años cumplidos	Género: Femenino		Masculino		
NIVEL DE ESTUDIOS							
Primaria completa			Técnica completa				
Primaria incompleta			Técnica incompleta				
Secundaria completa			Universitaria completa				
Secundaria incompleta			Universitaria incompleta				
ESTADO CIVIL							
Soltero(a)			Casado(a)				
Concubino(a)			Viudo(a)				
Unión Libre De Hecho			Divorciado(a)				
PERFIL OCUPACIONAL							
Tiempo en la empresa			Tiempo desempeñando el cargo				
REINSERCION-REUBICACION OCUPACIONAL							
Objetivo			Describir la gestión del proceso de reinserción y reubicación ocupacional				

TIPO DE EVENTO QUE PRESENTO EL TRABAJADOR(A)							
Enfermedad Ocupacional		Enfermedad Común		Accidente Laboral		Accidente Común	
Días de Incapacidad		Se le realizo Prueba de trabajo:		SI		NO	
TIPO DE INTEGRACION LABORAL							
Reinserción Sin Restricciones		Reinserción Con Modificaciones		Reubicación Temporal		Reubicación Permanente	
¿Ha presentado nuevas incapacidades (reposos) posteriores a la reincorporación Laboral?:							
CAUSAS DE LA NUEVA INCAPACIDAD							
La misma enfermedad ocupacional		La misma enfermedad común		El mismo accidente laboral		El mismo accidente común	
Otra enfermedad ocupacional		Otra enfermedad común		Otro accidente laboral		Otro accidente común	
Se le hizo seguimiento a la Reincorporación laboral.			SI		NO		

Fuente: La Autora

Anexo N° 4. Lista de Chequeo para Evaluación de Puesto de Trabajo en Trabajadores y Trabajadoras con Discapacidad. Empresa Alfonzo Rivas & Compañía. Turmero. Estado

LISTA DE CHEQUEO PARA EVALUACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD

Título del Cargo:

Datos Generales
Gerencia: Área de Trabajo: Nombre del Supervisor o Coach: Fecha de Elaboración:

Datos del Trabajador
Nombre y Apellido: Cédula: Ficha:

Restricción o Actividad Limitada	Cumple	No Cumple	Observaciones

Restricción o Actividad Limitada	Cumple	No Cumple	Observaciones

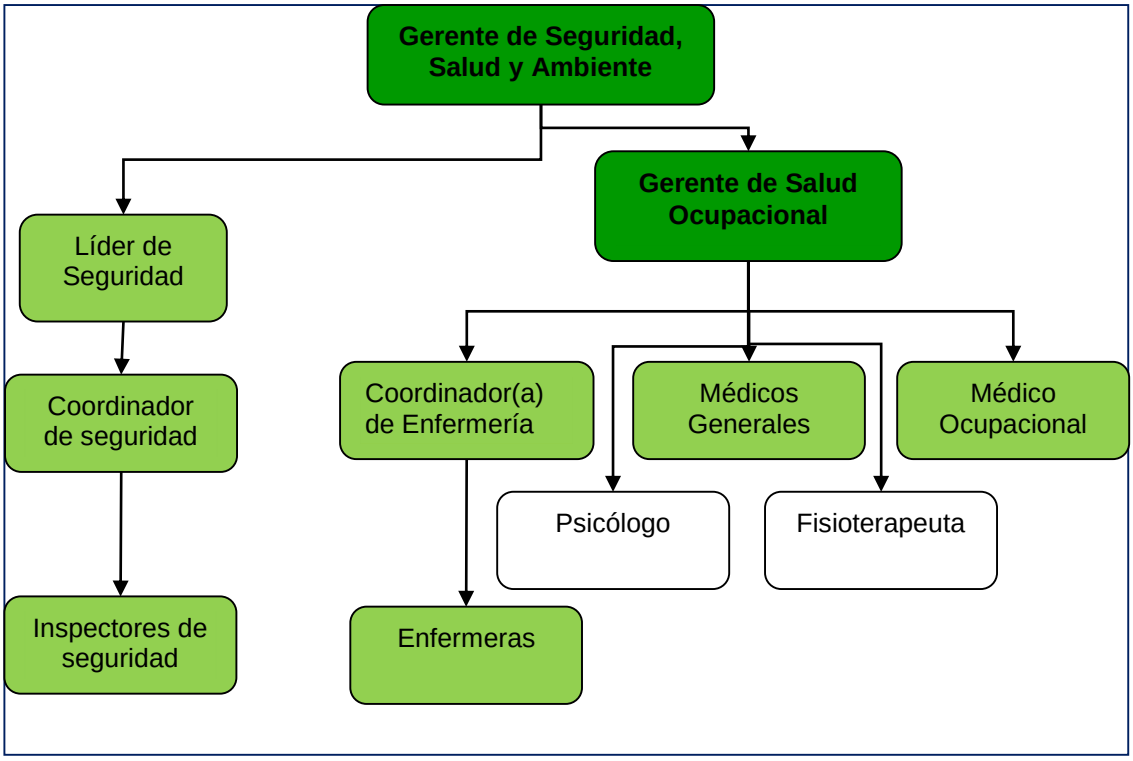
Total de Actividades Restringidas Evaluadas:
Total Cumplidas:
Total No Cumplidas:

% DE CUMPLIMIENTO DE LOS ASPECTOS EVALUADOS	NIVEL DE CUMPLIMIENTO
< 50% de cumplimiento	POCO SATISFACTORIO
51% – 79% de cumplimiento	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
> 80% de cumplimiento	ALTAMENTE SATISFACTORIO

Fuente: La Autora

Anexo N° 5 Organigrama De La Gerencia De Seguridad, Salud Y Ambiente.

Figura 1. Organigrama De La Gerencia De Seguridad, Salud Y Ambiente. Empresa Alfonzo Rivas & Compañía. Turmero. Estado Aragua. 2019.



Fuente: Gerencia de Seguridad, Salud y Ambiente Alfonzo Rivas & Cía.

Anexo Nº 6. Programa de Reincorporación y/o Reubicación Laboral para la empresa Alfonzo Rivas & Cía.

PROGRAMA DE REINSERCION Y/O REUBICACIÓN LABORAL	CÓDIGO: **PR-COR-SOC-008**
	Rev. 1
	Pág.:1/65

1. Objetivo

Establecer los lineamientos para la identificación de los casos a ingresar al programa de reinserción y/o reubicación laboral en colaboradores que presentan alguna discapacidad, motivado a enfermedad o accidente común u ocupacional, en un puesto de trabajo que pueda desempeñar, salvaguardando su condición de salud y seguridad, a través del análisis individualizado por parte del equipo de salud ocupacional de los requerimientos del trabajador y del puesto de trabajo, con el fin de cumplir con las disposiciones legales correspondientes y a su vez garantizar la continuidad de los procesos productivos.

2. Alcance

Aplica a todo colaborador perteneciente a las empresas Alfonzo Rivas &Cía., que como consecuencia de un accidente o enfermedad, laboral o común, padezca de algún tipo de discapacidad que modifique sus habilidades y destrezas. Abarca desde la evaluación médica, psicología y fisioterapéutica, previa a su ingreso al puesto de trabajo, para pronostico funcional y evaluación de los requerimientos del puesto de trabajado, hasta su efectiva reincorporación y reubicación laboral y seguimiento para establecerlas acciones preventivas o correctivas respectivas.

3. Definiciones

3.1. **Accidente de trabajo (Artículo 69 de la LOPCYMAT):** Todo suceso que produzca en el trabajador o la trabajadora, 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.

3.2. **Actividad:** realización de una tarea o acción por una persona. representa la perspectiva de la persona respecto al funcionamiento.

3.3. **Adaptación laboral:** proceso de ajuste entre las capacidades del individuo y los requerimientos del desempeño.

3.4. **Análisis e identificación del proceso de trabajo (Identificación de proceso peligrosos y positivos de trabajo):** Proceso mediante el cual conjuntamente con el trabajador o trabajadora se identifican y se plasman en un instrumento de forma detallada cada actividad que realiza el trabajador o trabajadora, la organización y división del trabajo, los objetos y medios empleados para realizar la tarea o actividad, los procesos peligrosos, los procesos positivos y manifestaciones saludables, permitiendo de esta forma que el trabajador o trabajadora conozca por medio de éste mismo instrumento los principios de la prevención de las condiciones inseguras e insalubres inmersos en una determinada actividad productiva o trabajo.

3.5. **Capacidad funcional:** conjunto de destrezas individuales que permiten el adecuado desarrollo de una actividad determinada.

3.6. **Caso Cerrado:** Se refiere a la culminación del procedimiento de reincorporación y/o reubicación laboral de un trabajador o trabajadora por haber logrado el objetivo del regreso al trabajo en condiciones adecuadas a la discapacidad del trabajador o trabajadora o, en su defecto, al egreso del mismo.

3.7. **Comisión evaluadora de reubicación y reincorporación laboral:** Grupo de profesionales de las distintas disciplinas en el área de seguridad, higiene y salud ocupacional quienes con la participación de los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (delegados de prevención y representantes del patrono) establecerán los procedimientos a seguir en los casos de reincorporación y reubicación laboral. Estos profesionales serán los encargados de realizar las evaluaciones y valoraciones necesarias en compañía de los trabajadores y trabajadoras que presenten limitaciones médicas para el trabajo habitual, con el fin de establecer los puestos de trabajos saludables que permitan realizar la reincorporación y reubicación laboral sin factores de riesgos ni procesos peligrosos que puedan afectar la salud física y mental de los trabajadores y

trabajadoras, de la misma manera se encargar de formalizar a través de documentos cada proceso de manera individual.

3.8. **Condición de salud:** término genérico que incluye, enfermedad, trastorno, traumatismo y lesión.

3.9. **Discapacidad:** toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano, producida por una deficiencia, y se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño y comportamiento en una actividad normal o rutinaria, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles, y progresivos o regresivos. representa la objetivación de la deficiencia y por tanto, refleja alteraciones al nivel de la persona.

3.10. **Facilitadores**: todos aquellos factores en el entorno de una persona que, que cuando están presentes o ausentes, mejoran el funcionamiento y reducen la discapacidad. en tales aspectos se incluyen la accesibilidad del ambiente físico, la disponibilidad de la tecnología, las actitudes positivas respecto a la discapacidad.

3.11. **Delegada o Delegado de Prevención:** Es el o la representante de las trabajadoras y los trabajadores, elegido o elegida entre estos, por medios democráticos; con atribuciones y facultades específicas, en materia de seguridad y salud en el trabajo, quien será su representante ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral del centro de trabajo.

3.12. **Enfermedad Ocupacional:** Los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio, en el que el trabajadora o la trabajadora 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.

3.13. **Ergonomía:** 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 (psicológicas, cognitivas, antropométricas) 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 o los trabajadores).

3.14. **INPSASEL:** Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral.

3.15. **Limitación en la actividad:** dificultades que un individuo puede tener para realizar una determinada actividad.

3.16. **Perfil de puesto de trabajo:** descripción de las exigencias sensoriales, motoras, cognoscitivas, psicológicas, técnicas y de experiencia que se requieren para el desempeño del trabajador.

3.17. **Procedimiento Seguro de Trabajo (PST o PTS):** Es una descripción detallada de cómo proceder para desarrollar de manera correcta y segura un trabajo o tarea, de manera que se manteniendo controlados los procesos peligrosos y previniendo los riesgos asociados a la actividad productiva.

3.18. **Procesos peligroso de trabajo:** Son procesos que surgen de la interacción entre el objeto, los medios y la actividad, en una organización y división del trabajo determinada, como una amplia variedad de elementos capaces de ocasionar diversas alteraciones en la salud física o mental del trabajador o trabajadora.

3.19. **Procesos de trabajo**: Conjunto de actividades humanas que, bajo una organización partículas produce valores de uso a partir de la interacción entre objetos, los medios y la actividad de trabajo.

3.20. **Reincorporación laboral:** Proceso mediante el cual un equipo multidisciplinario gestiona por medio de valoraciones clínicas y paraclínicas, así como valoraciones ergonómicas la incorporación del trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo habitual, posterior a un reposo y/o finalizada la incapacidad temporal o cuando se haya calificado la discapacidad parcial permanente o la discapacidad total permanente para el trabajo habitual, realizando parcial (**reincorporación con modificaciones**) o totalmente las tareas asociadas (**reincorporación sin modificaciones**).

3.21. **Reubicación laboral:** Proceso mediante el cual un equipo multidisciplinario gestiona por medio de valoraciones clínicas y paraclínicas, así como valoraciones ergonómicas la incorporación del trabajador o trabajadora a un puesto de trabajo diferente, posterior a un reposo y/o finalizada la incapacidad temporal o cuando se haya calificado la discapacidad parcial permanente o la discapacidad total permanente para el trabajo habitual, realizando parcial (con restricciones médicas por causa común u ocupacional) o totalmente las tareas asociadas.

3.22. **Readaptación profesional**: conjunto de procesos que comprenden todas las intervenciones científicas o técnicas que permitan el empleo selectivo de las personas.

3.23. **Reconversión de mano de obra**: entrenamiento o capacitación en un oficio diferente al habitual, debido a que las capacidades residuales del individuo le impiden el ejercicio del mismo.

3.24. **Rehabilitación:** conjunto de acciones sociales, terapéuticas, educativas y de información, de tiempo limitado coordinadas por un equipo interdisciplinario, que involucran al usuario como sujeto activo de su propio proceso, a la familia, a la comunidad laboral y la comunidad social, en el cumplimiento de los objetivos trazados, que apunten a lograr cambios en el trabajador, su entorno, que le permitan la reincorporación ocupacional y experimentar una buena calidad de vida.

3.25. **Terapia ocupacional:** Es una disciplina de la Salud que ofrece una alternativa terapéutica no farmacológica, para paliar síntomas de múltiples dolencias, tanto agudas como crónicas, por medio del ejercicio terapéutico, calor, frío, luz, agua, técnicas manuales entre ellas el masaje y electricidad.

3.26. **Trabajo habitual:** se entiende como trabajo habitual aquel oficio, labor u ocupación que desempeña el individuo con su capacidad laboral, entrenamiento y/o formación técnica.

3.27. **Vigilancia Epidemiológica en Salud Ocupacional**: Constituye un sistema dinámico de observación, investigación, análisis e interpretación continua de datos relacionados con factores, características, componentes y determinantes de las condiciones y procesos de trabajo, los problemas de salud y los accidentes e incidentes, con el fin de proporcionar información oportuna para el desarrollo de acciones preventivas y de control de los procesos peligrosos.

4. Norma

1.1. El Servicio de Salud Ocupacional es responsable de emitir las limitaciones de protección funcional que apliquen según la patología que presente el trabajador. El médico ocupacional debe explicarlas al trabajador y verificar que el mismo las comprendió tanto en su justificación como en su entendimiento.

1.2. El Servicio de Salud Ocupacional es responsable de informar al supervisor inmediato del trabajador, de las limitaciones de protección que se están emitiendo, de explicarlas y razonar el porqué de las restricciones.

1.3. El Comité de Seguridad y Salud Laboral participa en la evaluación de los puestos de trabajo junto con el trabajador afecto, Delegado de Prevención, y Supervisor del Área.

1.4. El trabajador es responsable del cumplimiento de las limitaciones de protección que se le emiten, tanto en el ambiente laboral como las que apliquen a su vida cotidiana y social. Así mismo a cumplir las recomendaciones médicas tendientes a mejorar su calidad de vida y disminuir el impacto a la salud.

1.5. Cada vez que un trabajador con limitaciones de protección sea rotado a otro puesto de trabajo debe ser re-entrenado en los aspectos de seguridad, ergonomía y proceso de trabajo.

1.6. Los trabajadores con limitaciones de protección no pueden ser rotados a otros puestos de trabajo diferentes a los acordados sin la previa autorización del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

5. Autoridad y Responsabilidad

Cargo o Unidad	Autoridad/Responsabilidad
5.1. **Gerente de Salud Ocupacional**	▪ Participar activamente en la investigación de accidentes laborales. ▪ Realizar el seguimiento trimestral a los casos de los colaboradores con discapacidad incluido en el programa de rehabilitación integral y reincorporación laboral. ▪ Convocar a reuniones a los jefes inmediatos, Capital Humano humanos y profesionales de SSA para realizar los seguimientos de los casos y al plan de mejora. ▪ Realizar el seguimiento a las recomendaciones en el puesto de trabajo tanto para la empresa y los colaboradores una semana después del reintegro del colaborador afectado. ▪ Verificar el cumplimiento de las responsabilidades asignadas a los profesionales competentes u otros especialistas que ejecutarán el programa. ▪ Asistir a las mesas de trabajo y/o seguimiento de los casos ▪ Solicitar la opinión de un experto para verificar el cumplimiento de las acciones, cuando se amerite. ▪ Mantener este procedimiento actualizado según lo establecido en el procedimiento “Registro y Control de los Documentos”. ▪ Realizar la medición de los indicadores de gestión asociados con el proceso de Análisis de Fallas.
5.2. **Las Gerencias de Producción / Mantenimiento / Proyectos**	▪ Crear las condiciones necesarias para garantizar la reincorporación de los trabajadores (as) con restricciones médicas para realizar el trabajo habitual. ▪ Proveer los recursos necesarios para garantizar la continuidad del proceso de reubicación y reincorporación laboral. ▪ Adecuar los métodos de trabajos, así como las maquinas, herramientas y equipos utilizados en el proceso de trabajo a las características psicológicas, cognitivas, culturas y antropometrías de los trabajadores (as) a ser reinsertados y/o reubicados. ▪ Identificar los puestos de trabajo con posibilidad de ser usados en la reincorporación dentro

	de su área a cargo para ser evaluados por la comisión evaluadora. ▪ Garantizar y participar que se cumpla el proceso de inducción del trabajador o trabajadora que sea reinsertado/reubicado en sus áreas. ▪ Atender y cumplir las recomendaciones emitidas por la comisión evaluadora de reubicación y reincorporación laboral. ▪ Coordinar los recursos necesarios para la ejecución de mejoras propuestas por la comisión evaluadora de reubicación y reincorporación laboral. ▪ Compromiso visible con el proceso de reubicación y reincorporación laboral evidenciado en la integración de sus actividades con las reubicaciones coordinadas por la comisión evaluadora de reubicación y reincorporación laboral. ▪ Programar reuniones con su personal, con el fin de sensibilizar al personal y prepararlos para la reubicación y/o reincorporación de sus compañeros de trabajo en compañía del analista de capacitación. ▪ Ejecutar las adecuaciones que sea necesario a los puestos de trabajo seleccionados para reubicar y/o reinsertar personal con restricciones médicas.
5.3. **La Gerencia de Seguridad, Salud y Ambiente**	▪ Coordinar el proceso de reubicación y reincorporación laboral a través del servicio de salud ocupacional. ▪ Realizar seguimiento del proceso de reubicación y/o reincorporación laboral convocando reuniones periódicas con la comisión evaluadora de reubicación y reincorporación laboral y estableciendo avances del cronograma del proceso de reubicación y reincorporación laboral. ▪ Proveer los recursos necesarios para garantizar la continuidad del proceso de reubicación y reincorporación laboral. ▪ Realizar estudios 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 fin de lograr que la concepción del puesto del trabajador o trabajadora y entorno laboral sea adecuado. ▪ Garantizar la evaluación o revisión ergonómica de los puestos de trabajo seleccionados a ser ocupados por trabajadores con restricciones médicas mediante el servicio de Seguridad, Salud y Ambiente y el Servicio de Salud Ocupacional.

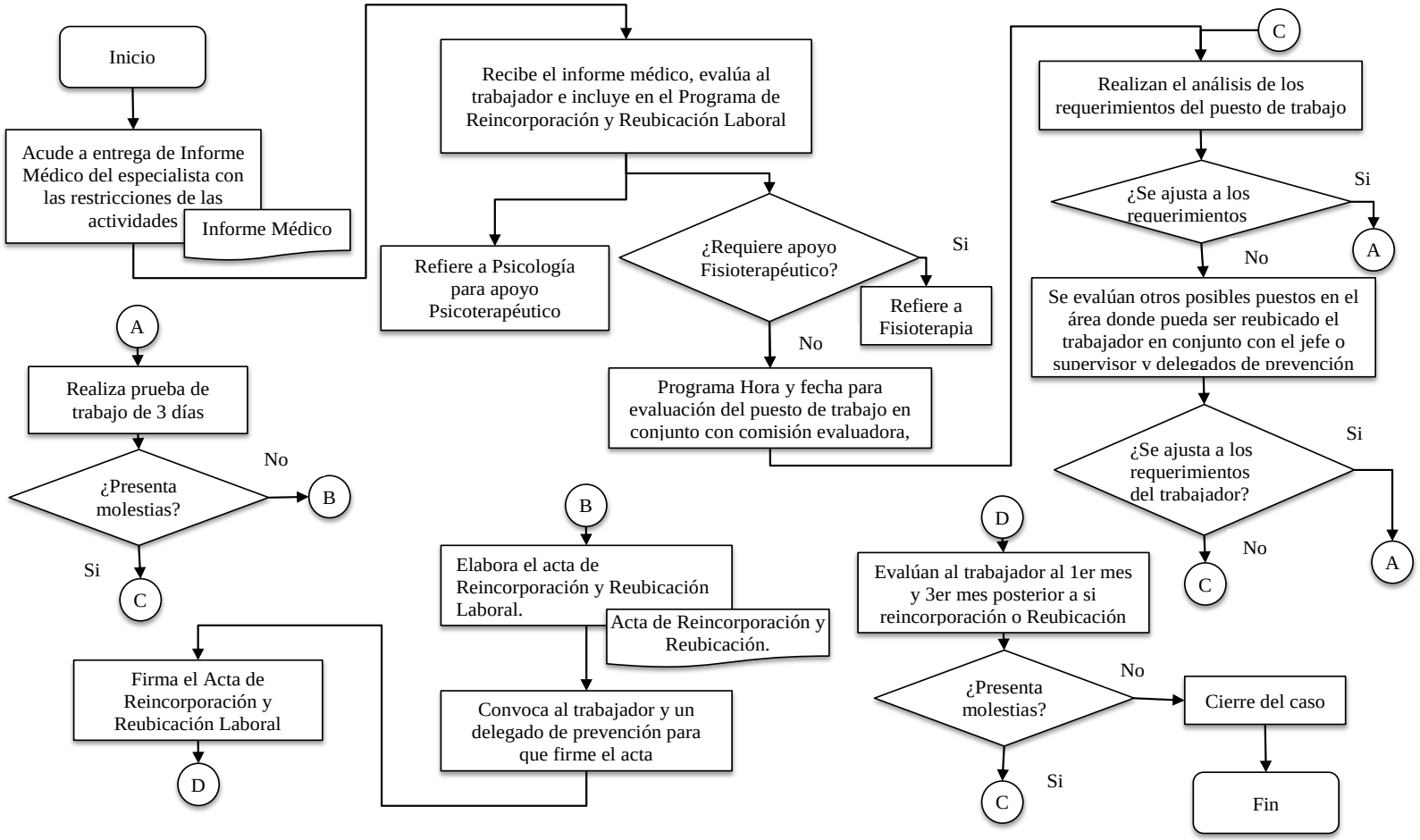
	▪ Mediante el Servicio de Salud Ocupacional elaborar las evaluaciones médicas (clínicas y paraclínicas) y actualización de la matriz de personas con discapacidad para el trabajo habitual. ▪ Realizar la nueva notificación de riesgo en caso de cambios en un puesto de trabajo al ser reinsertado o en caso de reubicación laboral ▪ Realizar por medio del servicio médico laboral la vigilancia epidemiológica de los trabajadores(as) reubicados (as) y/o reinsertados (as).
5.4. **La Gerencia de Capital Humano / Relaciones Laborales**	▪ Garantizar los recursos para la capacitación y adaptación del trabajador a reubicar y/o reinsertar al puesto de trabajo. ▪ Participar en los procesos y protocolos de reubicación y reincorporación laboral. ▪ Establecer los lazos de comunicación entre el trabador (a) que este en el proceso de reincorporación o reubicación y la organización sindical a fin de que éstos velen por los derechos contractuales del trabajador.
5.5. **El Comité de Seguridad y Salud Laboral**	▪ Participar en el establecimiento de los procedimientos de reincorporación y reubicación laboral. ▪ Participar en las evaluaciones de puestos de trabajo. ▪ Verificar el cumplimiento del presente procedimiento. ▪ Promover la participación de los trabajadores y trabajadoras con restricciones médicas para el trabajo habitual en el proceso de reubicación y reincorporación laboral.
5.6. Los Delegados de prevención deben	▪ Participar en la inspección de puesto de trabajo para la re-ubicación o re-inserción laboral. ▪ Velar que el trabajador cumpla con las recomendaciones hechas por comisión evaluadora de reubicación y reincorporación laboral, y del servicio médico laboral. ▪ Verificar el cumplimiento del presente procedimiento
5.7. Los Representante del Sindicato	▪ Estimular la integración del trabajador con restricciones médicas para el trabajo habitual al proceso de reubicación y reincorporación laboral. ▪ Velar por que al trabajador (a) inmerso en el proceso de reubicación o reincorporación laboral, no vea afectado sus beneficios contractuales. .

	▪ Verificar el cumplimiento del presente procedimiento.
5.8. La trabajadora o trabajador que requiere ser reubicado o reinsertado	▪ Participar activamente en los procesos de valoración y evaluación de todos los aspectos y condiciones relacionadas al proceso de reincorporación y reubicación laboral. ▪ Cumplir con las recomendaciones hechas por la comisión evaluadora de reubicación y reincorporación laboral y del servicio médico laboral.
5.9. La Comisión Evaluadora de Reincorporación y/o Reubicación Laboral	▪ Dentro de la comisión evaluadora el líder de la comisión será el Medico Ocupacional, responsable de la selección de los profesionales a participar en la evaluación del puesto de trabajo, seguimiento y cumplimiento de cada una de las actividades de la comisión. ▪ Proponer, elaborar y determinar lineamientos en concordancia con la normativa legal vigente que contribuyan con la reubicación y/o reincorporación laboral. ▪ Asegurar un proceso de reubicación y reincorporación laboral participativa y efectiva. ▪ Diseñar propuestas de mejoras en los puestos de trabajo. ▪ Efectuar seguimiento de las modificaciones del ambiente de trabajo para adecuar los puestos. ▪ Realizar todos los pasos concernientes para llevar a cabo los procesos de valoraciones clínicos y paraclínicos que haya lugar. ▪ Realizar todos los pasos concernientes para realizar valoraciones ergonómicas y ambientales que haya lugar. ▪ Desarrollar el proceso de reubicación y/o reincorporación laboral. ▪ Elaborar el acta del proceso de reubicación y reincorporación laboral de cada trabajador o trabajadora reubicado (a) o reinsertado (a).

Figura 2. Algoritmo del Programa de Reincorporación y Reubicación Laboral para Trabajadores con Discapacidad. Empresa Alfonzo Rivas & Compañía. Turmero. Estado Aragua. 2019

6. Algoritmo de Reincorporación y/o Reubicación Laboral

Colaborador	Medico Ocupacional	Comisión evaluadora



Fuente: Equipo de Seguridad, Salud y Ambiente. La Autora.

7. Registros

Código	Registro(s)
• S/C • S/C • S/C	• Informe Médico del especialista • Hoja de Análisis de los requerimientos del puesto de trabajo. • Acta de Reincorporación y/o Reubicación

Nota: El detalle del manejo, control y distribución (tiempo de archivo activo e inactivo), serán incluidos en la Lista Maestra de Registros.

8. Referencias

Código	Documento(s)
• Gaceta Oficial N° 36.380	• Constitución de la República Bolivariana de Venezuela ([CRBV], 1999) Art. 81
• Gaceta Oficial N° 6.076	• Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras ([LOTTT], 2012). Art 75.
• Gaceta Oficial N° 38.236	• Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) de la República Bolivariana de Venezuela.
• Gaceta Oficial N° 38.598	• Ley para personas con discapacidad (2007). Art 26 al 30.
• NT-01-2008	• Norma Técnica del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo NT-01-2008. Diciembre 2008

9. Indicador

Cuadro 4. Indicadores de Efectividad del Programa Reincorporación y/o reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. Empresa Alfonzo Rivas & Compañía. Turmero. Estado Aragua. 2019.

Nombre del Indicador	Unidad de Medición	Meta	Frecuencia de Medición	Responsable
Ausentismo en colaboradores con discapacidad	$\frac{\text{N° de colaboradores con discapacidad de reposo}}{\text{total de colaboradores con discapacidad}}$	**≤10%**	Mensual	Líder de la Comisión Evaluadora
Reincorporación laboral de trabajadores con discapacidad	$\frac{\text{N° de colaboradores reincorporados}}{\text{total de colaboradores con discapacidad}}$	**100%**	Mensual	Líder de la Comisión Evaluadora
Reubicación laboral de trabajadores con discapacidad	$\frac{\text{N° de colaboradores reubicados}}{\text{total de colaboradores con discapacidad}}$	**100%**	Mensual	Líder de la Comisión Evaluadora
Número de trabajadores reincorporados sin restricciones	$\frac{\text{N° de colaboradores reincorporados sin restricciones}}{\text{total de colaboradores con discapacidad}}$	**100%**	Mensual	Líder de la Comisión Evaluadora
Número de trabajadores reubicados sin restricciones	$\frac{\text{N° de colaboradores reubicados sin restricciones}}{\text{total de colaboradores con discapacidad}}$	**100%**	Mensual	Líder de la Comisión Evaluadora
Número de trabajadores con discapacidad adiestrados o entrenados para su reincorporación o reubicación laboral	$\frac{\text{N° de colaboradores entrenados}}{\text{total de colaboradores con discapacidad}}$	**100%**	Mensual	Líder de la Comisión Evaluadora
Inspecciones realizadas a los puestos de trabajo	$\frac{\text{N° de Inspecciones realizadas}}{\text{Total de puestos de trabajo}}$	**100%**	Mensual	Líder de la Comisión Evaluadora

Número de puestos de trabajos con adaptaciones en las áreas para posibilitar la reinserción o reubicación laboral	$\frac{\text{N° de puestos con adaptaciones realizadas}}{\text{total de puestos de trabajo}}$	**100%**	Mensual	Líder de la Comisión Evaluadora
Número de evaluaciones periódicas realizadas a los trabajadores con discapacidad para determinar su evolución y una nueva clasificación de su discapacidad	$\frac{\text{N° de colaboradores con discapacidad evaluados}}{\text{total de colaboradores con discapacidad}}$	**100%**	Mensual	Líder de la Comisión Evaluadora

Fuente: La Autora.

10. Anexos del Programa

Alfonzo Rivas & Cia
Rif. J-00031531-0

Turmero, _____ de _____ 2.01 __

NOTIFICACIÓN DE ADVERTENCIA Y LIMITACIÓN DE TAREAS

De conformidad con lo establecido en el articulo 53 numeral 9 y el articulo 56 numeral 3 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, y con la finalidad de garantizarle el mayor nivel de protección contra toda condición que pueda afectar la salud de nuestro Trabajador, como consecuencia de su actividad laboral, se procedió a efectuar la notificación de advertencia y limitaciones durante la ejecución de actividades del ciudadano _____ Cédula de Identidad Nº _____, Nº ficha _____; quien a partir de la fecha de recepción del presente documento estará desempeñando la actividad laboral de _____ en el área de: _____, según los acuerdos de trabajo que se describen a continuación.

ACUERDOS DE TRABAJO

Actividad	CRITERIO PREVENTIVO ERGONOMICO
Control y seguimiento por SSL	Deberá acudir cada ____ días al Servicio Médico a los efecto de realizar evolución y seguimiento de su adaptación laboral y monitoreo de progresos por parte de los especialista en medicina y ergonomía clínica
Cuando realice actividades laborales de pie o en bipedestación:	Mantener flexionada la cadera, utilizando el escabel o apoya pies presente en el puesto de trabajo para colocar los pies en forma alternativas mientras este bípedo, dándole estabilidad a la espalda
Evitar abordar el trabajo en posiciones forzadas o inusuales	Debe ser conscientes de que una postura incorrecta mantenida durante tiempo, en tareas aparentemente no penosas, puede llegar a producir lesiones acumulativas en la columna vertebral y miembros superiores e inferiores
Evitar movimientos de tronco (girar, flexionarse, extenderse, lateralizarlo)	A objeto de cumplir con la pauta de trabajo seguro para levantar cargas como se describe en la Norma COVENIN 2248-97
Evitar posiciones sedentarias, prolongadas y estáticas	Son las posiciones de sentado donde no se movilice en un término de 120 minutos continuos por lo que deberá moverse o levantarse por lo menos una 10 veces por horas cuando permanezca en posición sentada

Huella digital del colaborador: _____

RECOMENDACIONES O LIMITACION	CRITERIO PREVENTIVO ERGONOMICO
Extender a las tarea cotidianas del hogar las recomendaciones de higiene postural, que se le ha informado	Los problemas y dolores de _____ no sólo se producen por levantar cargas pesadas, o por levantarlas incorrectamente, sino que se pueden producir como consecuencia de la adopción de simples posturas incorrectas y de la realización de movimientos incorrectos en la vida diaria: coger bolsas o cajas, hacer las camas, planchar, o coser, mantener cuello en flexión mientras ve la televisión en la cama, etc.
Intentar mantenerse activo dentro y fuera de la empresa	Es conveniente que el trabajador con dolor de _____ mantenga el grado de actividad que el dolor le permita, es decir, que haga todo aquello que pueda, vaya aumentando progresivamente su actividad a medida que vaya mejorando y que regrese al trabajo tan pronto como pueda. Tenga una actitud. Positiva ante el dolor y evite obsesionarse con él. No permita que condicione su vida
Manipular pesos cerca del eje corporal	Cuando levante peso hasta ____ **kg**, en forma ocasional, en proceso laborales o domésticos, acuérdese de la forma correcta de hacerlo en los termino enunciado en la Norma COVENIN 2248/87
Mantener higiene postural y evitar flexión sostenida del cuello	Por lo que toda actividad donde debe mantener una flexión del cuello por más de 20 minutos deberá ser evitada como ver televisión en la cama, tejer, escribir con cuello flexionado, entre otros
Mantener higiene postural y peso corporal adecuado	A objeto de minimizar el impacto de esta acción o condiciones sobre los disco vertebrales de la columna
Mantener la espalda erguida (recta) para Evitar actividades de flexión y extensión repetitivas de columna	A objeto de cumplir con la pauta de trabajo seguro para levantar cargas como se describe en Norma COVENIN 2248-97, para cual deberá emplear los miembros inferiores para agacharse o para realizar trabajo por debajo de la cintura
Mantener rutina de rehabilitación preventiva por una sala de rehabilitación integral, de mantenimiento	A los efecto de manejar el dolor remanente y lograr una rutina de rehabilitación de mantenimientos de logros terapéuticos adecuados a su disfuncionalidad actual
No empujar más de 20 kg= 200 newton	La actividad laboral asignada ninguna implica el empuje de carga de ningún tipo y de ser así la aplicación de una fuerza de 20 kg o 200 newton, es para una masa de hasta 1200 kg y esto está dentro de la normas técnicas
No levantar más de 5 kg (hombres) ni mas 04 Kg (mujeres) en posición sedente	La actividad laboral asignada ninguna implica el levantar cargas mayores de 5 kg en posición sedente, de ser así tiene el peso de protección que deberá ejecutar de pies que es de 10 kg
No permanecer más de 120 minutos continuos de pie	En esta estaciones de trabajo existe la rutina de rotación de tarea con una frecuencia de cada 70 minutos, contando con silla de adecuación ergonómicas para cuando adopta la postura sedente

Fecha: _____ Firma y Huella digital del COLABORADOR: _____

Alfonzo Rivas & Cía
Rif. J-00031531-0

RECOMENDACIONES:

- ✓ Mejorar hábitos alimentarios, incluyendo en sus comida dos veces al día la ingesta de vegetales y frutas, así como aumentar la ingesta de agua
- ✓ Evaluaciones por el Médico tratante con actualización y consignación de informe mensual por el Servicio Médico
- ✓ No debe exponerse a un horario extra laboral (horas extras), mientras persista la limitaciones aquí dadas.
- ✓ No puede realizar prácticas deportivas, que generen alto impacto y riesgo para su condición de salud.

OBSERVACIONES:_____

_____

Se acuerda notificar de esta medida en forma escrita al trabajador procediendo a su vez a suministrar la siguiente información de manera clara y explícita:

- Instrucciones Operacionales y las Medidas Preventivas de Salud en la actividad laboral sugerida
- Descripción de Cargo de la actividad laboral
- Principios de la prevención de condiciones inseguras o insalubres para la actividad laboral de Ayudante de Consumo.

Haciéndole saber que podrá acudir al Comité de Seguridad, Salud y Ambiente Laboral del centro de trabajo supra identificado o por ante el Departamento de Seguridad, Salud y Ambiente para realizar las observaciones que considere procedentes.

Se suscriben dos (2) ejemplares del mismo tenor y a un (1) solo efecto en Turmero a los _____ días, del mes de _____ de 2.01__. Acordándose remitir copia de esta acta a la Gerencia de Capital Humano, a la Gerencia del Área donde se desempeña el colaborador, Siendo todo, firman conforme:

	NOMBRE	APELLIDO	CEDULA	FIRMA
Trabajador				
Comité de SSL: Representante del Patrono				
Comité de SSL: Delegado de Prevención				
Representante del Sindicato				
Líder del Área				
Gerencia de SSA				
Médico Ocupacional				

Fecha: _____ Firma y Huella digital del COLABORADOR: _____

Alfonzo Rivas & Cia.
Experiencia Nutritiva

ACTA DE ACEPTACIÒN REUBICACIÒN DE PUESTO DE TRABAJO

Hoy, _____ de _____del año _____ hacemos constar por medio de la presente Acta, en las Instalaciones de la empresa Alfonzo Rivas y Cia, y sus filiales, especîcamente en Planta de Consumo Masivo, en el Área: _____, para reubicar al trabajador_____ C.I: _____, Nº de Ficha: _____ en el Puesto de Trabajo: _____, procediéndose a dar la siguiente información:

1.- Inducción operacional del Puesto de Trabajo.
2.- Descripción de cargo del puesto de trabajo.
3.- Notificación de Riesgos del Puesto de Trabajo.
4.. Constancia de Entrega de los Equipos de Protección Personal.

Se suscribe dos (2) ejemplares del mismo tenor y a un (1) solo efecto en Turmero, a los _____ días del mes de ____ ___ del _____

Por el Comité de SSL
Representante del Patrono:
Nombre: _____
Apellido: _____
C.I _____
Firma: _____

Nombre: _____
Apellido: _____
C.I _____
Firma: _____

Trabajador:
Nombre: _____
Apellido: _____
C.I _____
Firma: _____

Médico Ocupacional:
Nombre: _____
Apellido: _____
C.I _____
Firma: _____

Delegado de Prevención:
Nombre: _____
Apellido: _____
C.I _____
Firma: _____

Nombre: _____
Apellido: _____
C.I _____
Firma: _____

Por el Sindicato:
Nombre: _____
Apellido: _____
C.I _____
Firma: _____

Gerencia SSA:
Nombre: _____
Apellido: _____
C.I _____
Firma: _____

Observaciones: _____

Anexo N° 7. Carta de Aprobación de Recursos para la Implementación del Programa de Reincorporación y Reubicación Laboral para Trabajadores con Discapacidad.

Alfonzo Rivas & Cia.
Experiencia Nutritiva

Turmero, Noviembre del 2019.

Sres. (as) Instituto de Altos Estudios Dr. Arnoldo Gabaldon (IAES)

Presentes.

CARTA DE APROBACIÓN DE RECURSOS

Quien suscribe, Wilder J. Vázquez G.; CIN: V-13.007.570, en mi carácter de Gerente de Seguridad, Salud y Ambiente de la Empresa Alfonzo Rivas & Cía. Y con la potestad que confiere mi cargo, otorgo la aprobación de los recursos necesarios para implementar el Programa de Reincorporación y Reubicación Laboral para trabajadores que presentan alguna discapacidad producto de Accidentes y Enfermedades Ocupacionales y Comunes siendo un programa necesario a fin de mejorar la Gestión de la Gerencia de Seguridad, Salud y Ambiente de esta empresa. Por lo que se le solicito la elaboración del mismo a la Colaboradora: Loraine A. Lamont Z.; CIN: V-18.083.003, al momento de su postulación al postgrado, como objeto de estudio para su Trabajo Especial de Grado con el fin de obtener el título de Especialista en Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral en el Instituto de Altos Estudios Dr. Arnoldo Gabaldon.

Wilder Vázquez

ALFONZO RIVAS & CIA, C.A.
"ARCO"
RIF. J-00031531-0

Gerencia Seguridad Salud y Ambiente

Wilder Vázquez

Gerente Corporativo de Seguridad Salud y Ambiente

Alfonzo Rivas & Compañía