



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



**DIAGNÓSTICO DE LAS DEBILIDADES Y FORTALEZAS DEL PROCESO
DE REINSERCIÓN Y REUBICACIÓN LABORAL, DE UNA EMPRESA DEL
SECTOR CAUCHERO, UBICADA EN GUACARA, ESTADO CARABOBO**

Línea de Investigación:
Actores Laborales y Genero

Autores:
Marcano, Oriana C.I. 20.193.409
Navas, José C.I. 18.562.671

Bárbula, Abril de 2016



UNIVERSIDAD DE CARABOBO



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÀRBULA

**DIAGNÒSTICO DE LAS DEBILIDADES Y FORTALEZAS DEL PROCESO
DE REINSERCIÓN Y REUBICACIÓN LABORAL, DE UNA EMPRESA DEL
SECTOR CAUCHERO, UBICADA EN GUACARA, ESTADO CARABOBO**

Línea de Investigación:
Actores Laborales y Genero

Autores:
Marcano, Oriana C.I. 20.193.409
Navas, José C.I. 18.562.671

Trabajo de grado presentado para optar al título de Licenciados en Relaciones
Industriales

Bárbula, Abril de 2016

UNIVERSIDAD DE CARABOBO



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÀRBULA

CONSTANCIA DE ACEPTACION

**DIAGNÒSTICO DE LAS DEBILIDADES Y FORTALEZAS DEL PROCESO
DE REINSERCIÓN Y REUBICACIÓN LABORAL, DE UNA EMPRESA DEL
SECTOR CAUCHERO, UBICADA EN GUACARA, ESTADO CARABOBO**

Tutor:

Víctor Gasparini

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Relaciones Industriales

Por: Víctor Gasparini
C.I. 11.561.580



Bárbula, Abril de 2016
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÀRBULA



APROBACION DE TUTOR

Quien suscribe, Víctor Gasparini, titular de la cédula de identidad 11.561.580 , hace constar que el Trabajo de Grado, bajo el título: **DIAGNÒSTICO DE LAS DEBILIDADES Y FORTALEZAS DEL PROCESO DE REINSECCIÓN Y REUBICACIÓN LABORAL, DE UNA EMPRESA DEL SECTOR CAUCHERO, UBICADA EN GUACARA, ESTADO CARABOBO**, presentado por los bachilleres: Marcano, Oriana titular de la Cedula de Identidad: 20.193.409, y Navas, José titular de la Cedula de Identidad: 18.562.671, como requisito parcial para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales, cumple con los requisitos de forma y fondo para su presentación y discusión según lo establecido en la normativa sobre Proyectos de Investigación y Trabajos de Grado de los alumnos de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo.

En Valencia, a los ____ días del mes de _____ de 2016.

Prof. Víctor Gasparini
C.I: 11.561.580
Tutor

DEDICATORIA

A Dios, por haber guiado siempre mis pasos, llenando mi camino profesional de satisfacciones, mis éxitos y todas las bendiciones alcanzadas te las debo a ti.

A mis padres, *Wilfredo y Maritza*, por apoyarme a lo largo de todos estos años, y por darme ánimo para emprender este viaje de estudiar una carrera universitaria el cual se está materializando.

A mi Hermana, *Claudia*, por brindarme todo su apoyo y colaboración en los momentos de mis debilidades y mis fortalezas de manera absoluta.

A mi Hermano, *Luis “el gordo”, mis tías y primos* que con sus ocurrencias, entusiasmo y optimismo me acompañaron a conseguir mi meta.

A mi Novio, *José Javier*, quien ha estado conmigo en mis días buenos y malos, con su paciencia inigualable, por sus sabios consejos de todos los días, y por compartir conmigo este sueño que me llena de mucha felicidad.

Y finalmente a mis tíos, *Carlos, Marcos*, y a la *Sra. Trina y Teresio del Jesús* quienes a pesar de no compartir físicamente este momento conmigo, sé que están felices por el logro que he alcanzado.

Oriana Marcano.

DEDICATORIA

Dedicado a *Dias* por haberme otorgado una familia maravillosa, quienes han creído en mí siempre, dándome el ejemplo de superación humildad y sacrificio, enseñándome a valorar todo lo que tengo, a todos ellos dedico el presente trabajo, porque han fomentado en mí, el deseo de superación y de triunfo en la vida. Y lo que ha contribuido a la consecución de este logro.

Espero contar con ustedes siempre con su valioso e incondicional apoyo.

José Navas

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por guiarme en el camino que debía seguir, por permitirme ver cumplida una etapa más en mi vida, y por convertir esta aventura en una hermosa realidad.

A mis profesores, por la sabiduría y la paciencia brindada clase tras clase, por el interés inagotable de capacitarme como profesional, por sus valiosos conocimientos que despertaron en mí profundas reflexiones acerca de algunos de los temas en los que se sustenta esta investigación.

A mis compañeros de clase, quienes brindaron su colaboración en el desarrollo de mi carrera profesional.

A mi compañero de trabajo de grado, por ser más que un amigo, por su paciencia, sus consejos y su apoyo constante. Por su colaboración invaluable.

A la Universidad de Carabobo; por ser nuestra casa de estudio y nuestro segundo hogar.

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

A todos muchas gracias.

Oriana Marcano.

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mis más sentidos agradecimientos por el apoyo recibido durante estos 6 años y dos meses en los que tuve la hermosa oportunidad de liderar la Facultad de Ciencias Económica y Sociales.

De mi querida Universidad de Carabobo. Gracias a mis profesores que depositaron su confianza y me brindaron el respaldo que quería para desarrollar mis conocimientos, a mi compañera y amiga de trabajo de grado con quienes hice un verdadero trabajo en equipo para alcanzar las metas propuestas. A todos mil bendiciones y éxitos con el cariño de siempre.

A todos muchas Gracias.

José Navas



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



DIAGNÒSTICO DE LAS DEBILIDADES Y FORTALEZAS DEL PROCESO DE REINSERCIÓN Y REUBICACIÓN LABORAL, DE UNA EMPRESA DEL SECTOR CAUCHERO, UBICADA EN GUACARA, ESTADO CARABOBO

Autores: Marcano, Oriana y Navas, José

Tutor: Gasparini, Víctor

Fecha. Abril, 2016

RESUMEN

La importancia de un programa de reinserción laboral en las organizaciones radica en que el mismo permite de una manera interactiva y constante; mediante la reubicación de trabajadores , enriquecer el proceso productivo y, a la vez, les permita acceder a una oportunidad laboral de manera estable, en condiciones adecuadas a sus capacidades, en este orden de ideas; el propósito de la investigación es diagnosticar las debilidades y fortalezas el proceso de Reinscripción y Reubicación de una empresa del sector cauchero; ubicada en el Estado Carabobo. Esta investigación estuvo enmarcada en el contexto descriptivo, dado que la misma permite evaluar diversos aspectos y características del fenómeno a estudiar. Por otra parte, la población objeto de estudio estuvo conformada por (24) individuos, los cuales son trabajadores de la empresa y su vez participan en el proceso de Reinscripción de la misma, adicional (1) Gerente del Dpto. de RRHH, (1) Gerente del Dpto. Industrial, Producción y SHA y (1) Médico Ocupacional. Los instrumentos aplicados se enmarcaron en la entrevista Semi-estructurada y el cuestionario. El resultado obtenido permite concluir que las debilidades presentes en el proceso de reinserción laboral, ha ejercido un incremento en la cantidad de casos de trabajadores limitados, y por ende casos de trabajadores por reubicar.

Palabras claves: Debilidades del proceso de reinserción, reubicación laboral.



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



DIAGNÓSTICO DE LAS DEBILIDADES Y FORTALEZAS DEL PROCESO DE REINSERCIÓN Y REUBICACIÓN LABORAL, DE UNA EMPRESA DEL SECTOR CAUCHERO, UBICADA EN GUACARA, ESTADO CARABOBO

Autores: Marcano, Oriana y Navas, José

Tutor: Gasparini, Víctor

Fecha. Abril, 2016

ABSTRACT

The importance of an outplacement program in organizations is that it enables of an interactive way and constant; by means of relocation of workers, increase the productive process and, at the same time, It allows them access to a job opportunity stably , under suitable conditions to their limitations, in this order of ideas; the purpose of this research is to identify the weaknesses and strengths of the process of outplacement and relocation of a tire business, located in Carabobo state, Venezuela. This research was framed in a descriptive context, because of that it allows to evaluate various aspects and features of the phenomenon to be studied. Furthermore, the population under study consisted of (24) individuals, those who are employees of the company and in turn participate in the process of reintegration of it. Additionally, (1) Manager of HR department, (1) Manager of Industrial, production and OSHA department, (1) occupational physician. The instruments used were semi-structured interview and questionnaire. The result leads to the conclusion that the weaknesses in the outplacement process have exerted an increase in the number of cases of limited workers, and therefore, cases of workers pending for relocating.

Keywords: Outplacement, Relocation, Process, Weakness.

INDICE GENERAL

	Pág.
Dedicatoria.....	vi
Agradecimientos.....	viii
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
Índice de Cuadros y Tablas.....	xiv
Índice de Gráficos y Figuras.....	xvii
Introducción.....	20
CAPITULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del problema.....	23
Objetivos.....	27
Justificación.....	28

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Antecedentes.....	30
Bases teóricas.....	34
Bases legales.....	67
Definición de términos básicos.....	86

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Naturaleza de la investigación.....	90
Estrategia metodológica.....	91
Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	95
Población y muestra.....	96
Validez de instrumento.....	97
Confiabilidad del instrumento.....	99

CAPÍTULO IV

Análisis e interpretación de los resultados.....	101
Conclusiones y recomendaciones.....	145

Lista de referencias.....153

ÍNDICE DE CUADROS Y TABLAS

CUADRO No.	Pág.
1. Factores de riesgos.....	38
2. Cuadro técnico metodológico.....	78
3. Matriz dofa.....	143
4. ¿En el puesto de trabajo que desempeñaba realizaba levantamiento de carga pesada constantemente?.....	103
5. ¿En el puesto de trabajo que desempeñaba, realizaba movimientos de torsión del tronco?.....	104
6. ¿El lugar donde realizaba su trabajo es limpio?.....	106
7. ¿Sentía usted tensión en el cuello cuando realiza sus labores?.....	107
8. ¿Está usted claro de los riesgos a su salud existentes en el puesto de trabajo que desempeñaba?.....	108
9. ¿En el puesto de trabajo que realizaba existían maquinarias para el traslado de carga pesada?.....	109
10. ¿Considera usted que la exposición al ruido es un factor negativo que influye en la realización de las actividades que desempeñaba en su puesto de trabajo?.....	110
11. ¿Sentía usted vibraciones contantemente en el puesto de trabajo que realizaba?.....	112
12. ¿Recibe usted evaluación medico ocupacional antes de ser reubicado en el puesto de trabajo propuesto?.....	113

13. ¿Acude usted a las evaluaciones médico ocupacionales cuando el equipo del programa de reinserción laboral (REIL) se lo indica?.....	114
14. ¿Considera usted que ser reubicado en un puesto de trabajo acorde a sus limitaciones mejorara su calidad de vida?.....	115
15. ¿Está usted en proceso de reubicación por haber sufrido un accidente de trabajo?.....	116
16. ¿Está usted en proceso de reubicación por padecer enfermedad ocupacional?.....	117
17. ¿El programa de reinserción laboral de la empresa donde usted labora cumple a cabalidad con las normativas legales?.....	121
18. ¿Siente usted que las políticas que maneja la empresa son muy estrictas?.....	122
19. ¿Sus funciones y responsabilidades están acordes al puesto que ocupaba usted en la empresa?.....	123
20. ¿Considera usted que al momento de un trabajador ser reinsertado en la empresa, le dan un puesto acorde a sus limitaciones físicas?.....	124
21. ¿Cree usted que es proceso de reubicación en los nuevos puestos de trabajo es oportuna?.....	126
22. ¿Conoce usted en que consiste el proceso de reinserción laboral implementado en su lugar de trabajo?.....	127
23. ¿La empresa le suministraba los equipos y herramientas de protección necesarias para realizar las actividades en el puesto de trabajo que desempeñaba?.....	128
24. ¿La organización donde usted labora le proporciona la información necesaria para realizar las actividades del puesto de trabajo que va a desempeñar?....	129
25. ¿De acuerdo al puesto de trabajo donde será reubicado le imparten el entrenamiento necesario para poder cumplir con sus nuevas actividades?...	131

26. ¿Recibe usted algún soporte de que efectivamente asistió a la evaluación médico ocupacional el día pautado?.....	132
27. ¿El equipo del programa de reinserción laboral (REIL) le informa acerca de los puestos a la cual será evaluado?.....	133
28. ¿Considera usted que los puestos de trabajo propuestos son acordes a sus limitaciones?.....	135
29. ¿Luego de finalizar con el procedimiento de reinserción, Recursos Humanos le informa para qué cargo fue apto?.....	136
30. ¿Una vez apto para el nuevo puesto de trabajo inicia de inmediato con el entrenamiento?.....	137
31. ¿Tiene conocimiento de los mecanismos de evaluación que se aplican en la organización posterior a la culminación del entrenamiento?.....	138
32. ¿Está usted de acuerdo con el procedimiento que se aplica en el proceso de reubicación de la empresa donde labora?.....	139
33. ¿Está satisfecho con el trabajo realizado por todo el equipo del programa de reinserción laboral (REIL)?.....	140

ÌNDICE DE GRÀFICOS

	Pág.
Gráfico No. 1.....	104
Gráfico No. 2.....	105
Gráfico No. 3.....	106
Gráfico No. 4.....	107
Gráfico No. 5.....	108
Gráfico No. 6.....	109
Gráfico No. 7.....	111
Gráfico No. 8.....	112
Gráfico No. 9.....	113
Gráfico No. 10.....	114
Gráfico No. 11.....	115

Gráfico No. 12.....	116
Gráfico No. 13.....	118
Gráfico No. 14.....	121
Gráfico No. 15.....	122
Gráfico No. 16.....	123
Gráfico No. 17.....	125
Gráfico No. 18.....	126
Gráfico No. 19.....	127
Gráfico No. 20.....	128
Gráfico No. 21.....	130
Gráfico No. 22.....	131
Gráfico No. 23.....	132
Gráfico No. 24.....	134
Gráfico No. 25.....	135
Gráfico No. 26.....	136

Gráfico No. 27.....	137
Gráfico No. 28.....	138
Gráfico No. 29.....	140
Gráfico No. 30.....	141

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura No. 1	
Procedimiento REIL	46
Figura No. 2	
Proceso de reubicación.....	50
Figura No. 3	
Clases de ergonomía.....	59
Figura No.4	
Capacidades personales, nivel retributivo y exigencias de las tareas.....	66

INTRODUCCIÓN

La reubicación laboral es un proceso que forma parte de la política y mecanismo de inserción al trabajo de la entidad de trabajo en estudio, que busca colocar al trabajador con limitaciones físicas por la afección músculo -esquelética, temporal o permanente de origen laboral, en un puesto de trabajo dentro del staff diferentes al originario donde se produjo la lesión. Con el pasar de los años y la consistente evolución del hombre y las organizaciones, lo que hoy se conoce como administración de recursos humanos pasó de ser una parte más de las organizaciones a ser uno de los ejes principales de las mismas, debido a que el recurso humano tomo gran importancia para las empresas y es considerado como el recurso primordial dentro de estas.

Para las organizaciones es importante obtener un buen desempeño y mantenerse competitivas dentro del ámbito comercial, por lo que se hace importante el esfuerzo conjunto de todo su personal y para ello es necesario mantenerlos no solamente altamente calificado para la ejecución de los cargos, sino también que estos estén en las condiciones de salud, tanto física y mentales más idóneas para desempeñarse adecuadamente en sus funciones.

Uno de los grandes retos que presentan las organizaciones altamente competitivas y que forma parte de la gestión de recursos humanos conjuntamente con el personal de seguridad y salud, es el tema de la reinserción o reubicación en sus puestos de trabajo del personal limitado, es decir hacer que vuelvan a formar parte del aparato productivo de la organización a aquel trabajador que por causa de una enfermedad ocupacional, o bien sea un accidente de trabajo, debe separarse de su cargo por periodos de tiempo mayormente prolongados.

Antes de reinsertar al trabajador en una nueva actividad es preciso dar algunos pasos:

- Evaluar sus capacidades profesionales, incluyendo sus aptitudes actuales y potenciales.
- Orientación profesional dirigida a resolver las dificultades que conlleva la elección de una nueva profesión.
- Adaptación al trabajo dirigida a infundirle confianza y seguridad, las que habitualmente disminuyen en los casos de grandes accidentes del trabajo.
- Formación profesional dirigida a darles conocimientos profesionales útiles para desempeñarse en la empresa o en el mercado de trabajo.
- Colaboración para la reinserción laboral.
- Seguimiento de la rehabilitación profesional para verificar la eficacia del sistema.

Actualmente la organización caso de estudio no escapa de esa realidad planteada ya que, se cuenta actualmente con un gran número de trabajadores que por las razones antes descritas se encuentran separados de su cargo y no han podido ser reincorporados o reubicados en otros cargos que estén adaptados a sus necesidades. El presente trabajo se desarrollará de la siguiente manera:

Capítulo I: El problema; se refiere al planteamiento del problema, la formulación, los objetivos de la investigación, así como también la justificación de la misma.

Capítulo II: Marco teórico; Constituido por los antecedentes de la investigación, así como también las bases teóricas como lo es: la reinserción laboral

y el proceso de reubicación, pasos a seguir para el proceso de reinserción según el programa de la empresa caso de estudio, su seguimiento, ventajas y desventajas de dicho proceso, y las bases legales partiendo de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, y la Norma Covenin (474:1997), Sobre el registro clasificación y estadísticas de lesiones de trabajo.

Capítulo III: Marco Metodológico; en esa sección se define la naturaleza de la investigación, así como también la estrategia metodológica, las técnicas e instrumentos de recolección de datos que serán utilizados al igual que la población y muestra a quien va dirigida la investigación.

Capítulo IV: Análisis e interpretación de datos; en ese capítulo de la investigación es donde se detallan, analizan e interpretan los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de recolección de información, además de las conclusiones alcanzadas. Por último, se presentan las reflexiones en las que se hace mención de los resultados y recomendaciones una vez ya desarrollados los objetivos de la investigación.

Finalmente se incluyen las referencias bibliográficas utilizadas y se anexan algunos elementos que, a juicio de los investigadores, resultan pertinentes para la comprensión del tema.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

En la economía actual, el trabajo, se ha convertido en el motor fundamental de la sociedad debido a que todas las personas que la constituyen, como trabajadores, empleadores y todos quienes dependen de ellos, no podrían sobrevivir sin la producción y comercialización de los bienes y servicios que contribuyan a una mejor calidad de vida. En toda organización existen múltiples factores que influyen en la realización y desarrollo de la fuerza de trabajo; ya que es la condición fundamental de todo el proceso de producción, el hombre no sólo actúa sobre la naturaleza que le rodea, sino que desarrolla además, su experiencia productiva y sus hábitos de trabajo.

Tomando en consideración lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, (1999), en su Artículo 87 contempla lo siguiente: Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo.

La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad,

higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

De igual manera, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo ([LOPCYMAT](#), 2005), en su artículo 53 establece que los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud, y bienestar adecuadas, teniendo además el derecho a ser reubicados de sus puestos de trabajo o a la adecuación de sus tareas por razones de salud, rehabilitación o reinserción laboral.

Por otro lado, La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo ([LOPCYMAT](#), 2005), en su artículo 91 señala que el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe garantizar al trabajador o trabajadora amparado programas de capacitación que faciliten su reinserción laboral de acuerdo a sus capacidades, además del desarrollo de políticas para tal fin. Asimismo, el artículo 90 de esta Ley regula lo relacionado a la cobertura de los costos incurridos por la atención médica integral de los trabajadores en su proceso de capacitación como consecuencia de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

Según el artículo 100 de La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, ([LOPCYMAT](#), 2005), toda entidad de trabajo debe reingresar y reubicar al trabajador o a la trabajadora en un puesto de trabajo compatible con sus capacidades residuales. Cuando se haya calificado la discapacidad parcial permanente, o la discapacidad total permanente para el trabajo habitual. Y una vez que haya recuperado su capacidad para el trabajo en el cargo o puesto de trabajo que desempeñaba con anterioridad a la ocurrencia de la contingencia, o en otro de similar naturaleza.

Al respecto de la reinserción laboral, el Manual de Normas y Procedimientos (2007) de la empresa caso de estudio, cuenta con un procedimiento para la

reinserción laboral en el cual se define como un proceso complejo en el que influyen múltiples factores y consiste en ofrecer una oportunidad a personas que están en exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse en el mercado de trabajo, puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esfera (social, política, cultural...), con el objetivo de incorporarse en el mercado de trabajo. La reinserción laboral, contribuye a mejorar la calidad de vida del trabajador, a través de esta, se protege sus derechos y se promueve la plena integración.

Sin embargo, dentro de una sociedad puede surgir lo que es conocido como desigualdades sociales, comprendiéndose como tales a la dificultad o ineficacia de que todos los ciudadanos tengan acceso a los mismos servicios y oportunidades para poder desarrollarse en la vida en sociedad, alcanzar distintas oportunidades laborales y poder acceder a sus bienes y recursos trabajando.

La empresa caso de estudio, cuenta con una contratación colectiva vigente año 2013-2015 la cual en su cláusula N° 60 ha desarrollado un programa de reinserción laboral para trabajadores que han sufrido accidentes laborales o padecen una enfermedad ocupacional, referida a los casos de incapacidad parcial y permanente, señala que la empresa conviene en someter a un periodo de entrenamiento que no excederá de seis (6) meses, para tratar de adaptarlo a un nuevo trabajo apropiado a su capacidad residual.

En este proceso de reinserción y reubicación del personal con recomendaciones laborales, vigente desde el año 2006, se parte de una serie de pasos para su efectivo cumplimiento e involucra al departamento industrial, producción y SHA; encargado de llevar la estadística del personal con limitaciones y buscar los puestos de trabajos (a nivel ergonómico) partiendo de la necesidad de personal existente en planta; de Servicio Médico, encargado de realizar las respectivas evaluaciones médico-ocupacionales para verificar las lesiones que tienen los trabajadores productos de accidentes laborales o enfermedades ocupacionales y el de

Recursos Humanos; encargado de la elaboración de los contratos donde se especifican las condiciones de pago, turnos, cambio de puesto de trabajo, tabla de eficiencia, entre otros, dejando definidos, establecidos y aceptados todos los aspectos anteriores tanto por parte del trabajador como de la empresa.

El problema que se presenta, en que este proceso de reinserción y reubicación laboral de los trabajadores no se cumple a cabalidad, existen debilidades, ya que no existe una comunicación efectiva por parte de cada departamento o área sobre la finalidad y objetivo del programa ya mencionado. No existe coordinación entre las personas a cargo del programa a la hora de observar los puestos vacantes, ni tampoco a la hora de seleccionar a los trabajadores limitados propuestos para los cargos.

Después de lo expresado, surge la necesidad de los investigadores diagnosticar las debilidades y fortalezas del proceso de reinserción y reubicación laboral, de una empresa del sector cauchero, ubicada en Guacara, estado Carabobo. Con la finalidad de convertir esas debilidades en fortalezas y que ese programa de reinserción se lleve de manera correcta, así como desde el punto de vista personal del trabajador. En este orden de ideas y tomando como referencia los beneficios que un adecuado proceso de adiestramiento otorga a la organización, surgen las siguientes interrogantes:

¿Cómo se lleva a cabo el proceso de reinserción y reubicación laboral de una empresa del sector cauchero?

¿Cuáles son las fases en la cual comprende el proceso de reinserción y reubicación laboral de la empresa del sector cauchero?

¿Cuáles son las estrategias utilizadas en el proceso de reinserción y reubicación laboral de la empresa del sector cauchero?

¿Cuáles son las debilidades y fortalezas del proceso de reinserción y reubicación laboral, que se realiza una empresa del sector cauchero.

Objetivos

Objetivo General

Analizar el proceso de reinserción y reubicación laboral, de una empresa del sector cauchero, ubicada en Guacara, Estado Carabobo, Con la finalidad de determinar las debilidades presentes en el mismo y convertirlas en fortalezas.

Objetivos Específicos

- Describir las fases que comprende el proceso de reinserción y reubicación laboral, llevado a cabo en una empresa del sector cauchero ubicada en Guacara, Estado Carabobo.
- Evaluar las estrategias utilizadas en el proceso de reinserción y reubicación laboral, llevada a cabo en una empresa del sector cauchero ubicada en Guacara, Estado Carabobo.
- Determinar a través de una matriz DOFA las debilidades y fortalezas presentes en el proceso de reinserción y reubicación laboral de una empresa del sector cauchero ubicada en Guacara, Estado Carabobo.

Justificación De La Investigación

En el mundo actual las exigencias y requerimientos en torno a la productividad y calidad, presionan a las organizaciones, por ello contar con personal

calificado se convierte en punto de vital importancia, en este orden de ideas el presente trabajo de investigación pretende ser una herramienta que contribuya en la identificación de cualquier falla en proceso de reinserción y reubicación, con el fin de corregir y mejorar las condiciones respectivas, otorgando la posibilidad de tomar mejores decisiones que permitan perfeccionar las relaciones laborales y contribuyendo con la organización, en su búsqueda de la eficiencia en este sector.

Desde el punto de vista organizacional la investigación representa una contribución para identificar las causas por la cual el personal de Recursos Humanos presenta impedimentos para realizar el proceso de reinserción y reubicación de manera eficiente y eficaz. Adicionalmente, conocer el proceso de reinserción y reubicación llevado a cabo en esta organización e identificar sus debilidades y fortalezas, motiva a los nuevos investigadores como estudiantes de Relaciones Industriales, a nutrirse de valiosa información de la realidad y la problemática que existe dentro de la empresa con respecto a la reubicación de los trabajadores que presentan limitaciones en sus capacidades, abriendo paso a nuevas búsquedas de conocimiento.

En cuanto a línea de investigación que mejor se asocia a esta investigación para su incorporación de estudio como trabajo de grado en la Escuela de Relaciones Industriales según el Laboratorio de Investigación en Estudios de Trabajo (LAINET), de acuerdo a su clasificación corresponde a la línea referente a los Actores Laborales y Género la cual se interesa por abordar sus estudios en la gestión de los recursos humanos así como también a los actores involucrados en situaciones problemáticas dentro y fuera de la fábrica.

Desde el punto de vista metodológico, la investigación procura abordar el proceso de reubicaciones de una empresa del sector cauchero, con el fin de detectar las fortalezas y debilidades presentes en el mismo, con lo cual se hace posible

obtener una perspectiva precisa de este procedimiento el cual requiere desarrollarse en un ambiente sano y seguro, así como también la empresa procure brindar un buen ambiente de trabajo y un buen funcionamiento y cumplimiento del proceso para los trabajadores, entendiendo que todo proceso involucra la transferencia de conocimientos, habilidades, destrezas, y actitudes a través de diversas modalidades de enseñanza, que es siempre susceptible de ser continuamente perfeccionado en el tiempo.

Desde el punto de vista institucional la investigación es una muestra de la puesta en práctica de todos los conocimientos adquiridos en la formación profesional y de nuestra importante contribución en la práctica efectiva de las relaciones de trabajo dentro de las organizaciones, de igual manera constituye una herramienta referencial teórico-práctico para futuras investigaciones sobre esta temática.

Desde el punto de vista del investigador el presente trabajo representa un reto no solo porque se pone en práctica todos los conocimientos, las habilidades y destrezas adquiridas en la formación profesional, sino porque se busca brindar una alternativa viable y posible solución a la problemática existente en la organización con la reinserción y reubicación al aparato productivo de la empresa

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

En el presente capítulo se desarrollan los fundamentos teóricos que sustentan la investigación, en los cuales se hace énfasis en aspectos teóricos relacionados a: reinserción, reubicación laboral. Tales referencias, fueron elaboradas en los años (2009, 2011, 2013), respectivamente, conformando un grupo de cuatro antecedentes, que gracias a la relevancia de los temas tratados y la importancia de cada uno de ellos en lo que refiere a la implementación de programas de reinserción y reubicación, representando grandes aportes en la elaboración del presente trabajo así como una importante mención en la investigación.

Antecedentes

Los antecedentes permiten ampliar los aspectos que se relacionan al tema. Se refieren a los estudios previos relacionados con el problema planteado, es decir, investigaciones realizadas anteriormente y que guardan alguna vinculación con el objetivo estudiado, en este caso fueron considerados los siguientes:

Montero, José y Pinto, María (2009), realizaron un trabajo de grado, el cual está titulado: **“Diseño de un programa de reinserción laboral para trabajadores con trastornos músculo esqueléticos en una empresa manufacturera del sector cauchero”**, con el cual optaron por el título de Licenciados en Relaciones Industriales en la Universidad de Carabobo; en donde expusieron como objetivo general el Diseño de un programa de reinserción laboral para trabajadores con trastornos músculo

esqueléticos en una empresa manufacturera del sector cauchero. La modalidad de dicha investigación es de proyecto factible y la metodología utilizada fue de campo de tipo descriptiva, para la cual se concluyó que de la población ya referida se notó que la exigencia de éste tipo de dolencias es recurrente en el personal, y que requiere de un proceso de atención inmediata ya que las mismas repercuten tanto en la vida familiar como en la vida personal del trabajador. Las recomendaciones obtenidas en esa investigación se enfocaron en que la organización debe iniciar un proceso de divulgación sobre higiene postural; se debe motivar a los trabajadores lesionados a cumplir con lo establecido dentro del plan de reinserción, el cual le permitirá la recuperación funcional de los 26 trastornos que son objeto de estudio; se recomienda también el trabajo en equipo, o la formación de grupos multidisciplinarios con el determinado propósito de buscar soluciones consensuadas a la problemática estudiada y finalmente crear una programación anual para darle seguimiento al plan de reinserción laboral.

El valor de esa investigación para efectos del trabajo desarrollado, radica en que permite apreciar las diferentes lesiones y condiciones que pueden presentar los trabajadores y además de cuáles son sus limitaciones físicas para poder participar en el programa de reinserción que se implementa en dicha empresa lo cual permite que puedan asimilar con libertad los conocimientos, habilidades y destrezas que se busca inculcar en ellos, para que puedan hacer las cosas bien desde el principio del proceso.

De igual manera Uzcategui, Vanessa (2009), para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales en la Universidad de Carabobo, cuyo trabajo estaba titulado: **“Propuesta de un programa de reinserción laboral para personas con discapacidad en el área de una empresa manufacturera”**, cuyo objetivo principal fue la propuesta de un programa de reinserción laboral para personas con discapacidad en el área de producción de una empresa manufacturera; dicha

investigación se encuentra enmarcada bajo la modalidad de proyecto factible, de tipo descriptiva y se encuentra bajo los parámetros de una investigación de campo, realizando un diagnóstico del entorno actual.

En esa investigación se concluyó que una vez realizadas todas las investigaciones derivadas de la exploración, que en el área de producción de la empresa manufacturera cumple de forma íntegra con los procesos legales, favoreciendo así la seguridad de sus trabajadores, lo que evita que se presenten sanciones legales pertinente al caso, en vista del análisis que se hace las normativas vigentes, observadas en el marco jurídico de las leyes venezolanas, se hace obligatorio integrar en lo posible las estrategias tanto legales como personales a fin de disminuir al mínimo los niveles de riesgo, logrando de éste modo alcanzar las condiciones óptimas de reinserción para las personas con discapacidad en el área laboral, facilitando a los trabajadores el mejor desempeño en el área de trabajo.

El aporte de ese trabajo a la presente investigación, radica en que permite apreciar las necesidades que tienen hoy en día las organizaciones para la inclusión de personas con discapacidad, a través de esto se pudo conocer los procesos legales y los derechos de estos trabajadores, así mismo tiende a imponerse la necesidad de reinsertarlos y capacitarlos para que su desempeño sea de manera eficaz y eficiente.

Barrios Soliber y Hernández Jesús (2011), efectuaron un trabajo de grado para optar por el título de Licenciados en Relaciones Industriales en la Universidad de Carabobo denominado: **“Resultados de un programa de reinserción y reubicación laboral en una empresa Productora de neumáticos ubicada en Guacara Estado Carabobo”**, el propósito de esta investigación fue analizar la reinserción laboral de los trabajadores en los puestos de trabajo acordes a sus capacidades residuales. Esa investigación es de tipo descriptiva, obteniendo como conclusión que la reinserción y reubicación laboral llevada a cabo en la empresa caso de estudio es un proceso

necesario para el bienestar del trabajador, las recomendaciones sugeridas para esta investigación fueron, para reinsertar adecuadamente al personal por causa de accidente o enfermedad ocupacional y para evitar generar el número de casos por la misma, deben evaluar las capacidades físicas y mentales residuales para cada caso en particular, realizar el análisis de los puestos de trabajo involucrando la parte clínica para detectar la incompatibilidades a tiempo y evitar futuras enfermedades o accidentes que produzcan discapacidad.

Castillo, Paola (2013), presento un trabajo de grado para optar por el título de Licenciado en Relaciones Industriales en la Universidad de Carabobo, cuyo trabajo estaba titulado: **“Evaluación del proceso de reubicación laboral de los trabajadores con lesiones músculo- esqueléticas de una empresa del sector cauchero ubicada en Guacara Estado Carabobo”**, el propósito de esa investigación fue evaluar de manera comparativa el proceso de reubicación laboral de trabajadores con lesiones músculo-esqueléticas de una empresa del sector cauchero, con otros procesos de reinserción y reubicación laboral. Para lo cual se realizó un estudio descriptivo de tipo campo observacional de corte transversal.

La población objeto de estudio estuvo integrada por tres flujogramas de proceso y un manual de procedimientos. Se recogió la información necesaria mediante la revisión documental y la observación directa simple de los mismos. El análisis se desarrolló mediante el uso de un cuadro comparativo simple. Concluyendo que existen muchas similitudes entre los procesos existentes como en la empresa del sector cauchero, el modelo de reinserción laboral expuesto por la Doctora Soto Lisbeth (2010), y el modelo de reubicación laboral de la empresa fabricante de alimentos; siendo éstos ejecutados para trabajadores con limitaciones físicas, sin embargo, la empresa del sector cauchero presenta diferencias a considerar en cuanto a la planificación previa, el control y la procura de la efectividad del proceso.

Estas investigaciones fueron seleccionadas por la similitud con el tema actual de estudio y debido a que su aporte sustenta de manera significativa la investigación actual; estas investigaciones se basan principalmente en lo que es la inserción y reinserción laboral de los trabajadores con discapacidad, lesiones, problemas motores, entre otros. La recopilación de la documentación se realizó con la finalidad de lograr las metas planteadas en ella, las cuales viene a ser un complemento indispensable de todos los factores que sirvan a la investigación favoreciendo significativamente la construcción del marco teórico referencial.

Bases Teóricas

Con respecto a las bases teóricas de la investigación, Hernández, Fernández y Baptista (1998), señalan que:

“para construirlas, se debe centrar en el problema de investigación que ocupa sin divagar en otros temas ajenos al estudio. Un buen marco teórico no es aquel que contiene muchas páginas, sino el que trata con profundidad únicamente los aspectos relacionados con el problema y vincula lógicamente y coherentemente los conceptos y proposiciones existentes en los estudios anteriores”. (p. 50)

De acuerdo con lo antes expuesto, para la elaboración y desarrollo de las bases teóricas, estas deben estar sustentadas por una exhaustiva y selectiva revisión de información, por medio de la utilización de fuentes impresas. Siendo muchos los autores citados, con la finalidad de recopilar datos relevantes y necesarios para abordar el problema de la investigación.

En la época medieval [el trabajo](#) en general no ganó mayor aprecio. Desde la perspectiva cristiana hay una inclinación a justificar el [trabajo](#), pero no a verlo como algo valioso. Los pensadores cristianos hacían referencia al principio paulino "quien no trabaja no debe comer", pero entendían que el trabajo era un castigo o, cuando menos un deber. Se justificaba el trabajo por la maldición bíblica y por la necesidad de evitar estar ocioso. Como vemos el ocio comienza a adquirir otra connotación algo distinta a la del mundo antiguo. Sin embargo, la vida monástica dedicada a la contemplación se valora mejor que el trabajo. Para legitimar esta excepción al principio paulino, [filósofos](#) como Santo Tomás argumentan que el trabajo es un deber que incumbe a la especie humana, pero no a cada [hombre](#) en particular.

A partir del siglo XX (con la Revolución Industrial) se comienza a cambiar la conceptualización de este (incluso el Papa cambia la forma de pensar de la Iglesia con respecto al Génesis) y, en este caso, se ve como una liberación. Actualmente se considera un castigo el no trabajar, no el trabajar.

Según (Blanch, 1996), El trabajo puede ser conceptualizado como “aquella inversión consciente e intencional (retribuida o no, con o sin cláusulas contractuales) de una determinada cantidad de esfuerzo (individual o colectivo) en orden a la producción de bienes, elaboración de productos o realización de servicios con los que satisfacer algún tipo de necesidades humanas”. Esta actividad de trabajo puede ocasionar también efectos no deseados sobre la salud de los trabajadores, por las condiciones en que el trabajo se realiza en el entorno laboral (accidentes y enfermedades profesionales). (p.88).

La Organización Mundial de la Salud (OMS). Destaca entre sus cometidos el fortalecimiento de las políticas nacionales e internacionales de salud en el trabajo. En el año 1948, en su Declaración de Principios, dio la siguiente definición de salud:

Salud es un estado de bienestar físico, mental y social completo, y no meramente la ausencia de daño y enfermedad.

El término "factor de riesgo" fue utilizado por primera vez por el investigador de enfermedades cardíacas Thomas Dawber en un estudio publicado en 1961, donde atribuyó a la cardiopatía isquémica determinadas situaciones como son la presión arterial, el colesterol o el hábito tabáquico.

De igual manera, José Cortés en su 9na edición actualizada (2014), en cuanto a las técnicas de prevención de riesgos laborales define a: Un factor de riesgo, es todo elemento (físico, químico, ambiental) presente en las condiciones de trabajo que por sí mismo, o en combinación, puede producir alteraciones negativas en la salud de los trabajadores, por lo que puede dar lugar a accidentes o enfermedades profesionales. (p.9)

Desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, la condición de trabajo es cualquier característica de este que puede tener influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador. Están incluidas en el centro de trabajo:

- Las características de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes.
- La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes, así como sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- Los procedimientos para la utilización de los agentes anteriores que influyan en la generación de los riesgos mencionados.

- Aquellas otras características, incluyendo la organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a los que esté expuesto el trabajador.

El entorno físico del trabajo funciona como un sistema complejo integrado por múltiples condiciones ambientales de carácter social y físico del puesto de trabajo, que influyen de manera conjunta en el bienestar del trabajador y que pueden suponer un riesgo para la salud. Está formado por:

- Entorno ambiental: calidad del aire en ambientes cerrados, síndrome del edificio enfermo, ventilación de interiores, contaminantes, emisiones de materiales utilizados en la construcción, decoración y mantenimiento de edificios, ruido, vibraciones, iluminación, condiciones termohigrométricas y biológicas.
- Espacio de trabajo: organización física de los edificios, laboratorios, protección de máquinas, instalaciones peligrosas, espacios confinados, espacios de trabajo en oficinas y ergonomía.
- Mobiliario y equipos: videoterminales, pantallas de visualización de datos, máquinas y vehículos. (Ver Cuadro N° 1)

Cuadro N° 01 Factores de riesgo

Grupo	Condición de trabajo	Ejemplos de factores de riesgo
1	Entorno físico del trabajo.	Ruido, vibraciones, iluminación, condiciones climáticas del puesto de trabajo, radiaciones, espacios disponible y de disposición adecuada.
2	Contaminantes químicos y biológicos.	Materiales inertes presentes en el aire en forma de vapores, nieblas, aerosoles, humos, polvos.
3	Carga de trabajo.	Esfuerzos, manipulación de cargas, posturas de trabajo, niveles de atención. Entre otros.
4	Organización del trabajo.	Jornada de trabajo, ritmo, automatización, comunicación, estilo de mando y participación, estado social, identificación con la tarea, iniciativa, estabilidad.

Fuente: Cortés (2014)

La Organización Internacional del Trabajo, es un organismo especializado de la ONU que tiene por objetivos la promoción de la justicia social y el reconocimiento de las normas fundamentales del trabajo, la creación de oportunidades de empleo y la mejora de las condiciones laborales en el mundo. Es decir, tiene entre sus cometidos principales la protección de los trabajadores frente a las enfermedades y lesiones laborales originadas en sus puestos de trabajo.

Por tanto, de acuerdo con esta definición, podemos establecer que, cuando hablamos de salud laboral, nos estamos refiriendo al estado de bienestar físico mental y social del trabajador, que puede resultar afectado por las diferentes variables o factores de riesgos existente en el ambiente laboral, bien sea de tipo orgánico, psíquico o social.

Aunado a esto, toda organización tiene como objetivo conocer los recursos y capacidades con los que cuenta la empresa e identificar sus fortalezas y debilidades, y así establecer objetivos en base a dichos recursos y capacidades, y formular estrategias que le permitan potenciar o aprovechar dichas fortalezas, y reducir o superar dichas debilidades. Con éste panorama claro, se puede decir entonces: **¿Cómo se puede detener cada debilidad? ¿Cómo se puede aprovechar cada fortaleza?**

Entendemos por **fortaleza** a la existencia de una capacidad o recurso en condiciones de ser aplicado para alcanzar los objetivos y concretar los planes y por debilidad a la falta de una determinada capacidad o condición que puede apartar o dificultar el logro de las metas o fines. Por ejemplo, ver:

- Para qué se tiene facilidad.
- Cuáles son las cualidades sobresalientes.
- Con qué competencias (talentos) se cuenta.

En este sentido pueden considerarse al menos tres aspectos, desde la perspectiva laboral:

- Estudios.
- Experiencia.
- Capacidades intelectuales.
- Habilidades interpersonales y de inteligencia emocional.

En el caso de las **debilidades**, una vez detectadas, es donde más importante resulta hacer acciones para superarlas. Para alguien puede ser terminar o empezar estudios, pero para otro puede ser superar un mal genio; o para otro, superar una gran

timidez que le quita opciones de desarrollo profesional. Todas las debilidades a ser consideradas pueden (y deberían) superarse.

Herramientas para evaluar las debilidades y fortalezas del proceso de reinserción y reubicación laboral.

Toda organización, ya sea de tipo militar, de servicio, gubernamental, orientada hacia productos, debe crear y poner en práctica buenas estrategias si quiere triunfar. Toda organización posee fortalezas y debilidades internas, así como amenazas y oportunidades externas. Se pueden usar las fortalezas internas para aprovecharse de las oportunidades externas y para anular las amenazas externas. Por el contrario, una empresa podría ejecutar estrategias defensivas encaminadas a contrarrestar debilidades y a eludir amenazas externas.

La matriz comparativa del marco teórico de formulación de estrategias incluye las matrices DOFA, PEEA, GCB, IE y de gran estrategia. Estas herramientas de comparación se fundamentan en información de entrada proveniente de las matrices de evaluación de factor interno, externo y en la de perfil competitivo. La cotización de las debilidades y fortalezas internas con las amenazas y oportunidades externas origina estrategias alternativas factibles.

El concepto de comparación se puede definir como el enfrentamiento de factores internos y externos, con el propósito de generar estrategias alternativas. Las amenazas externas sumadas a las debilidades internas pueden resultar desastrosas para las organizaciones. Se pueden disminuir las debilidades internas aprovechando las oportunidades externas. ¡La comparación entre factores internos y externos claves es más un arte que una ciencia! El análisis y la selección estratégicos implican juicios subjetivos con base en información objetiva.

La matriz DOFA es una importante herramienta de formulación de estrategias que conduce al desarrollo de cuatro tipos de estrategias: FO, DO, FA y DA. Las letras F, O, D y A representan fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas. Las estrategias FO se basan en el uso de las fortalezas internas de una firma con el objeto de aprovechar las oportunidades externas. Sería ideal para una empresa poder usar sus fortalezas y así mismo explotar sus oportunidades externas. Ella podría partir de sus fortalezas y mediante el uso de sus recursos aprovecharse del mercado para sus productos y servicios.

Generalmente las Organizaciones usan estrategias DO, FA o DA para llegar a una situación en la cual aplicar una estrategia FO. Cuando una empresa afronta debilidades importantes, tratará de vencerlas y convertirlas en fortalezas. Cuando se ve enfrentada a amenazas graves, luchará por evitarlas y concentrarse más en las oportunidades.

Las estrategias DO tienen como objetivo la mejora de las debilidades internas, valiéndose de las oportunidades externas. A veces una empresa disfruta de oportunidades externas decisivas, pero presenta debilidades internas que le impiden explotar dichas oportunidades. Otra opción de estrategia DO sería la contratación y adiestramiento del personal que posee las habilidades técnicas necesarias.

Las estrategias FA se basan en la utilización de las fortalezas de una empresa para evitar o reducir el impacto de las amenazas externas. Este objetivo consiste en aprovechar las fortalezas de la empresa reduciendo a un mínimo las amenazas externas. Esto no significa que una empresa grande deba siempre afrontar las amenazas del ambiente en forma frontal.

Las estrategias DA tienen como objeto derrotar las debilidades internas y eludir las amenazas ambientales. Se intenta minimizar debilidades y amenazas

mediante estrategias de carácter defensivo, pues un gran número de amenazas externas y debilidades internas pueden llevar a la empresa a una posición muy inestable. Enfrentada a una situación como la descrita, tendrá que luchar por su supervivencia, fusionándose con otra, declarándose en quiebra, liquidándose o reduciéndose.

Los pasos para construir una matriz DOFA son los siguientes:

1. Hacer una lista de las fortalezas internas claves.
2. Hacer una lista de las debilidades internas decisivas.
3. Hacer una lista de las oportunidades externas importantes
4. Hacer una lista de las amenazas externas claves.
5. Comparar las fortalezas internas con las oportunidades externas y registrar las estrategias FO resultantes en la casilla apropiada.
6. Cortear las debilidades internas con las oportunidades externas y registrar las estrategias DO resultantes.
7. Comparar las fortalezas internas con las amenazas externas y registrar las estrategias FA resultantes.

La parte más complicada en el desarrollo de una matriz DOFA es la comparación de los factores internos y externos claves. Dicho proceso requiere de un buen juicio y no existe una respuesta óptima. Los siguientes son otros ejemplos de cómo realizar la comparación de los factores claves con el objeto de realizar estrategias factibles:

1. Una fuerte posición financiera (fortaleza interna) junto con mercados extranjeros no saturados (oportunidad externa), podría sugerir que el desarrollo del mercado sería una estrategia apropiada FO.

2. La falta de habilidad técnica (debilidad interna) combinada con una gran demanda de servicios de computadores (oportunidad externa), podría sugerir la estrategia Do de adquirir una compañía de computadores de otra tecnología.
3. Un fuerte sistema de distribución (fortaleza interna) acompañado de una gran desgravación gubernamental (amenaza externa), podría sugerir la diversificación concéntrica como una estrategia viable.
4. La mala calidad de un producto (debilidad interna) en combinación con proveedores poco confiables (amenaza externa). Podría sugerir que la integración hacia atrás sería una estrategia factible.

El objetivo de esta fase comparativa es la generación de estrategias alternativas factibles, no seleccionar o determinar cuáles son las mejores estrategias. Por tanto no todas las estrategias desarrolladas por la matriz DOFA y otras herramientas serán seleccionadas para su ejecución. Al desarrollar la matriz DOFA es imperativo adaptarla a las necesidades específicas de la organización.

Ahora bien: **¿Qué es la inserción laboral?**

Es de gran importancia aclarar el concepto de inserción laboral para entender esta investigación. Según Panyella (2005), la inserción laboral:

Consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse en el mercado laboral. Este proceso se desarrolló dentro de un entorno productivo, con funcionamiento de empresa, que resulta educativo para la persona. (s/p).

De allí pues, que **Reinserción Laboral** Según el Diccionario Manual de la Lengua Española (2007) define la reinserción como: “Reintegración o nueva adaptación de una persona en la sociedad después de haber estado durante un tiempo al margen de ella”. Este concepto aplica tanto en el aspecto social, laboral, familiar, entre otros. El principal objetivo de la reinserción laboral es brindar un servicio de orientación e intermediación laboral bajo criterios de oportunidad, pertinencia y calidad.

Pasos o fases a seguir para el proceso de reinserción según el programa de reinserción laboral de la empresa caso de estudio, programa REIL

1. Grupo REIL- Industrial: diagnostica necesidad de personal en planta con la finalidad de cubrir vacantes con el personal limitado, verificando según las estadísticas, quienes de los trabajadores pueden ocupar los puestos de trabajos sugeridos.
2. Médico-Ocupacional, delegados de prevención y ergonomía: realizan evaluaciones de puestos de trabajos sugeridos para verificar que las actividades de los puestos de trabajos, no interfieran con la limitación del trabajador. De ser así, realizar los ajustes necesarios bien sea en las actividades o en las máquinas (aspectos ergonómicos). Una vez hecha las evaluaciones pertinentes, el médico-ocupacional aceptará o no las condiciones bajo las cuales se desempeñara el trabajador de acuerdo a percepción médica.
3. Grupo REIL-Recursos Humanos: realiza contrato de reubicación donde se contemplan ocho cláusulas las cuales contienen:
 - Negociación entre trabajador y patrono.
 - Fecha de ingreso del trabajador a la empresa con el primer cargo.

- Fecha de comienzo de la reubicación con el cargo propuesto.
 - Turno en el cual va a elaborar el trabajador.
 - Salario promedio a devengar en el periodo de entrenamiento.
 - Forma de pago una vez culminado el periodo de entrenamiento (eficiencia).
 - Firmas respectivas.
4. Anexar al contrato de reubicación los anexos respectivos como: descripción de cargo, informe médico, instrucción de seguridad, planilla de movimiento y salario promedio. (Ver Figura N°1)

(Figura N°1) Procedimiento REIL

#	Paso	Formatos	Tiempo/ M	Responsable
1	Mensualmente en el comité de reinserción se debe analizar los cargos y/o posiciones que requieren personal para reubicar, así como el número de personas por cargo. RRHH (jefe de personal) en conjunto con el jefe inmediato o solicitante crean la descripción de cargo de acuerdo al formato.	AC-496	1	Comité REIL (Ergonomía, RRHH, P&O,Lider de REIL, Servicio médico)
2	Una vez realizada la descripción de cargo se envía para revisión al departamento de P&O y una vez aprobada se envía a RRHH, luego RRHH envía la descripción de cargo junto con los datos de el o los aspirantes al cargo (previamente analizada su patología. la cual debe estar cónsona con el puesto a realizar) al médico ocupacional para que este planifique la evaluación del puesto de trabajo La escogencia del aspirante va a depender: de su patología y su temporabilidad como REIL	AC-496 Email	3	P&O RRHH
3	El médico ocupacional convoca al equipo multidisciplinario (delegados, sindicato, ergonomía, jefe de área y trabajador), a evaluar al aspirante en el puesto de trabajo propuesto, se debe indicar fecha y hora de la evaluación la cual una vez acordada se debe respetar todos los integrantes del equipo	Email Formato de reubicación Formato de comunicación de evaluación	Menos de 1 sem	Servicio médico Equipo Multidisciplinario
4	Servicio médico envía un correo a todo el comité REIL y las personas involucradas en la evaluación para informar la aprobación o no del candidato al cargo propuesto, en caso que el candidato no desee el cargo al que ha sido aprobado deberá pasar por RRHH a exponer de forma escrita las razones del rechazo del cargo.	Email Informe de reubicación Carta de no aceptación	1	Servicio médico RRHH

Con formato: Fuente: Sin Negrita

Fuente: Departamento de RRHH Fabrica de Cauchos en estudio 2016

Figura N° 1 (Cont.) Procedimiento REIL

5	Cuando es aprobado el operador en el cargo, el mismo debe dirigirse a RRHH a firmar los documentos requeridos para comenzar con el proceso de reubicación	-Contrato de reubicación. Carta de compromiso. Descripción de cargo. Formato de movimiento de personal especificando CC y como cargo: Operador Reil en Entrenamiento. -Notificación de riesgo	3	RRHH
6	Se da inicio al proceso de entrenamiento, para el cual recursos humanos debe indicar al jefe inmediato cuando será llevado a su nuevo puesto el operador, dicha evaluación no deberá exceder de 6 meses ni ser inferior de 1 mes		máximo 6 meses	RRHH y Jefe Inmediato
7	La Vigilancia epidemiológica debe realizarse con la frecuencia establecida por el servicio médico		-	Servicio médico
8	El supervisor inmediato debe dar un estatus mensual del rendimiento y comportamiento del reinsertado en el comité de REIL	Correo o de forma directa	-	Supervisor inmediato
9	Luego de alcanzado el periodo de entrenamiento se procede a realizar la evaluación, donde RRHH entrega los formatos de evaluación en el siguiente orden: Supervisor inmediato, eficiencia, calidad (estos dos últimos en caso que aplique), SHA y por ultimo RRHH nuevamente para proceder hacer el movimiento del personal a su nuevo cargo en el sistema	AC-0539 AC-062 Formatos de evaluación adicionales	máximo 1 semana	Jefe de personal (RRHH)

Fuente: Departamento de RRHH Fabrica de Cauchos en estudio 2016

Con formato: Fuente: Sin Negrita

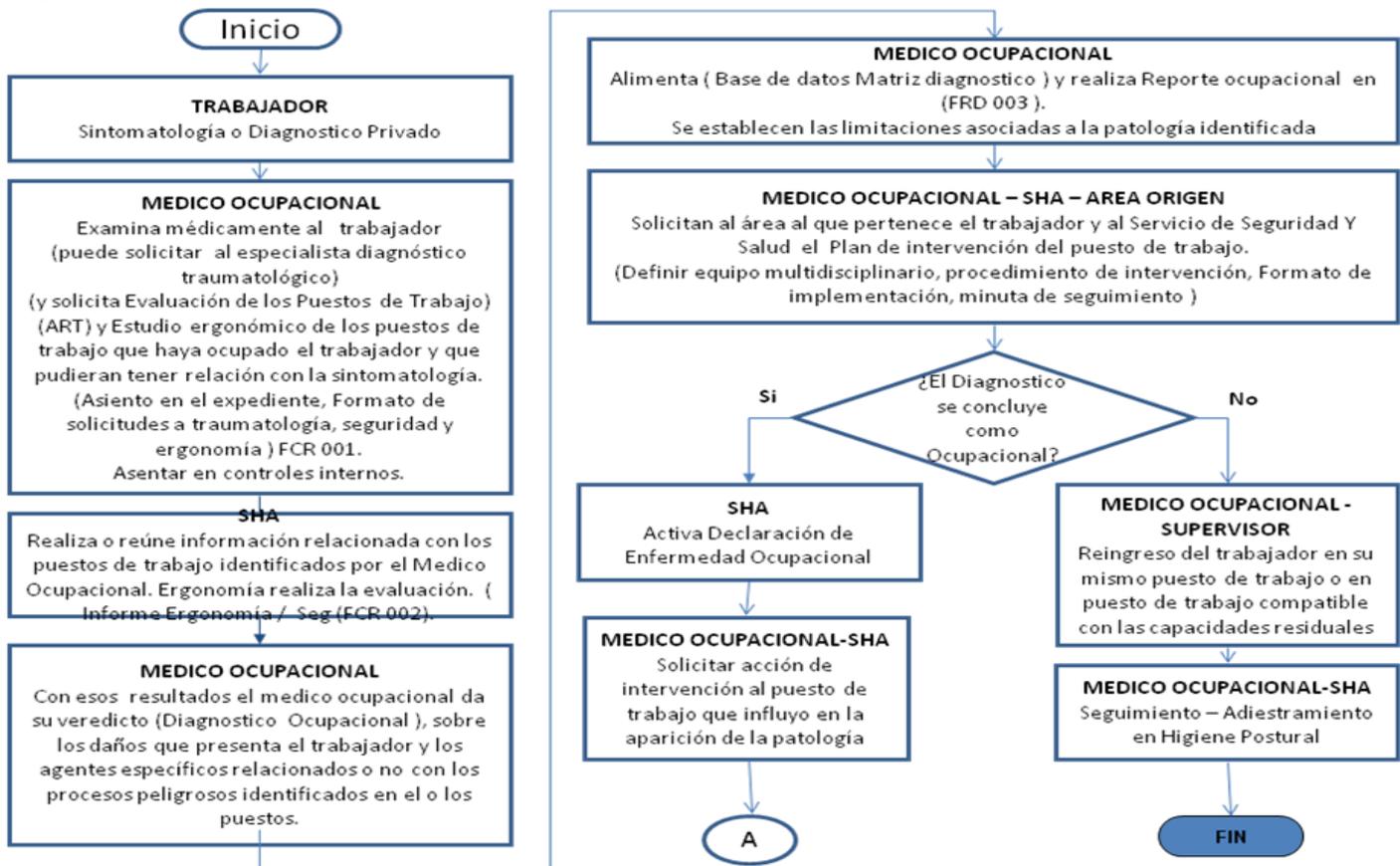
Proceso de Reubicación

1. Una vez que el trabajador con limitantes de salud para el trabajo entrega los documentos (informes, médicos, exámenes, placas, resonancias magnéticas, otros exámenes especializados según sea el caso); el médico ocupacional en consulta evalúa la información y la condición física del trabajador y de forma inmediata envía un informe al equipo multidisciplinario de reinserción laboral: Jefe inmediato del trabajador, Gerente de área, Gerente de HSE, Analista de Ergonomía, Delegados de Prevención, Gerente de Administración de personal y Relaciones Laborales, Director Industrial, Director de RRHH y Director General en el cual debe indicar cuáles son sus limitaciones.
2. El Gestor/Gerente de área y equipo de ergonomía al observar y analizar las limitaciones indicadas por el médico ocupacional contrastándola con la operación que realizan, informan al equipo multidisciplinario las operaciones que venía realizando el trabajador antes de la limitación, para que el médico ocupacional determine en conjunto con los delegados de prevención si puede continuar en su mismo puesto de trabajo o debe ser reubicado en un puesto acorde.
3. En caso de que el trabajador pueda continuar desarrollando sus actividades en dicho puesto entonces el médico ocupacional emite un informe donde concluye al respecto.
4. En caso que el trabajador no pueda continuar en dicho puesto, el médico ocupacional solicita al gerente de área que informe las alternativas de reubicación.
5. El gerente de área informa al médico ocupacional los posibles puestos de trabajos disponibles o creados.

6. El médico ocupacional convoca al delegado de prevención, a un representante del patrono ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral (este último preferiblemente relacionado con el área afectada) y al analista de ergonomía para evaluar el área o áreas de posible reubicación.
7. Técnicamente; el equipo indicado en el punto anterior y con el visto bueno del trabajador involucrado y los delegados de prevención, llegan a la conclusión si la nueva operación respeta las limitaciones indicadas. El médico ocupacional emite un informe al respecto a todo el equipo interdisciplinario.
8. Al recibir este informe el Dpto. de recursos humanos realiza los trámites administrativos de reubicación. El contrato generado por Recursos Humanos será firmado por todas las partes del caso (trabajador, sindicato, servicio de seguridad y salud, recursos humanos, médico ocupacional y delegados de prevención).
9. El trabajador es reubicado en el puesto de trabajo en periodo de prueba no mayor a de 6 meses a través de un proceso de entrenamiento (cláusula 60 del contrato colectivo vigente) e incluido en el proceso de vigilancia epidemiológica.
10. Finalmente el trabajador se ratifica en este puesto de trabajo y caso contrario se reinicia el proceso.

Las organizaciones deben responder a las bases legales, desarrollando los procesos establecidos en la misma, como se presenta en la siguiente figura, (Ver Figura N°2).

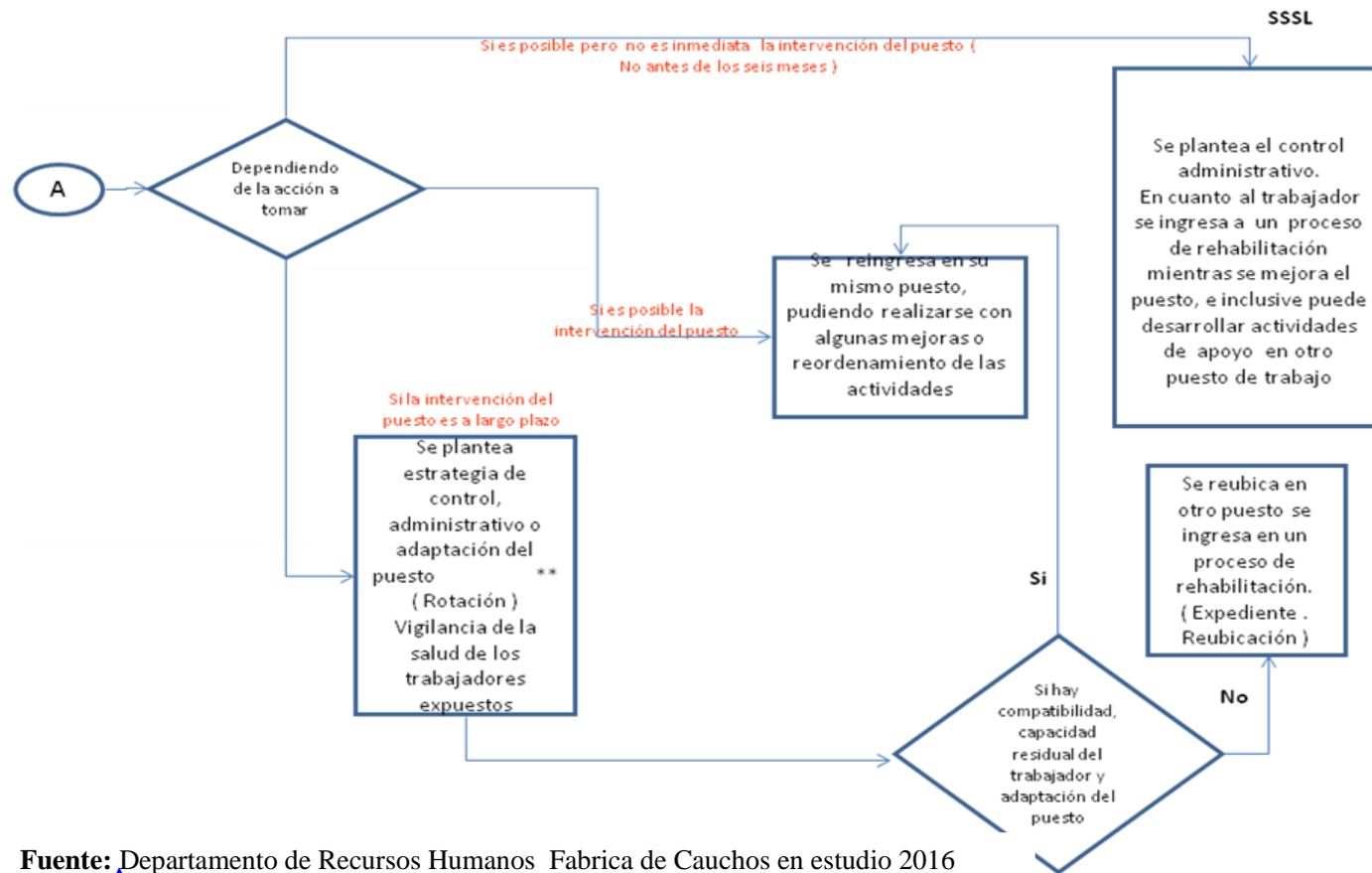
(Figura N° 2) Proceso de reubicación



Fuente: Departamento de Recursos Humanos, Fábrica de Cauchos en estudio 2016

Con formato: Fuente: Sin Negrita

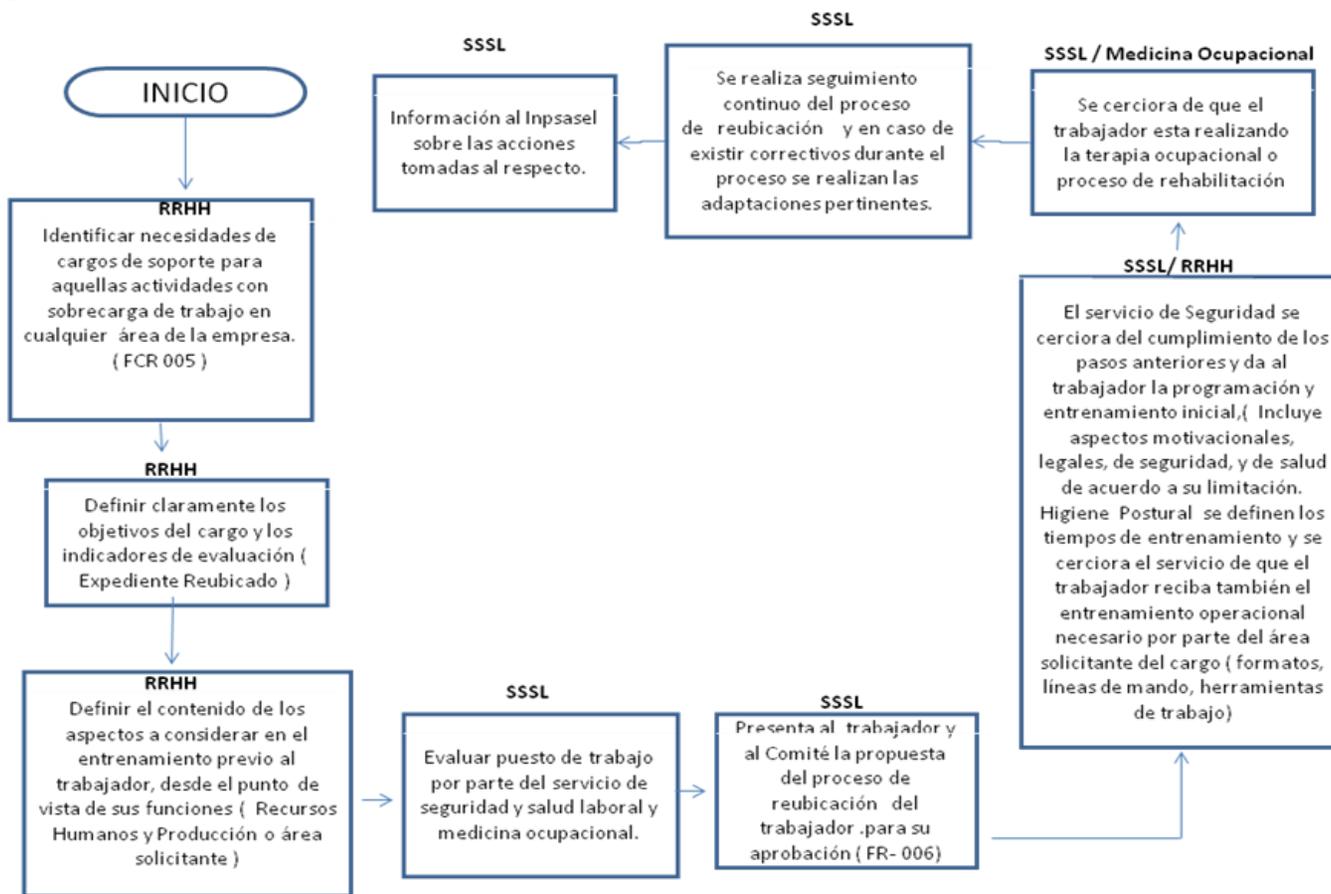
(Figura N°2) (Cont.) Proceso de reubicación



Fuente: Departamento de Recursos Humanos Fabrica de Cauchos en estudio 2016

Con formato: Fuente: Sin Negrita

(Figura N° 2) (Cont.) Proceso de reubicación



Fuente: Departamento de RRHH Fabrica de Cauchos en estudio 2016

Con formato: Fuente: Sin Negrita

Seguimiento del proceso de reinserción y reubicación laboral

Una vez que se haya realizado la reubicación, el trabajador estará en su nuevo puesto de trabajo por un periodo de seis meses, esto con la finalidad de dar un entrenamiento previo que garantice un efectivo desempeño del trabajador proporcionando óptimos resultados tanto para la organización como para el trabajador.

El periodo de entrenamiento va estar determinado por el supervisor inmediato, el cual, mediante un movimiento de personal y las evaluaciones correspondientes, decidirá si el trabajador se encuentra apto para desempeñarse en los turnos rotativos que el cargo amerite. De ser así, el departamento correspondiente junto con el supervisor inmediato emitirá la información respectiva al departamento de recursos humanos, específicamente el área de nómina para realizar el corte entrenamiento y así, el trabajador comenzará a rotar en los turnos que amerite el cargo en el cual fue reubicado.

Proceso de reinserción laboral. Ventajas y desventajas

La reinserción laboral, por ser un proceso complejo donde interactúan múltiples factores, está sujeta a diversas ventajas las cuales se hace necesario mencionar a continuación:

Ventajas

Permite al trabajador con limitaciones físicas, desempeñarse en un puesto de trabajo que no interfiera con su lesión.

1. Genera menos costo a la organización, ya que se utiliza al mismo personal de la empresa.

2. Garantiza estabilidad laboral al trabajador, ya que no pierde los beneficios que pueda ofrecer la empresa.
3. Se equilibran los márgenes de ganancias para la organización, ya que se controlan los sueldos y salarios.

Desventajas

1. Constante rotación del personal en los puestos de trabajo.
2. Dificultad para la selección del personal, ya que todo parte de una evaluación médica debido a la limitación física del trabajador.
3. Retiro de personal de la organización, ya que no es rentable para el trabajador desde el punto de vista económico.

Proceso para determinar el posible origen ocupacional de la patología:

Según la Norma Covenin 474-97, los accidentes de trabajo son: la acción violenta de una fuerza exterior determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho, que resulta en una(s) lesión(es) funcional(es) o corporal(es), permanente(s) o temporal(es), o la muerte. Es igualmente considerado como un accidente de trabajo, toda lesión interna determinada por el esfuerzo violento, sobrevenida en las mismas circunstancias.

Se sabe que los accidentes de trabajo, en muchas ocasiones ocurren por actos inseguros de los trabajadores o por las condiciones de trabajo, es decir, las maquinarias, herramientas, equipos o los mismos lugares de trabajo, que en ocasiones

se encuentran en condiciones no aptas para trabajar. Un accidente es un hecho que no ha sido planificado, que no se desea y que tiene como resultado un herido, daño a la maquinaria o interrupción de la producción.

Según el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), existen diversos tipos de accidentes, producto de varias razones, como por ejemplo:

- Golpeado Contra: se aplica cuando el movimiento es realizado por la persona y no por el agente que provoca el accidente.
- Golpeado por: se aplica cuando el movimiento es realizado por el agente que provoca el accidente y no por la persona.
- Caída de objetos: se aplica a los casos de caídas de árboles, de postes, pilas de materiales, masas de tierras, rocas, piedras, los derrumbes de construcciones, casas, andamios o similares.
- Caída de diferente nivel.
- Caída de un mismo nivel.
- Atrapado en, Debajo, entre o por: corresponde a casos sin impacto, en los cuales la lesión se produjo por compresión, pellizco o trituración entre un objeto que se mueve y uno fijo, entre dos objetos que se mueven o entre partes de un objeto.
- Contacto con Objeto: se refiere al contacto con objetos, filosos, punzantes, abrasivos y cortantes sin la acción de golpe.
- Contacto con Corriente Eléctrica.
- Esfuerzos Excesivos o Movimientos Violentos: corresponde a los casos en los cuales la lesión se produce por esfuerzo físico excesivo al levantar, halar, empujar esgrimir o lanzar el objeto al agente que provoca el accidente.
- Mordido o picado.

Enfermedad Ocupacional

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS) (2006) estiman que:

Cada año se producen 250 millones de accidentes laborales en todo el mundo y 3.000 personas mueren cada día por causas relacionadas con el trabajo. Además, se registran 160 millones de casos de enfermedades profesionales cada año y 1,1 millones de accidentes mortales en el mismo período. Así, las causas de muerte vinculadas al trabajo se colocan por encima de los accidentes de tránsito, las guerras y la violencia. Estos datos revelan que el problema de la seguridad y la salud en el ámbito del trabajo es global y de gran magnitud (p.1).

Debidamente, también se podría mencionar lo estipulado en el Artículo 70, de la (Ley orgánica de prevención condiciones y medio ambiente de trabajo, 2005 LOPCYMAT), Se entiende por enfermedad ocupacional, los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas Se entiende por enfermedad ocupacional, los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador 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., 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.

Finalmente, las enfermedades ocupacionales o profesionales, no son enfermedades que aparecen de la noche a la mañana, incluso puede tomarse años para que el trabajador comience a sentir alguna anomalía o síntomas; las enfermedades que mayormente se presentan son: los trastornos músculo esqueléticos, las enfermedades respiratorias, la hipoacusia ocupacional (sordera ocupacional), las intoxicaciones por sustancias químicas, metales pesados, las enfermedades dermatológicas.

Para la aplicación de este artículo se hace necesario definir el término de **Ergonomía** el cual según Pereda (1993); “ La Ergonomía se define como el campo de conocimientos multidisciplinar que estudia las características, necesidades, capacidades y habilidades de los seres humanos, analizando aquellos aspectos que afectan al diseño de productos o de procesos de producción. En todas las aplicaciones su objetivo es común: se trata de adaptar los productos, las tareas, las herramientas, los espacios y el entorno en general a la capacidad y necesidades de las personas, de manera que mejore la eficiencia, seguridad y bienestar de los consumidores, usuarios o trabajadores/as”. (p.38).

En resumen la ergonomía consigue estos objetivos porque considera en primer lugar la organización del trabajo, como método y sistema de mejorar las condiciones laborales de la actividad productiva. La ergonomía aplicada a colectivos de población especiales no tiene un enfoque distinto al de otras aplicaciones convencionales. Siempre se trata de adaptar el entorno laboral a las características de las personas que lo van a ocupar y para ello, hay que analizar la relación que existe entre las necesidades, las capacidades, las habilidades y las limitaciones del trabajador/a y las

condiciones de aquello que se intenta adaptar, en este caso un puesto de trabajo. Esto implica, por un lado, el estudio de las demandas del trabajo y por otro, el análisis de la capacidad funcional del trabajador/a ocupante del puesto. La ergonomía en el ámbito laboral cumple, principalmente, una función preventiva y de mejora de la organización y las condiciones de trabajo, siendo su aplicación fundamentalmente colectiva.

La Ergonomía no es más que el estudio del trabajo en relación con el entorno en que se lleva a cabo, este procedimiento es realizado directamente a los trabajadores con el fin de diseñar o adaptar el lugar de trabajo para evitar limitaciones y problemas de salud.

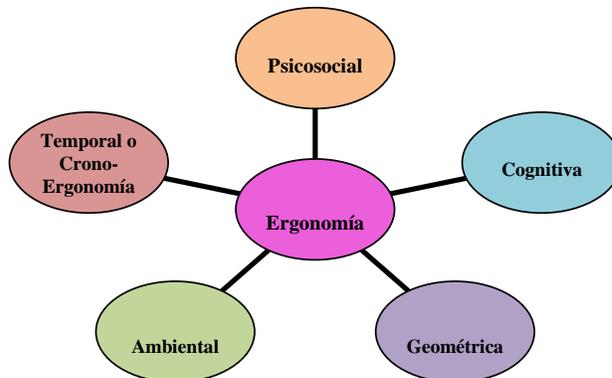
Según Oliver (1996), las clases de ergonomía son:

1. Ergonomía Psicosocial. Se ocupa de la interacción del hombre con el medio, ya sea éste el inmediato o el que abarca a la organización, con todo lo que ello conlleva.
2. Ergonomía Cognitiva. Se centra en aumentar la compatibilidad representacional entre el trabajador y la máquina, haciendo hincapié en el operario que realiza el trabajo y la forma en que se lleva a cabo, en vez de centrarse en el componente tecnológico o en el medio.
3. Ergonomía geométrica. Centra su atención en las relaciones del hombre con el lugar de trabajo, buscando optimizar el espacio y la postura del trabajo, ya sea estática o en movimiento.
4. Ergonomía ambiental. Estudia la relación entre el hombre y el medio ambiente, teniendo en cuenta la incidencia de los factores ambientales sobre la salud del

trabajador, siendo los más importantes los físicos (temperatura, iluminación, vibración, ruido), los químicos y los biológicos.

5. Ergonomía temporal o cronoergonomía. Se dedica a la relación tiempo – salud tanto física como psicológica, centrándose en los ritmos de trabajo biológico y social, junto con su repercusión en el trabajador, en el entorno y en la organización. Para comprender la clasificación de la ergonomía se muestra la siguiente figura, (Ver Figura N° 3).

(Figura N° 3) Clases de Ergonomía.



Fuente: Marcano Oriana, Navas José. (2016)

Según (Luis Cabrera, 2009), Expresa que “todas las definiciones de ergonomía, pasan, de una manera u otra, por tres (3) palabras claves: ADAPTACIÓN -> CONFORT -> PRODUCTIVIDAD. Si alguna de ellas no se cumple, no estaríamos haciendo Ergonomía”. Así mismo también define los siguientes términos relacionados con la ergonomía:

Términos de importancia en la Ergonomía

1. Condición disergonómica: Condición de trabajo que presenta factores de riesgo disergonómicos.
2. Desorden por trauma acumulado: Son trastornos músculo esquelético que pueden ser resultado de la exposición a factores de riesgo, particularmente disergonómicos, sin el tiempo de recuperación adecuado.
3. Factor de riesgo disergonómico: Acciones en el lugar de trabajo, condiciones en el lugar de trabajo, o una combinación de ambos que puede causar o agravar un Trastorno o Desorden Músculo-Esquelético relacionado con el trabajo. Ejemplos de estos factores: aplicación de una fuerza extrema, posturas incómodas, movimientos repetitivos, etc.
4. Factores de organización del trabajo: Son aquellas actividades relacionadas al trabajo, y la percepción de las mismas por parte del trabajador. Por ejemplo: Horarios, Turnos, Duración de la jornada, contenido del trabajo, supervisión del trabajo.
5. Factores de trabajo: Corresponde a las condiciones del lugar de trabajo y las exigencias físicas de las tareas que tienen que ser consideradas cuando se realiza un análisis para determinar la presencia de Desórdenes Músculo-Esqueléticos relacionados con dicho trabajo. Por ejemplo: Distribución de lugares de trabajo, equipo utilizado, objetos o materiales manipulados, condiciones ambientales, organización y división del trabajo, métodos de trabajo.

6. Factores físicos del trabajo: Aquí se incluyen los procedimientos que se siguen en el trabajo, que comprenden las máquinas, equipos y herramientas utilizadas, el ruido, la vibración, la temperatura de los materiales.

7. Factores individuales: Son aquellas características personales que modifican la respuesta del trabajador a los diversos factores de riesgo; entre ellos tenemos la edad, el género, la fortaleza, el índice de masa corporal, la experiencia, la destreza, el conocimiento, etc.

8. Manejo manual de cargas: Actividades físicas de trabajo que involucra aplicación de fuerzas debido a que las cargas son pesadas, o porque el peso acumulado a lo largo de la jornada laboral es muy elevado. Esta manipulación manual de cargas incluye: levantamiento, descarga, empujar, halar, sostener y acarrear cargas.

9. Tareas disergonómicas: Son aquellas que exigen un esfuerzo para su ejecución, cualquiera sea la naturaleza de dicho esfuerzo, y que con el tiempo provocan una lesión o enfermedad.

10. Trastorno Músculo-Esquelético (TME): Son desórdenes y lesiones de los nervios, tendones, ligamentos, cartílagos, articulaciones, músculos y discos intervertebrales.

Factores de riesgo disergonómicos según Luis Cabrera (2009)

Los factores de riesgo disergonómicos son características generales del trabajo o el medio ambiente de trabajo que pueden resultar en daño físico para el trabajador.

1. Sobre-Esfuerzo: La fuerza es la cantidad de trabajo que las estructuras corporales

(tendones, ligamentos, músculos, articulaciones) deben hacer para cumplir con una acción en particular. Esta fuerza se encuentra asociada primordial, pero no únicamente, con el peso que se deba movilizar (levantar, cargar, empujar, halar, etc) por sus propios medios, es decir, manualmente o mediante el uso de algún implemento de manipulación de cargas. Inclusive cuando debemos mantener una postura corporal determinada nuestro organismo realiza una fuerza. La fuerza va a depender de algunos factores, además del ya mencionado peso, entre los que podemos citar: la postura de los diferentes segmentos corporales, ya que en su conjunto el cuerpo humano funciona más eficientemente en unas posturas que en otras; el deslizamiento de los objetos que están siendo manipulados o removidos, e inclusive la poca resistencia que pueda ofrecer el piso cuando se está manipulando una carga influye de una manera importante.

2. Repetitividad: Está en relación con los movimientos realizados por un conjunto de grupos musculares con una frecuencia tan alta en un periodo de tiempo, que no permite la recuperación del grupo muscular apareciendo el fenómeno de la fatiga, siendo esto síntoma inequívoco del compromiso de esta estructura. Cuando se habla de repetitividad como factor de riesgo estamos haciendo referencia a una secuencia repetida o ciclos de esfuerzos musculares o posturas sostenidas durante un tiempo determinado.

Se conoce como ritmo de repetitividad el número de repeticiones o ciclos por minuto, por hora, por turno. Aunque no existen lineamientos precisos en cuanto al número de ciclos por minuto que serían generadores de trastornos músculo-esqueléticos, algunos autores como Kilbom, Å, han expresado mediante estudios que para el tronco más de 2,5 movimientos en un minuto podría ser repetitivo; para segmentos corporales como el brazo, codo, antebrazo y muñeca estaríamos en el orden de 10 movimientos/minuto; mientras que para los dedos deberíamos realizar más de 200 movimientos/minuto para considerarlo repetitividad.

3. Postura Inadecuada: Se refiere a la pérdida de la postura neutra (de pie, o sentado, relajado, con los brazos a los lados del cuerpo) cuando la tarea o actividad que realiza el trabajador hace que este requiera hacer movimientos en su cuerpo que lo lleven a perder la postura neutral. Las Posturas de los diferentes segmentos corporales cuando se hacen repetidas o sostenidas se pueden tornar inadecuadas, ya que comprometen la integridad de las diversas estructuras músculo-esqueléticas.

El trabajador para cumplir con sus tareas y actividades se puede ver obligado a asumir en sus distintos segmentos corporales (cuello, tronco, hombros, brazos, muñecas, dedos) posturas inadecuadas (por ejemplo, hiperextensión del cuello, giro del tronco, levantar el codo por encima del hombro, lateralización de la muñeca, hiperextensión de los dedos, etc) que a la postre lo conducirán, junto con otros factores de riesgo disergonómicos a padecer trastornos músculo-esqueléticos.

4. Vibraciones: Las vibraciones, como factores de riesgo disergonómicos, pueden ser de dos tipos: las de cuerpo entero, cuando todo la estructura está vibrando y con ella se produce una vibración de todo el cuerpo del trabajador (Por ejemplo, un trabajador conduciendo un montacargas), y la vibración sectorial, es aquella que se produce exclusivamente en una región corporal (Por ejemplo, la vibración mano-brazo cuando se está operando una herramienta manual que vibra (esmeril manual). En ambos casos la vibración, que es en esencia un factor de riesgo físico, provoca en las terminaciones nerviosas y vasculares un efecto que trastorna la sensibilidad y la vascularización facilitando con ello la aparición de los trastornos músculo-esqueléticos.

5. Temperatura (Calor / Frío): Ambos extremos se convierten en factores de riesgo disergonómico debido a que producen por una parte una vasoconstricción o vasodilatación cuando el material, equipo o herramienta entra en contacto con la piel,

sirviendo esto para que se produzcan alteraciones alrededor del componente músculo tendinoso. Por otra parte, el hecho de que el material a ser manipulado se encuentre excesivamente frío o caliente está asociado con el siguiente factor de riesgo al dificultar su manipulación o agarre.

6. Mal agarre: La dificultad en la manipulación o agarre de un equipo, herramienta o material hace que se debe aumentar el esfuerzo, y tal vez, asumir posturas inadecuadas o incómodas para lograr el objetivo que se persigue realizando la actividad o tarea.

7. Estrés de contacto: Un mal agarre o el agarre frecuente y/o repetitivo conduce a la aparición de molestias y aún a lesiones en la piel u otras estructuras que conforman el estrés de contacto. Debido a ello, el trabajador se ve obligado a modificar su agarre, y generalmente asume entonces posturas inadecuadas, lo que se convierte en una secuencia de factores de riesgo disergonómicos. La aparición de lesiones ampulares (“ampollas”) o hiperqueratosis (“callos”) son estigmas del trabajo.

8. Geometría del sitio de trabajo / Dimensiones antropométricas: La Geometría del Sitio de Trabajo se refiere al espacio físico que dispone el trabajador para realizar sus actividades que le permitan cumplir con las tareas que le son asignadas, y en líneas generales le permita desplazarse en su área de trabajo. Esta geometría del sitio de trabajo debe relacionarse armónicamente con las dimensiones antropométricas del trabajador; de no ser así, estamos en la presencia de una incompatibilidad ergonómica, lo que se suma al resto de los factores de riesgo disergonómicos antes descritos.

Por otra parte en el **Medio Ambiente de Trabajo** pueden estar presentes condiciones que acompañan a los Factores de Riesgo Disergonómicos, y que coadyuvan para que se potencie la intensidad de los factores antes mencionados, tales como:

A. Temperaturas extremas: Las temperaturas extremas (Calor o Frío) en los ambientes laborales favorecen la aparición de lesiones músculo-esqueléticas. Estas temperaturas son coadyuvantes al producir deshidratación, desgaste y alteraciones metabólicas que debe realizar el organismo del trabajador para compensar los cambios de temperatura en el medio ambiente laboral.

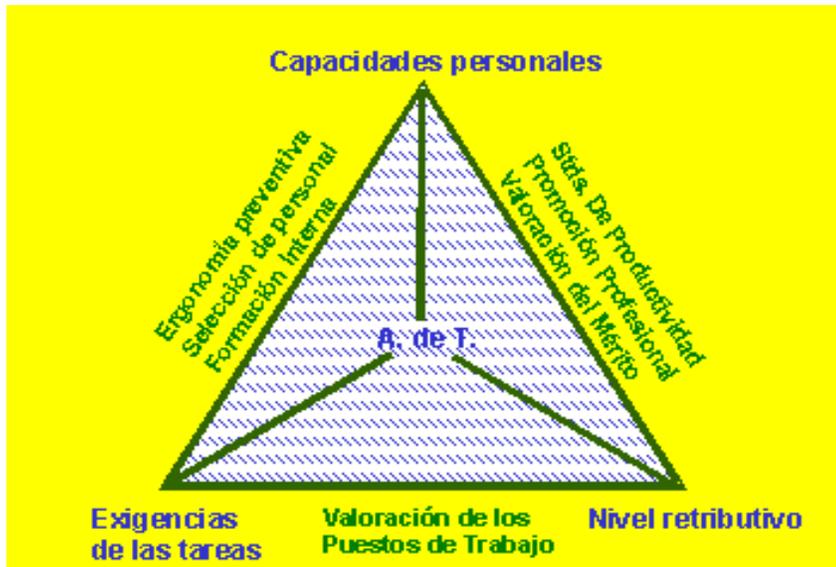
B. Iluminación: La iluminación inadecuada (extrema o escasa) hace que el trabajador en el caso del exceso deba usar una protección adicional para evitarla o deba cambiar sus posturas de trabajo, generalmente con el fin de mejorar su visión necesaria en la ejecución de sus actividades o tareas.

C. Ruido: También resulta un factor que predispone a la aparición de lesiones músculo-esqueléticas, ya que este Factor de Riesgo Físico tiene una acción sistémica en el organismo del trabajador expuesto.

D. Productos químicos: Resulta necesario tomar en cuenta la presencia de una gran diversidad de sustancias químicas utilizadas en la generalidad de los procesos productivos y sus diversos niveles de exposición con la consiguiente generación de molestias y trastornos a la salud de los trabajadores.

La Ergonomía del puesto de trabajo, responde a las condiciones del entorno medio-ambiental, a los riesgos de accidentes y al análisis dimensional del Puesto de Trabajo. Es importante a la hora de realizar este análisis empezar analizando las tareas sobre tres ejes básicos como puede verse en la siguiente figura, (Ver Figura N°4) capacidades personales, nivel retributivo y exigencias de las tareas.

(Figura N° 4) Capacidades personales, nivel retributivo y exigencias de las tareas.



Fuente: Oliver (1996)

En fin, lo ideal sería que cada puesto de trabajo estuviera diseñado según las necesidades individuales de cada persona, por ello, hemos de conseguir unas adaptaciones mínimas para que la persona se desenvuelva con autonomía. Así, con el objetivo de llegar a una plena integración laboral de los trabajadores/as especialmente sensibles, es imprescindible que los puestos de trabajo estén adaptados a las necesidades y características especiales de cada tipo de sensibilidad.

Bases Legales

Comenzando con los basamentos legales de esta investigación, se hará mención en primera instancia a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras, la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y las normas Covenin en Materia de reinserción laboral.

Convenio 155 sobre “ Seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo”

En el Convenio 155 antes mencionado, celebrado en Ginebra en el 1981, señala en su artículo número 4, parágrafo 2:

Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

Y en su artículo número 7 expresa que:

La situación en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo deberá ser objeto, a intervalos adecuados, de exámenes globales o relativos a determinados sectores, a fin de identificar los problemas principales, elaborar medios eficaces de resolverlos, definir el orden de prelación de las medidas que haya que tomar, y evaluar los resultados.

En referencia al Convenio en comentario, se podría decir que debe existir en toda empresa una política de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, en la cual debe explicarse cuáles son los riesgos que posee la empresa, cuales son las medidas para reducir o eliminar esos riesgos y las evaluaciones periódicas que deben hacerse a los trabajadores y a los puestos de trabajo, con la intención de que exista un mayor

control dentro de la empresa, y evitar de esta manera acciones tanto legales como accidentes o enfermedades ocupacionales que pueden sufrir los trabajadores en sus puestos de trabajo.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, es la ley que regula, normaliza y rige a una Nación, es también llamada matriz o Carta Magna. El principal alcance de esta ley es que, contiene todas las leyes que constituyen en distintas áreas el basamento de un país; ésta es la máxima ley y por ella se rigen todas las demás, sin que ninguna pueda contradecirla, y lo que se haga en su contra es considerado como inconstitucional, y no tiene justificación.

Artículo 81. 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. Se les reconoce a las personas sordas o mudas el derecho a expresarse y comunicarse a través de la lengua de señas venezolana.

Artículo 86. Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida

familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social. El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas. La ausencia de capacidad contributiva no será motivo para excluir a las personas de su protección. Los recursos financieros de la seguridad social no podrán ser destinados a otros fines. Las cotizaciones obligatorias que realicen los trabajadores y las trabajadoras para cubrir los servicios médicos y asistenciales y demás beneficios de la seguridad social podrán ser administrados sólo con fines sociales bajo la rectoría del Estado. Los remanentes netos del capital destinado a la salud, la educación y la seguridad social se acumularán a los fines de su distribución y contribución en esos servicios. El sistema de seguridad social será regulado por una ley orgánica especial.

Artículo 87: Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Se contempla en la ley, el derecho al trabajo y el deber de trabajar, el Estado debe tomar medidas para garantizar a la población el derecho que tienen los habitantes de sustento para ellos y sus familiares de todas sus necesidades, de una forma digna y decorosa, y para ello debe garantizarles un trabajo decente y

provechoso, que obligue al patrono a mantenerlos en condiciones seguras, higiénicas y de ambientes adecuado.

En resumen el derecho a la vida de los habitantes de una nación, garantizada por el Estado, a través de la seguridad social, el derecho a la salud y al trabajo. Esta Carta Magna debe velar por la existencia de Sistemas de Seguridad y Salud Laboral para los trabajadores y demás habitantes de un país.

Ley Orgánica de Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012)

Capítulo V - De las condiciones dignas de trabajo

Artículo 73. Durante el tiempo que dure la suspensión, el trabajador o trabajadora no estará obligado u obligada a prestar el servicio ni el patrono o la patrona a pagar el salario.

En los casos de los literales a) y b) del artículo anterior, el patrono o la patrona pagará al trabajador o trabajadora la diferencia entre su salario y lo que pague el ente con competencia en materia de seguridad social. En caso que el trabajador o trabajadora no se encuentre afiliado o afiliada a la seguridad social por responsabilidad del patrono o de la patrona, éste o ésta pagará la totalidad del salario. El tiempo de la suspensión se computará para la antigüedad del trabajador o trabajadora.

El patrono o la patrona deberá continuar cumpliendo con las obligaciones relativas a:

- a) La dotación de vivienda y alimentación del trabajador o trabajadora, en cuanto fuera procedente.
- b) Las cotizaciones establecidas por el Sistema de Seguridad Social.
- c) Las obligaciones convenidas para estos supuestos en las convenciones colectivas.

- d) Los casos que por motivo de justicia social establezcan los reglamentos y resoluciones de esta Ley.
- e) Prohibición de despido, traslado o desmejora

Artículo 74. Durante la suspensión, el patrono o patrona no podrá despedir, trasladar ni desmejorar en sus condiciones de trabajo, al trabajador o trabajadora afectado por ella, sin causa justificada debidamente comprobada mediante el procedimiento de calificación de faltas establecido en esta Ley. Si por necesidades del patrono o la patrona, tuviere que proveer su vacante temporalmente, el trabajador o trabajadora será reintegrado a su puesto de trabajo al cesar la suspensión.

Artículo 75. Cesada la suspensión, 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.

Artículo 156. El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando:

- a) El desarrollo físico, intelectual y moral.
- b) La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo.
- c) El tiempo para el descanso y la recreación.
- d) El ambiente saludable de trabajo.

- e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral.
- f) La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral.

Artículo 157. Los trabajadores, las trabajadoras, los patronos y las patronas podrán convenir libremente las condiciones en que deba prestarse el trabajo, sin que puedan establecerse entre trabajadores o trabajadoras que ejecuten igual labor diferencias no previstas por la Ley. En ningún caso las convenciones colectivas ni los contratos individuales podrán establecer condiciones inferiores a las fijadas por esta Ley.

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

Esta Ley promueve la implementación del Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el marco del nuevo Sistema Seguridad Social, abarca la promoción de la salud de los trabajadores, la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, la atención, rehabilitación y reinserción de los trabajadores y establece las prestaciones dinerarias que correspondan por los daños que ocasionen enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo.

Título IV De los Derechos y Deberes Capítulo I Derechos y Deberes de los Trabajadores y Trabajadoras

Artículo 53. Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud, y bienestar adecuadas. En el ejercicio del mismo tendrán derecho a: ser reubicados de sus puestos de trabajo o a la adecuación de sus tareas por razones de salud, rehabilitación o reinserción laboral.

Título V De la Higiene, la Seguridad y la Ergonomía Condiciones y ambiente en que debe desarrollarse el trabajo

Artículo 59. A los efectos de la protección de los trabajadores y trabajadoras, el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas de manera que:

1. Asegure a los trabajadores y trabajadoras el más alto grado posible de salud física y mental, así como la protección adecuada a los niños, niñas y adolescentes y a las personas con discapacidad o con necesidades especiales.
2. Adapta los aspectos organizativos y funcionales, y los métodos, sistemas o procedimientos utilizados en la ejecución de las tareas, así como las maquinarias, equipos, herramientas y útiles de trabajo, a las características de los trabajadores y trabajadoras, y cumpla con los requisitos establecidos en las normas de salud, higiene, seguridad y ergonomía.
3. Presta protección a la salud y a la vida de los trabajadores y trabajadoras contra todas las condiciones peligrosas en el trabajo.
4. Facilita la disponibilidad de tiempo y las comodidades necesarias para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas; así como para la capacitación técnica y profesional.
5. Impide cualquier tipo de discriminación.
6. Garantiza el auxilio inmediato al trabajador o la trabajadora lesionada o enfermo.

7. Garantiza todos los elementos del saneamiento básico en los puestos de trabajo, en las empresas, establecimientos, explotaciones o faenas, y en las áreas adyacentes a los mismos.

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

Título VI Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales

CAPÍTULO I - Definición de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales

Definición De Accidente De Trabajo

Artículo 69. Se entiende por accidente de trabajo, 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. Serán igualmente accidentes de trabajo:

1. La lesión interna determinada por un esfuerzo violento o producto de la exposición a agentes físicos, mecánicos, químicos, biológicos, psicosociales, condiciones meteorológicas sobrevenidas en las mismas circunstancias.
2. Los accidentes acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando tengan relación con el trabajo.
3. Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora en el trayecto hacia y desde su centro de trabajo, siempre que ocurra durante el recorrido habitual, salvo que haya sido necesario realizar otro recorrido por motivos que no le sean imputables al trabajador o la trabajadora, y exista concordancia cronológica y topográfica en el recorrido.
4. Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora con ocasión del desempeño de cargos electivos en organizaciones sindicales, así como los ocurridos al ir o volver del lugar donde se ejerciten funciones propias de dichos cargos, siempre que concurren los requisitos de concordancia cronológica y topográfica exigidos en el numeral anterior.

Definición De Enfermedad Ocupacional

Artículo 70. Se entiende por enfermedad ocupacional, los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador 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.

Se presumirá el carácter ocupacional de aquellos estados patológicos incluidos en la lista de enfermedades ocupacionales establecidas en las normas técnicas de la presente Ley, y las que en lo sucesivo se añadieren en revisiones periódicas realizadas por el Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo conjuntamente con el Ministerio con competencia en materia de salud.

De La Responsabilidad Del Empleador O De La Empleadora En Las Enfermedades Ocupacionales De Carácter Progresivo.

Artículo 72. En aquellas enfermedades ocupacionales de especial carácter progresivo, en las cuales el proceso patológico no se detiene, aun cuando al trabajador o trabajadora se le separe de su ambiente de trabajo, la responsabilidad del empleador o de la empleadora continúa vigente, hasta que pudiere establecerse su carácter estacionario y se practicara una evaluación definitiva. No se extiende dicha responsabilidad en el caso de que el estado patológico sea complicado o agravado por afecciones intercurrentes, sin relación con el mismo, o sobreviniere el deceso por circunstancias igualmente ajenas a tal condición.

CAPÍTULO III - De la Calificación del Origen Ocupacional de los Accidentes y Enfermedades

Artículo 76. El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, previa investigación, mediante informe, calificará el origen del accidente de trabajo o de la enfermedad ocupacional. Dicho informe tendrá el carácter de documento público.

Todo trabajador o trabajadora al que se la haya diagnosticado una enfermedad ocupacional, deberá acudir al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad

Laborales para que se realicen las evaluaciones necesarias para la comprobación, calificación y certificación del origen de la misma.

TÍTULO VII De las Prestaciones, Programas, Servicios y de su Financiamiento

CAPÍTULO I - De las Prestaciones, Programas y Servicios del componente de Prevención, Seguridad y Salud Laborales

Discapacidad Temporal

Artículo 79. La discapacidad temporal es la contingencia que, a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, imposibilita al trabajador o trabajadora amparado para trabajar por un tiempo determinado. En este supuesto, se da lugar a una suspensión de la relación de trabajo de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a una prestación dineraria equivalente al cien por cien (100%) del monto del salario de referencia de cotización correspondiente al número de días que dure la discapacidad. Dicha prestación se contará a partir del cuarto (4º) día de la ausencia ocasionada por el accidente o la enfermedad y hasta el momento de su rehabilitación, readaptación o curación o de la declaratoria de discapacidad permanente o de la muerte.

El empleador o empleadora será el responsable de la cancelación del salario, incluyendo todos los beneficios socioeconómicos que le hubiesen correspondido como si hubiese laborado efectivamente la jornada correspondientes a los tres (3) primeros días continuos de la discapacidad temporal del trabajador o de la trabajadora. Dicha cancelación se hará sobre el cien por cien (100%) del monto del salario de referencia de cotización pagadera de forma mensual, en el territorio de la República, en moneda nacional.

Si la discapacidad amerita que el trabajador reciba la atención constante de otra persona, las indemnizaciones diarias se incrementan hasta cincuenta por ciento

(50%) adicional por gran discapacidad temporal. El derecho del trabajador o trabajadora afiliado a la prestación por discapacidad temporal nace con el diagnóstico del médico. Dicho diagnóstico deberá ser validado por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, o en la institución pública en la cual éste delegare, sin perjuicio de la revisión de dicho diagnóstico de conformidad con la ley.

El trabajador o trabajadora puede permanecer con una discapacidad temporal hasta por doce (12) meses continuos. Agotado este lapso, el trabajador o trabajadora deberá ser evaluado por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, con el fin de determinar si existe criterio favorable de recuperación para la reinserción laboral, en este caso podrá permanecer en esta condición hasta por doce (12) meses adicionales.

Agotado este último período, y no habiéndose producido la restitución integral de la salud, el trabajador o trabajadora pasará a una de las siguientes categorías de discapacidad:

1. Discapacidad Parcial Permanente.
2. Discapacidad Total Permanente para el trabajo habitual.
3. Discapacidad Absoluta Permanente para cualquier tipo de actividad laboral.
4. Gran Discapacidad.

El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales podrá evaluar de oficio o a solicitud de parte interesada, la condición de discapacidad temporal del trabajador o trabajadora.

Sección Tercera: Programas Y Servicios De Capacitación Y Reinserción Capacitación Y Reinserción Laboral

Artículo 91. El Régimen Prestacional de Seguridad y Salud de los Trabajadores garantizará al trabajador o trabajadora amparada, programas de capacitación, y el desarrollo de políticas que faciliten su reinserción laboral de acuerdo a sus capacidades.

La cobertura de las prestaciones de capacitación laboral será garantizada por el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo a través del Régimen Prestacional de Empleo. Lo relativo al financiamiento de las prestaciones y cobertura de los costos incurridos por el Régimen Prestacional de Empleo por la atención de los trabajadores y trabajadoras en su proceso de capacitación como consecuencia de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, será regulado en el Reglamento de esta Ley.

Los programas y servicios a que se refiere esta sección, serán cancelados por la Tesorería de Seguridad Social con cargo a los fondos del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, sin perjuicio de las prestaciones a que se refieren las Secciones anteriores de este Capítulo.

Artículo 100. Finalizada la discapacidad temporal, el empleador o la empleadora deberá incorporar o reingresar al trabajador o la trabajadora que haya recuperado su capacidad para el trabajo en el cargo o puesto de trabajo que desempeñaba con anterioridad a la ocurrencia de la contingencia, o en otro de similar naturaleza.

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 periodo 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.

Ley para Personas con Discapacidad (2006)

Artículo 5. Se entiende por discapacidad la condición compleja del ser humano constituida por factores biopsicosociales, que evidencia una disminución o supresión temporal o permanente, de alguna de sus capacidades sensoriales, motrices o intelectuales que puede manifestarse en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse sin apoyo, ver u oír, comunicarse con otros, o integrarse a las actividades de educación o trabajo, en la familia con la comunidad, que limitan el ejercicio de derechos, la participación social y el disfrute de una buena calidad de vida, o impiden la participación activa de las personas en las actividades de la vida familiar y social, sin que ello implique necesariamente incapacidad o inhabilidad para insertarse socialmente.

Artículo 6. Son todas aquellas personas que por causas congénitas o adquiridas Presenten alguna disfunción o ausencia de sus capacidades de orden físico, mental, intelectual, sensorial o combinaciones de ellas; de carácter temporal, permanente o intermitente, que al interactuar con diversas barreras le impliquen desventajas que dificultan o impidan su participación, inclusión e integración a la vida familiar y

social, así como el ejercicio pleno de sus derechos humanos en igualdad de condiciones con los demás.

Se reconocen como personas con discapacidad: Las sordas, las ciegas, las sordociegas, las que tienen disfunciones visuales, auditivas, intelectuales, motoras de cualquier tipo, alteraciones de la integración y la capacidad cognoscitiva, las de baja talla, las autistas y con cualesquiera combinaciones de algunas de las disfunciones o ausencias mencionadas, y quienes padezcan alguna enfermedad o trastorno discapacitante, científica, técnica y profesionalmente calificadas, de acuerdo con la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud de la Organización Mundial de la Salud.

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

Artículo 28. Los órganos y entes de la Administración Pública y privada, así como las empresas públicas privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5 %) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras. No podrá oponerse argumentación alguna que discrimine, condicione o pretenda impedir el empleo de personas con discapacidad. Los cargos que se asignen a personas con discapacidad no deben impedir su desempeño, presentar obstáculos para su acceso al puesto de trabajo, ni exceder de la capacidad para desempeñarlo.

Los trabajadores o las trabajadoras con discapacidad no están obligados u obligadas a ejecutar tareas que resulten riesgosas por el tipo de discapacidad que tengan.

Artículo 30. La promoción, planificación y dirección de programas de educación, capacitación y recapacitación, orientados a la inserción y reinserción laboral de personas con discapacidad, corresponde a los ministerios con competencia en materia del trabajo, educación y deportes y economía popular, con la participación del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad

Ley del Régimen Prestacional de empleo (2005)

Artículo 5. Los trabajadores y trabajadoras en relación con el Régimen Prestacional de Empleo tienen derecho a:

1. Afiliarse al Régimen Prestacional de Empleo y, en caso de prestar servicios bajo relación de dependencia, a que su empleador o empleadora los inscriba oportunamente en el Régimen Prestacional de Empleo y a ser informados de ello.
2. Que el empleador o empleadora le informe por escrito, discriminadamente y al menos una vez al mes, de la retención de las cotizaciones dirigidas al financiamiento del Régimen Prestacional de Empleo.
3. Recibir del empleador o empleadora a la terminación de la relación de trabajo, todos los documentos necesarios para tramitar las prestaciones del Régimen Prestacional de Empleo, de conformidad con lo establecido en esta Ley y su Reglamento.

4. Recibir la prestación dineraria ante la pérdida involuntaria del empleo, de conformidad con los requisitos y condiciones previstos en esta Ley y su Reglamento.

5. Solicitar y recibir servicios de intermediación, asesoría, información y orientación laboral, de conformidad con los requisitos y condiciones previstos en esta Ley y su Reglamento.

6. Solicitar, elegir libremente la opción de capacitación y recibir capacitación para el trabajo, de conformidad con los requisitos y condiciones previstos en esta Ley y su Reglamento, especialmente en caso de discapacidad derivada de accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales.

7. Participar activamente y ejercer contraloría social en el Régimen Prestacional de Empleo.

8. Denunciar ante la Tesorería de Seguridad Social la falta de afiliación al Régimen Prestacional de Empleo y de los retardos en el pago de las cotizaciones que debe efectuar el empleador o la empleadora y de los cuales el trabajador o la trabajadora tenga conocimiento.

TÍTULO V: Mecanismos para la inserción en una ocupación productiva

Artículo 27. El Ejecutivo Nacional fomentará la inserción en ocupaciones productivas y actividades socialmente útiles de colectivos de la población en situación de desempleo con dificultades especiales para su inserción laboral. Se entenderá por colectivo de población con dificultades especiales:

1. Las personas con discapacidad permanente.

2. Las personas mayores de cuarenta y cinco años con cargas familiares.

3. Las personas que se encuentren al menos con dos años en situación de desempleo.
4. Jóvenes no calificados que buscan trabajo por primera vez.
5. Las personas con dificultades de inserción social, definidas en el Reglamento de esta Ley.
6. Las mujeres no calificadas, jefas de hogar o mujeres víctimas de violencia doméstica.
7. Otros colectivos que establezca el Reglamento de esta Ley. Las medidas de inserción en una ocupación productiva deben regirse por los principios de igualdad de oportunidades y de resultado.

La utilización de los servicios de empleo debe realizarse en igualdad de condiciones, y el acceso a las oportunidades de inserción en una ocupación productiva no debe limitarse por discriminación alguna. Los proyectos de creación de empleo, públicos y privados, promovidos o apoyados por el Estado, deben incorporar personas en situación de desempleo que pertenezcan a los colectivos de población con dificultades especiales definidas por esta Ley.

Clausula N° 61 de la convención colectiva 2013-2015 de la entidad en estudio

De las reubicaciones o reinserción laboral

La entidad de trabajo se compromete en reubicar al trabajador o trabajadora que por accidente de trabajo y/o enfermedad de origen ocupacional, presente alguna limitación al puesto de trabajo que ejerce reubicándolo a otro puesto de trabajo que

no altere su condición física, moral, intelectual, psicosocial, además de ello está obligada a respetar los criterios de declaración de enfermedad por parte del médico de la empresa o del seguro social, como también respetara los criterios de certificación y limitación emitidos por el instituto de prevención, salud y seguridad laboral (INPSASEL).

Queda entendido que una vez que el trabajador haya sido reubicado en su nuevo puesto de trabajo, la entidad de trabajo conjuntamente con el sindicato y los delgados de prevención revisaran y evaluarán periódicamente su desempeño, y en caso de existir reposos prolongados o cualquier situación comprobable que perjudique la actividad desempeñada, podrá ser reubicado en otro nuevo cargo acorde a sus aptitudes y capacidades físicas e intelectuales.

Definición De Términos Básicos

Accidente: es cualquier suceso que, provocado por una acción violenta y repentina ocasionada por un agente externo involuntario, da lugar a una lesión corporal.

Adaptación del puesto: Intervención del puesto de trabajo desde el punto de vista de Ergonomía, Médico Ocupacional e Ingeniería con la finalidad de adaptarlo a la condición física del trabajador con limitantes de salud para el trabajo.

Ambiente de trabajo: conjunto de condiciones bajo las que se realiza el trabajo. Las condiciones incluyen factores físicos, sociales, psicológicos y medioambientales (tales como la temperatura, esquemas de reconocimiento, ergonomía y composición atmosférica).

Comité de Seguridad y Salud Laboral: es un Órgano paritario encargado de vigilar las condiciones y medio ambiente de trabajo, asistir y asesorar al empleador y a los trabajadores en la ejecución de programas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

Condición de Trabajo: es cualquier característica del mismo que pueda tener influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador.

Condición Insegura: es cualquier situación o característica física o ambiental previsible que se desvía de aquella que es aceptable, normal o correcta, capaz de producir un accidente de trabajo, una enfermedad profesional o fatiga al trabajador.

Delegado(a) de Prevención: son los representantes ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, mediante los mecanismos democráticos establecidos en la Ley, su Reglamento y las convenciones colectivas de trabajo.

Discapacidad: se produce cuando una persona no es capaz de realizar una actividad de forma normal como resultado de un deterioro.

Ergonomía: es una palabra compuesta por dos partículas griegas: ergos y nomos las que significan - respectivamente - actividad y normas o leyes naturales. Una traducción literal sería la de las normas que regulan la actividad humana. Se refiere a la capacidad de adaptación de los elementos materiales del proceso de trabajo a las

características individuales de los trabajadores que intervienen en él, tales como la edad, sexo, rasgos corporales, defectos físicos, entre otros.

Higiene Industrial: es la ciencia y el arte dedicados al conocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones emanadas o provocadas por o con motivo del trabajo y que puede ocasionar enfermedades, afectar la salud y el bienestar, o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o los ciudadanos de la comunidad.

Incapacidad de Trabajo: es la imposibilidad física o mental en que queda la persona para continuar con sus labores habituales como resultado de una lesión de trabajo o enfermedad ocupacional (profesional), la cual puede ser de tipo parcial o total, temporal o permanente.

Incidente: es todo suceso imprevisto y no deseado que interrumpe o interfiere el desarrollo normal de una actividad sin consecuencias adicionales.

INPSASEL: es el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, es un organismo autónomo adscrito al Ministerio del Trabajo. Este vigila el cumplimiento de las condiciones de seguridad, salud y bienestar para promover un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de las facultades físicas y mentales de los trabajadores y trabajadoras, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

Inserción Laboral: Son una serie de actuaciones, dirigidas a la incorporación de un individuo a un puesto de trabajo y/o al mantenimiento del mismo. (Reingreso a su puesto de trabajo o Reubicación del trabajador).

Lesión de trabajo: es el daño o detrimento físico o mental inmediato o posterior como consecuencia de un accidente de trabajo o de una exposición prolongada a factores exógenos capaz de producir una enfermedad ocupacional (profesional).

Puesto de Trabajo: Conjunto de tareas, deberes y responsabilidades que, en el marco de las condiciones de trabajo de una entidad concreta, constituye la actividad laboral regular de una persona.

Reubicación Laboral: Cambiar al trabajador de puesto de trabajo o de ocupación, ya sea temporal o definitiva, dependiendo de la severidad de la lesión y del análisis del puesto de trabajo que implica reentrenamiento de mano de obra, adaptación a las actividades o cambio de puesto de trabajo.

Reentrenamiento de la mano de Obra: Dentro del proceso de reubicación se define Entrenamiento o capacitación en una destreza laboral diferente de la habitual, teniendo en cuenta las capacidades residuales del individuo.

Riesgo: es la probabilidad de ocurrencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional.

Seguridad Industrial: es el conjunto de principios, leyes, criterios y normas formuladas cuyo objetivo es el de controlar el riesgo de accidentes y daños, tanto a las personas como a los equipos y materiales que intervienen en el desarrollo de toda actividad productiva.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En toda investigación se hace uso de una serie de herramientas metodológicas para realizar con éxito un determinado estudio. Teniendo como propósito alcanzar el objetivo planteado en el cual se definirá la naturaleza de la investigación, tratando de utilizar las herramientas apropiadas, obteniendo de ésta forma los datos necesarios para proceder con la presente investigación.

Naturaleza de la Investigación

En ésta como en toda investigación, es necesario determinar cuál es su naturaleza, razón por la cual, cabe mencionar que es un estudio de naturaleza descriptiva, debido a que busca puntualizar las posibilidades que tiene una persona de ser reinsertado (a) en un puesto de trabajo seguro y adaptado a la limitación que posea el trabajador. En este orden de ideas; Méndez (1995), señala que:

Los estudios descriptivos acuden a técnicas específicas en la recolección de la información, como la observación, las entrevistas y los cuestionarios; además de utilizar el muestreo para la recolección de información, y la información obtenida es sometida a un proceso de codificación, tabulación y análisis estadístico. (p.126)

El trabajo está orientado a analizar el proceso de re inserción y reubicación de una empresa del sector cauchero ubicada en Guacara estado Carabobo con el fin de señalar o determinar las debilidades y fortalezas presentes en dicho proceso, fundamentada por la búsqueda significativa de las distintas fuentes bibliográficas, con el propósito de poderla ajustar al tipo de investigación antes descrito.

De acuerdo con todo lo anterior, se puede decir que el estudio se fundamenta en una investigación de campo, ya que los datos se recogen de manera directa de la realidad de su ambiente, de igual manera, los datos son recabados con distintas técnicas e instrumentos de la propia institución donde se desarrolla la investigación.

Ahora bien, según lo planteado por Tamayo y Tamayo, (2002:110), la investigación de campo aplica cuando, “los datos se recogen directamente de la realidad”, en este caso en particular la recolección de los datos tienen que ser directamente de los actores involucrados dentro de la organización. En este sentido esta investigación se enmarca a una investigación de campo.

Estrategia Metodológica

Para la realización de ésta investigación se utilizarán diversas estrategias, con la finalidad de lograr el objetivo planteado. La primera de éstas es la observación directa, enfocada a no perder de vista las condiciones de seguridad y salud en la que laboran cada uno de los trabajadores, en el área en que se encuentran trabajando dentro de una empresa del sector cauchero, ubicada en Guácara, estado Carabobo.

Como Segunda estrategia se procedió a realizar una exploración bibliográfica, mediante libros, leyes, normas, trabajos de grado, tesis doctorales, archivo de la empresa, entre otros, con la finalidad delimitar la investigación.

Finalmente la tercera estrategia es la operacionalización de los objetivos específicos, esta se realizará a través del cuadro técnico metodológico, cuya intención es convertir los indicadores en ítems, con la finalidad de que éstos sean medibles de manera eficaz.

CUADRO N° 02
CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO

Objetivos específicos	Dimensiones o factores	Definición	Indicadores	Ítems	Fuente	Técnicas e instrumento
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Describir las fases que comprende el proceso de reinserción y reubicación laboral, llevado a cabo en una empresa del sector cauchero ubicada en Guácará, Estado Carabobo. 	Fases del proceso de Reinserción.	Esto se maneja a través de un programa de intermediación laboral que combina de forma óptima las necesidades del tejido social y empresarial, para asegurar el éxito en la integración laboral. Ofrece un servicio integral gratuito con técnicos de inserción laboral que proporcionan asesoramiento y apoyo en todas las fases del proceso, desde la selección hasta la plena integración en el puesto de trabajo.	<p>1. Evaluación médica.</p> <p>2-. Actividades que realizaba el trabajador antes de la situación de salud presentada. Puestos de trabajo: Armador, vulcanizador, talonero, montacarguista. Etc.</p> <p>3. Evaluaciones ergonómicas a los puestos de trabajo</p>	<p>1.1Respiratorio</p> <p>1.2. Digestivo.</p> <p>1.3.Cardiovascular</p> <p>1.4. Nervioso</p> <p>1.5. Muscular</p> <p>1.6. Óseo</p> <p>1.7. Urinario</p> <p>2.1.Levantamiento de carga.</p> <p>2.2. Movimientos Repetitivos.</p> <p>2.3. Torsión del tronco.</p> <p>2.4. Traslado de carga.</p> <p>2.5. Exposición a vibración</p> <p>2.6. Exposición a ruido.</p> <p>3.1. Espacio.</p> <p>3.2. Condiciones ambientales. De los puestos que desempeñaban</p>	<p>Servicio Medico</p> <p>Trabajadores en proceso de reinserción.</p> <p>Coordinador del Dpto. Industrial Produccion y SHA.</p>	<p>Entrevista Cerrada (Personal de Servicio Médico)</p> <p>Cuestionario (Trabajadores Presentes en el Proceso)</p> <p>Observación Directa</p>

Fuente: Marcano Oriana, Navas José. (2016)

CUADRO N° 02 (Continuación)
CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO

Objetivos específicos	Dimensiones o factores	Definición	Indicadores	Ítems	Fuente	Técnicas e instrumento
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluar las estrategias utilizadas en el proceso de reinserción y reubicación laboral, llevada a cabo en una empresa del sector cauchero ubicada en Guácara, Estado Carabobo. 	Que estrategias son utilizadas para el proceso de una reinserción.	Se refiere a la serie de actuaciones, dirigidas a la incorporación a un puesto de trabajo y al mantenimiento del mismo de un trabajador luego de sufrir algún problema de salud o accidente laboral.	<p>1. Normas, políticas y procedimientos para la reinserción del trabajador.</p> <p>2-. Reinducción al personal al reingresar a la empresa. evaluaciones que debe realizar el servicio medico</p> <p>3-.Estrategias para el control de accidentes o enfermedades ocupacionales que presente el trabajador.</p>	<p>1.1.Cumplimiento</p> <p>1.2. Actualización</p> <p>1.3. Responsable</p> <p>2.1. Responsable</p> <p>2.2. puntualidad</p> <p>2.3. Objeto</p> <p>2.4.resultados</p> <p>3.1.Divulgación</p> <p>3.2. Inspecciones</p> <p>3.3. Reporte de Condiciones inseguras</p> <p>3.4. Recomendaciones y solución.</p> <p>3.5. Investigación respectiva tanto de los accidentes como de las enfermedades.</p>	<p>Trabajadores a cargo del proceso de reinserción laboral (Reil).</p> <p>Servicio Medico</p> <p>Departamento Industrial producción y SHA.</p>	<p>Entrevista (Dpto. de RRHH Y Dpto. Industrial-Producción y SHA)</p> <p>Cuestionario (trabajadores presentes en el proceso)</p> <p>Entrevista Observación Directa</p>

Fuente: Marcano Oriana, Navas José. (2016)

CUADRO N° 02 (Continuación)
CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO

Objetivos específicos	Dimensiones o factores	Definición	Indicadores	Ítems	Fuente	Técnicas e instrumento
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Determinar las debilidades y fortalezas presentes en el proceso de reinserción y reubicación laboral de una empresa del sector cauchero ubicada en Guácara, Estado Carabobo. 	Debilidades y fortalezas presentes en el proceso de reinserción.	Aunado a esto, toda organización tiene como objetivo conocer los recursos y capacidades con los que cuenta la empresa e identificar sus fortalezas y debilidades, y así establecer objetivos en base a dichos recursos y capacidades, y formular estrategias que le permitan potenciar o aprovechar dichas fortalezas, y reducir o superar dichas debilidades. Con éste panorama claro, se puede decir entonces:	1-.Cualidades y competencias sobresalientes	1-.Condiciones. 1.1. recursos. 1.2. dificultad. 1.3. propuestas.	Trabajadores a cargo del proceso de reinserción laboral (REIL) y EL Dpto. de Recursos Humanos. Servicio Médico. Trabajadores en proceso de reinserción	Matriz DOFA

Fuente: Marcano Oriana, Navas José (2016)

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para dar respuesta al primer y segundo objetivo que se plantea en la investigación, se aplicó una matriz DOFA en la organización objeto de estudio con el fin de determinar las debilidades presentes en el proceso para así convertirlas en fortalezas.

En toda investigación un aspecto relevante en el proceso de estudio, es el que tiene relación con la obtención de información. Lograr datos confiables, pertinentes y suficientes implica la utilización de técnicas y fuentes adecuadas para su recolección, a fin de señalar acciones que contribuyan a una mejor gestión. Arias, (2004:67-69), entiende por técnica: “ Todo procedimiento o forma particular de obtener datos o información” e instrumento “como cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información”.

De igual forma, se deben utilizar métodos que garanticen la obtención de datos que contribuyan con el desarrollo de la investigación; específicamente se aplicara la encuesta que según Tamayo y Tamayo (2003: 24), la encuesta: “es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida”.

Por su parte Bavaresco (2006:74), puntualiza que: “la técnica de observación mediante encuesta se considera como el instrumento que más contiene los detalles del problema que se investiga: dimensiones, indicadores e ítems”. Es el medio que brinda la oportunidad al investigador de conocer lo que piensa y se dice del objeto de estudio, permitiendo determinar con los datos recogidos la futura verificación de las hipótesis que han considerado.

Mientras, para Bernal (2006:62), es: “un conjunto de preguntas diseñadas para generar datos necesarios para alcanzar los objetivos del proyecto de investigación; es un plan formal para recabar información de la unidad de análisis objeto de estudio y centro del problema de investigación”. En este sentido, es indispensable destacar que la encuesta se utilizara como técnica y como instrumento de recolección de datos el cuestionario constituido por un conjunto de preguntas, preparadas sobre los hechos y aspectos que interesan en un estudio para la contestación por parte de la población o muestra a que se extiende la investigación.

Por otra parte, el instrumento que se utilizara será el cuestionario, que según Hernández, Fernández y Baptista (2006:310), sostienen que: “consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir”.

El tipo de preguntas que fueron utilizadas para la aplicación de este instrumento, serán de tipo cerradas, que son las que contienen categorías o alternativas, y son de más fácil respuesta para los trabajadores, ya que son respuestas especificadas por el investigador; éstas a su vez pueden ser cerradas dicotómicas, son las de dos opciones como respuestas y las de varias alternativas, que poseen más de dos alternativas.

Población y Muestra

La investigación fue ejecutada en una empresa dedicada a la producción de neumáticos ubicada en Guacara estado Carabobo. En toda investigación es importante definir la población que se utilizó para el estudio así como, el universo o espacio donde se lleva a cabo la misma, constituyen las unidades de análisis e información de la totalidad de personas que se encuentran directamente vinculadas al proceso objeto de estudio en este orden de ideas, Bisquerra (1997:79), señala que la población es: “el

conjunto para el cual serán válidas las conclusiones que se obtengan: a los elementos o unidades involucradas en la investigación”.

Una población está determinada por sus características definitorias. Por lo tanto, el conjunto de elementos que posea esta característica se denomina población o universo. Según Levin & Rubin (1999: 135), una población: “es el conjunto de todos los elementos que se estudian y acerca de los cuales se intenta sacar conclusiones”.

Entonces, una población es el conjunto de todas las cosas que concuerdan con una serie determinada de especificaciones. Un censo, por ejemplo, es el recuento de todos los elementos de una población.

Para la realización de ésta investigación la población objeto de estudio será de veinticuatro (24) trabajadores que son los que se encuentran en proceso de reinserción, los cuales laboran en la empresa del sector cauchero, ubicada en Guacara, estado Carabobo. Para ésta investigación, no se tomó muestra, debido a que la población encuestada fue del cien por ciento (100%), debido a que ésta es de veinticuatro (24) trabajadores con procesos de reinserción, y es un universo totalmente manejable y de fácil acceso.

Validez del instrumento

La validez la constituye uno de los principales requisitos que debe poseer un instrumento de medición, Para Hernández, Fernández y Baptista (1.998) “la validez en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que quiere medir” (pg.243)

Para Aroca, A. (1999), la validez de contenido,

Denominada también “lógica” o de “muestreo”. Se refiere básicamente al contenido del instrumento, al hecho de que el instrumento contenga en sus elementos o ítem todos y sólo los aspectos que, de acuerdo a los objetivos de la investigación, sea necesario (sic) averiguar para el logro de los mismos.(pg.29)

Validez de juicio de expertos

La validez de contenido generalmente se evalúa a través de un panel o un juicio de expertos, y en muy raras ocasiones la evaluación está basada en datos empíricos.

Según Palella y Martins, citado por Argüello, E. (2005:36): “La validez la definen como la ausencia de sesgos”. Se debe tener presente, que la validez debe de estar enmarcada dentro de los lineamientos establecidos, donde se busca evaluar y medir las variables pertinentes al tema en estudio.

El juicio de expertos para Aroca (1999), se define como una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones. La identificación de las personas que formarán parte del juicio de expertos es una parte crítica en este proceso.

La validación del instrumento se obtuvo a través del juicio de expertos, actividad que se revisó en todas las fases de la investigación, a fin de someter el modelo a la consideración y juicio de conocedores de la materia en cuanto a

Promoción y Metodología se refiere y así facilitar el montaje metodológico del instrumento tanto de forma como de fondo, con el fin único de su evaluación y al considerar la misma, hacer las correcciones que tuvieran lugar, para de esta forma garantizar la calidad y certidumbre del modelo.

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad se refiere al nivel de exactitud y consistencia de los resultados obtenidos al aplicar el instrumento por segunda vez en condiciones tan parecida como sea posible.

Bernal (2006:218), afirma que: “la pregunta clave para determinar la confiabilidad de un instrumento de medición es: Si se miden fenómenos o eventos una y otra vez con el mismo instrumento de medición, ¿Se obtienen los mismos resultados u otros muy similares? Si la respuesta es afirmativa, se puede decir que el instrumento es confiable”.

Para determinar la confiabilidad de un instrumento existen diferentes procedimientos de medición, estos se realizan a través de fórmulas que arrojan coeficientes de confiabilidad que pueden oscilar entre 0 y 1. Un coeficiente de 0 significa confiabilidad nula y un coeficiente 1 representa el máximo de confiabilidad.

Para calcular la confiabilidad del instrumento se le asigna un valor numérico a cada opción de respuesta. Seguidamente se obtendrá a través del coeficiente de confiabilidad Kuder y Richardson o KR20, para lo cual es necesario determinar la varianza interna y externa por cada ítem. De los resultados obtenidos luego del vaciado de los datos en la matriz, se calcula el coeficiente utilizando la fórmula:

Método: Kuder-Richardson:

$$K_R = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum p \cdot q}{s_t^2} \right]$$

K_R = Es el coeficiente de confiabilidad Kuder-Richardson

K = Es la cantidad de ítems del instrumento

$\sum p \cdot q$ = Es la sumatoria de los productos de las proporciones “p y q”

s_t^2 = Es la varianza de los valores totales

Existe correspondencia entre las respuestas de los ítems, lo que significa que es un instrumento de alta confiabilidad, ya que el resultado se encuentra dentro de los parámetros establecidos 0 y 1, en donde se considera un instrumento confiable aquel que sea mayor o igual a 0,51.

El resultado obtenido por el coeficiente de confiabilidad fue de 0,73 , lo que significa de acuerdo al rango de referencia, que existe una **Alta** correspondencia entre las respuestas arrojadas de la aplicación del instrumento; y de esta manera se puede decir que el instrumento es confiable, debido a que se encuentra entre los parámetros establecidos.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En el presente capítulo se demostraran de manera gráfica los resultados que fueron obtenidos de acuerdo a la aplicación del instrumento a los trabajadores que se encuentran en el proceso de reinserción de la empresa caso de estudio. Para esta parte se expresa que la tabulación de la información se efectuará mediante tablas estadísticas de doble entrada diseñada para tal fin, conocida como tablas para el análisis porcentual de ítems, donde se representarán los porcentajes (%) y las frecuencias (f) obtenidas en la aplicación de la encuesta. La representación gráfica se realiza mediante diagrama circular, ya que estos permiten diagramar el cien por ciento de la información obtenida.

Los datos recaudados de manera cuantitativa suelen expresarse a través de puntajes o se codifican de manera numérica, la información se vacía en una base de datos o matriz para sus análisis. Actualmente este tipo de análisis se realiza en una computadora, analizando estadísticamente los datos. Se emplean estadística descriptiva como análisis de frecuencias en tablas o gráficos, o análisis a través de pruebas paramétricas, no paramétricas y análisis multivariados.

Fundamentado por Hernández, Fernández y Baptista (2006:345), donde señalan: “de acuerdo con la definición clásica del término, medir significa asignar números a objetos y eventos de acuerdo con reglas”, estos autores también aseguran “es el proceso de vincular conceptos abstractos con indicadores empíricos”. Todo esto en relación al instrumento utilizado para la presentación de los resultados interpretados desde una perspectiva general donde los instrumentos fueron contrastados entre sí.

A continuación se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario a los trabajadores que se encuentran en proceso de reubicación en puestos de trabajos acordes a sus limitaciones.

En cuanto al **objetivo N° 1**, el cual permite describir las fases de proceso de reinserción laboral de la empresa objeto de estudio se aplicó una entrevista al Médico Ocupacional y un cuestionario a los trabajadores presentes en el proceso de reubicación. El cual arrojó como resultados lo siguiente:

En relación a los resultados obtenidos en la entrevista realizada al Médico Ocupacional, las molestias de salud más frecuentes en los trabajadores son de tipo muscular esqueléticas, como por ejemplo. De la zona cervical, lumbar, ósea muscular, articular etc. La cual se consideraron como las más graves.

Cabe destacar que los trabajadores no son evaluados periódicamente, sino solo cuando inician el proceso de reubicación, lo cual influye al agravamiento del trabajador en su condición de salud, en las instalaciones cuentan con un traumatólogo el cual es el encargado de realizar las evaluaciones físicas y de indicar el tratamiento, sin embargo a estos trabajadores deben brindarles terapias y atención psicológica ya que se debe cumplir con las normativas legales que indica la LOPCYMAT.

Los puestos propuestos son evaluados minuciosamente, sin embargo los resultados no se observan ya que existe mucho retraso para iniciar con la siguiente etapa del proceso. Debe tenerse en cuenta que el médico ocupacional no puede por sí solo llevar a cabo el programa por lo que han surgido nuevos casos de limitados por enfermedad ocupacional, las demás áreas encargadas deben prestarles apoyo para el logro de los objetivos planteados.

Es responsabilidad del área de Salud Ocupacional de la empresa objeto de estudio informar y/o recibir la información correspondiente a recomendaciones, seguimientos y procedimientos médicos, por parte de las instituciones pertinentes, sobre la evolución de los trabajadores y el seguimiento clínico que se requiere para cada uno de los casos, con la correspondiente retroalimentación para cada una de las partes.

Para una reinserción y reubicación adecuada debe existir un consenso en donde estén involucrados, tanto el supervisor como los trabajadores, el personal del área de ergonomía y el personal médico ocupacional. Esto con la finalidad de contar con un proceso de decisión que se centre en la búsqueda de soluciones inmediatas entre el grupo multidisciplinario, para la puesta en marcha del proceso, de la mano de servicio médico ocupacional está la responsabilidad de que estas evaluaciones medicas realizadas sean llevadas a cabo legalmente responsables.

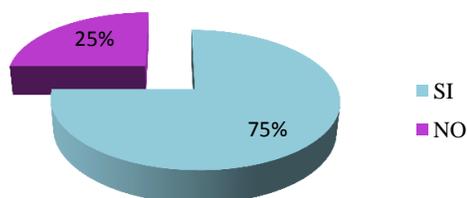
Como segunda estrategia y para dar respuesta al primer objetivo, se aplicó un cuestionario a los trabajadores presentes en el proceso de reinserción y reubicación, el cual arrojó los siguientes resultados:

CUADRO N° 04 ¿En el puesto de trabajo que desempeñaba realizaba levantamiento de carga pesada constantemente?

Opciones de Respuesta	Fuente	Porcentaje (%)
SI	18	75%
NO	6	25%
TOTAL	24	100%

Fuente: Marcano Oriana, Navas José. (2016)

GRÁFICO N° 01



El 75% de los trabajadores encuestados declararon que en el puesto de trabajo que desempeñaba realizaba constantemente levantamiento de carga pesada, sin embargo el 25% de del porcentaje restante manifestaron que en el puesto de trabajo que desempeñaba no realizaba levantamiento de carga constantemente.

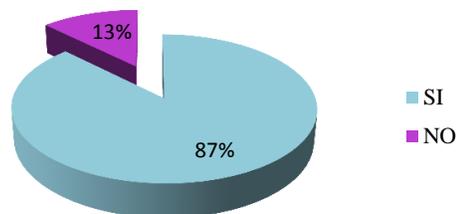
Los resultados obtenidos del presente ítem revelaron que el levantamiento de carga pesada es constante, por lo que la organización debe ofrecer a los trabajadores del área de producción los equipos y herramienta necesarios para el levantamiento y traslado de la carga, tal y como lo establece el artículo 60 de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, de tal manera que exista una concordancia entre las necesidades productivas y la salud de los trabajadores. Esto para prevenir y evitar más casos de operadores con disminución en sus capacidades físicas y psicológicas (Operadores Reil) por causas ocupacionales.

CUADRO N° 05 ¿En el puesto de trabajo que desempeñaba, realizaba movimientos de torsión del tronco?

Opciones de Respuesta		Porcentaje (%)
SI	21	87%
NO	3	13%
TOTAL	24	100%

Fuente: Marcano Oriana, Navas José. (2016)

GRÁFICO N° 02



Los resultados obtenidos en el cuadro antes mostrado reflejaron que el 87% de la población encuestada realizaba movimientos de torsión del tronco en el puesto de trabajo que desempeñaba antes de limitarse, mientras que el 13% de la población restante indicaron que no realizaba dichos movimientos.

Según Luis Cabrera (2009), “El trabajador para cumplir con sus tareas y actividades se puede ver obligado a asumir en sus distintos segmentos corporales (cuello, tronco, hombros, brazos, muñecas, dedos), posturas inadecuadas (por ejemplo, hiperextensión del cuello, giro del tronco, levantar el codo por encima del hombro, lateralización de la muñeca, hiperextensión de los dedos, etc) que posteriormente conducirán, junto con otros factores de riesgo disergonómicos a padecer trastornos músculo-esqueléticos”.

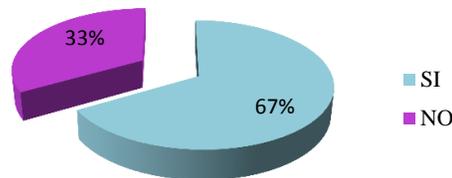
La empresa objeto de estudio debe llevar un seguimiento médico ocupacional de los trabajadores que han realizado esos movimientos, con prioridad en aquellos que presenten dolor constante en la espalda, Eso con la finalidad de hacerle un seguimiento periódico para evitar que el trabajador se lesione y así pueda continuar realizando sus actividades habituales con menor riesgo.

CUADRO N° 06 ¿El lugar donde realizaba su trabajo es limpio?

Opciones de Respuesta		Porcentaje (%)
SI	16	67%
NO	8	33%
TOTAL	24	100%

Fuente: Marcano Oriana, Navas José. (2016)

GRÁFICO N° 03



De acuerdo a la información presentada un 67% de la población encuestada consideraron que su lugar de trabajo es limpio, mientras que el 33% restante opinaron lo contrario.

Según el artículo 59 numeral 7 de la (LOPCYMAT, 2005), establece que: “A los efectos de la protección de los trabajadores y trabajadoras, el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas de manera que: garantice todos los elementos del saneamiento básico en los puestos de trabajo, en las empresas, establecimientos, explotaciones o faenas, y en las áreas adyacentes a los mismos”.

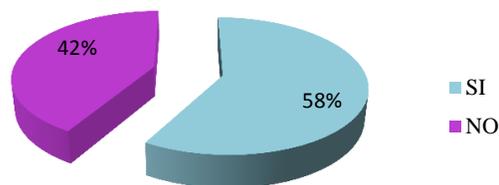
Es importante resaltar que los puestos de trabajo deben mantenerse en condiciones higiénicas, realizando el respectivo Análisis Seguro de Trabajo (AST) e incentivando a los trabajadores a cuidar de la limpieza en su lugar de trabajo.

CUADRO N° 07 ¿Sentía usted tensión en el cuello cuando realiza sus labores?

Opciones de Respuesta		Porcentaje (%)
SI	14	58%
NO	10	42%
TOTAL	24	100%

Fuente: Marcano Oriana, Navas José. (2016)

GRÁFICO N° 04



Los resultados obtenidos en el cuadro presentado anteriormente indican que un 58% de la población encuestada sentían tensión en el cuello cuando realizaba las actividades habituales del puesto de trabajo que desempeñaba, al contrario existe un 42% de los trabajadores encuestados que niegan haber sufrido esta molestia.

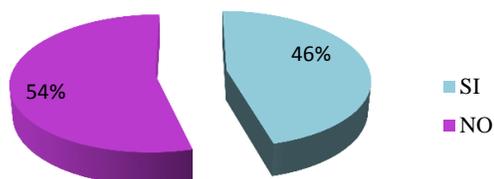
Luis Cabrera (2009), define Trastorno Músculo-Esquelético (TME) como: “Los desórdenes y lesiones de los nervios, tendones, ligamentos, cartílagos, articulaciones, músculos y discos intervertebrales”. La mayoría de los trabajadores sienten esas molestias, las cuales son causadas por adoptar posturas inadecuadas al momento de realizar las actividades que exige el puesto de trabajo, o bien sea por no utilizar los equipos y herramientas de protección. Es necesario llevar un control de la utilización de los equipos de protección personal ya que como consecuencia puede ocasionar enfermedades ocupacionales en alto y bajo nivel de intensidad.

CUADRO N° 08 ¿Está usted claro de los riesgos a su salud existentes en el puesto de trabajo que desempeñaba?

Opciones de Respuesta		Porcentaje (%)
SI	11	46%
NO	13	54%
TOTAL	24	100%

Fuente: Marcano Oriana, Navas José. (2016)

GRÁFICO N° 05



A través de la gráfica presentada se refleja que el 54% de la población encuestada manifestaron que no tienen conocimiento acerca de los riesgos para su salud existentes en los puestos de trabajo que desempeñaban antes de limitarse. Mientras que un 46% poseen conocimientos acerca de estos riesgos.

José Cortés (2014), define riesgos laborales como: “Todo elemento (físico, químico, ambiental) presente en las condiciones de trabajo que por sí mismo, o en combinación, puede producir alteraciones negativas en la salud de los trabajadores, por lo que puede dar lugar a accidentes o enfermedades profesionales”.

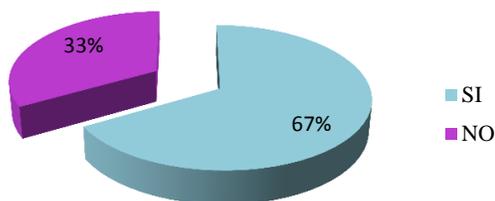
La empresa caso de estudio enlazar las acciones necesarias a través de un servicio de seguridad y salud el cual se encargue de informar a los trabajadores acerca de los riesgos existentes en sus puestos de trabajo, ya que ellos no tienen el conocimiento. En las organizaciones pueden existir diversos riesgos; desde la manipulación de agentes físicos, químicos y biológicos, hasta el manejo de maquinarias, instalaciones y equipos de trabajo. Cabe destacar que los riesgos una vez identificados se pueden prevenir de manera significativa en las condiciones y características que posea el puesto de trabajo

CUADRO N° 09 ¿En el puesto de trabajo que realizaba existían maquinarias para el traslado de carga pesada?

Opciones de Respuesta		Porcentaje (%)
SI	16	67%
NO	08	33%
TOTAL	24	100%

Fuente: Marcano Oriana, Navas José. (2016)

GRÁFICO N° 06



El 67% de la población encuestada utilizaban maquinarias para el traslado de carga pesada, por el contrario un 33% de la población restante negó haber utilizado maquinarias en el puesto de trabajo que desempeñaban.

Según el Artículo 60. De la (LOPCYMAT, 2005), “El empleador o empleadora deberá adecuar los métodos de trabajo así como las máquinas, herramientas y útiles utilizados en el proceso de trabajo a las características psicológicas, cognitivas, culturales y antropométricas de los trabajadores y trabajadoras. En tal sentido, deberá realizar los estudios pertinentes e implantar los cambios requeridos tanto en los puestos de trabajo existentes con al momento de introducir nuevas maquinarias, tecnologías o métodos de organización del trabajo a fin de lograr que la concepción del puesto de trabajo permita el desarrollo de una relación armoniosa entre el trabajador o la trabajadora y su entorno laboral”.

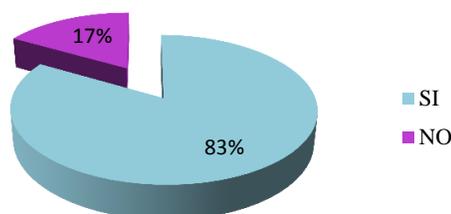
La empresa objeto de estudio cuenta con las maquinarias necesarias para el traslado de carga pesada, lo cual es importante ya que esa organización es fabricante de neumáticos, por lo cual es indispensable la utilización de las máquinas. De no tenerlas tendrían como consecuencia gran cantidad de trabajadores accidentados y enfermos ocupacionales, bajando así la producción e incrementando la cantidad de trabajadores en proceso de reubicación laboral.

CUADRO N° 10 ¿Considera usted que la exposición al ruido es un factor negativo que influye en la realización de las actividades que desempeñaba en su puesto de trabajo?

Opciones de Respuesta		Porcentaje (%)
SI	20	83%
NO	04	17%
TOTAL	24	100%

Fuente: Marcano Oriana, Navas José. (2016)

GRÁFICO N° 07



De los datos obtenidos a través de la aplicación de la encuesta reflejaron que un 83% de los trabajadores encuestados consideraron el ruido un factor negativo para desempeñar las actividades que exigía el puesto de trabajo que desempeñaba, mientras que el 17% de los trabajadores expresaron que no.

El ruido es un factor que influye en el medio ambiente de trabajo por lo cual Luis Cabrera (2009) explica que esos factores pueden estar presentes condiciones que acompañan a los Factores de Riesgo Disergonómicos, y que coadyuvan para que se potencie la intensidad de los factores antes mencionados, tales como: el ruido el cual define como: “Un factor que predispone a la aparición de lesiones músculo-esqueléticas, ya que este Factor de Riesgo Físico tiene una acción sistémica en el organismo del trabajador expuesto”.

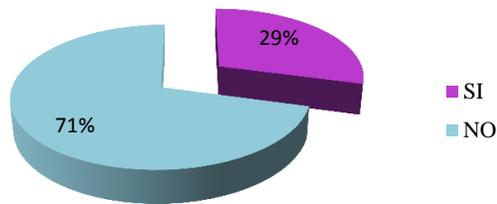
Nuevamente, es necesario cuidar que el trabajador vele por su propia salud, si el ruido influye negativamente en la realización de las actividades del trabajador, entonces se deben implementar charlas de seguridad o cualquier otro método preventivo que permitan disminuir esa exposición al ruido ya que eso puede generar la aparición de lesiones ocupacionales.

CUADRO N° 11 ¿Sentía usted vibraciones contantemente en el puesto de trabajo que realizaba?

Opciones de Respuesta		Porcentaje (%)
SI	07	29%
NO	17	71%
TOTAL	24	100%

Fuente: Marcano Oriana, Navas José. (2016)

GRÁFICO N° 08



Del análisis de los resultados anteriores se evidencia que existe un 71% de los trabajadores encuestados que nunca sintieron vibraciones mientras realizaban las actividades en el puesto de trabajo que realizaba, al contrario el 29% de esta población afirmo haber sentido esta molestia debido al puesto de trabajo donde labora.

“La vibración, que es en esencia un factor de riesgo físico, que provoca en las terminaciones nerviosas y vasculares un efecto que trastorna la sensibilidad y la vascularización facilitando con ello la aparición de los trastornos músculo-esqueléticos” (Luis Cabrera, 2009).

Es importante resaltar que para la empresa caso de estudio este no es un factor de riesgo alto, ya que hoy en día los trabajadores utilizan pocas maquinarias que

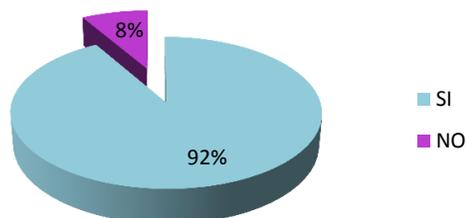
producen vibraciones y la mayoría de estas operan solas, es decir el trabajador no está expuesto directamente a ellas.

CUADRO N° 12 ¿Recibe usted evaluación medico ocupacional antes de ser reubicado en el puesto de trabajo propuesto?

Opciones de Respuesta		Porcentaje (%)
SI	22	92%
NO	02	08%
TOTAL	24	100%

Fuente: Marcano Oriana, Navas José. (2016)

GRÀFICO N° 09



Del 100% de los trabajadores encuestados casi en su totalidad un 92% afirma haber recibido la evaluación medico ocupacional como parte del proceso de su reubicación, mientras que una minoría de 8% negó recibir dicha evaluación.

Según las fases a seguir para el proceso de reinserción según el programa de reinserción laboral de la empresa caso de estudio, programa REIL, el Médico-Ocupacional, delegados de prevención y ergonomía: realizan evaluaciones de puestos de trabajos sugeridos para verificar que las actividades de los puestos de trabajos, no interfieran con la limitación del trabajador. De ser así, realizar los ajustes necesarios bien sea en las actividades o en las máquinas (aspectos ergonómicos). Una vez hecha

las evaluaciones pertinentes, el médico-ocupacional aceptará o no las condiciones bajo las cuales se desempeñara el trabajador de acuerdo a percepción médica.

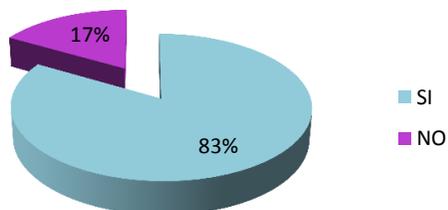
Es de vital importancia que los trabajadores se realicen los estudios y las evaluaciones médico ocupacionales, para así poder solventar los casos de manera oportuna y previniendo que se agraven las limitaciones. Además de no paralizar el proceso de reubicación por la falta del análisis médico ocupacional.

CUADRO N° 13 ¿Acude usted a las evaluaciones médico ocupacionales cuando el equipo del programa de reinserción laboral (REIL) se lo indica?

Opciones de Respuesta		Porcentaje (%)
SI	20	83%
NO	04	17%
TOTAL	24	100%

Fuente: Marcano Oriana, Navas José. (2016)

GRÁFICO N° 10



El 83% de la población encuestada afirma asistir a las evaluaciones médico ocupacionales cuando el equipo del programa REIL se los indica, por el contrario el 17% no asiste a dichas evaluaciones.

Con el resultado obtenido se pudo observar los trabajadores asisten a sus evaluaciones cuando les es informado cumpliendo con sus derechos y deberes, esto demuestra el interés de los trabajadores en ser reubicados y en mejorar sus condiciones de salud sintiéndose útil para asumir un nuevo puesto de trabajo.

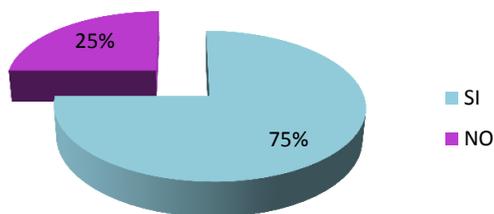
Según la fase N° 3 del proceso de reinserción laboral de la empresa caso de estudio, programa REIL. El médico ocupacional convoca al equipo multidisciplinario (delegados, sindicato, ergonomía, jefe de área y trabajador), a evaluar al aspirante en el puesto de trabajo propuesto, se debe indicar fecha y hora de la evaluación la cual una vez acordada se debe respetar todos los integrantes del equipo.

CUADRO N° 14 ¿Considera usted que ser reubicado en un puesto de trabajo acorde a sus limitaciones mejorara su calidad de vida?

Opciones de Respuesta		Porcentaje (%)
SI	18	75%
NO	06	25%
TOTAL	24	100%

Fuente: Marcano Oriana, Navas José. (2016)

GRÀFICO N° 11



El 75% de los trabajadores encuestados manifestaron que definitivamente ser reubicado mejorara su calidad de vida, mientras que un 25% están en desacuerdo.

La OIT, establece que, “cuando hablamos de salud laboral, nos estamos refiriendo al estado de bienestar físico mental y social del trabajador, que puede resultar afectado por las diferentes variables o factores de riesgos existente en el ambiente laboral, bien sea de tipo orgánico, psíquico o social”.

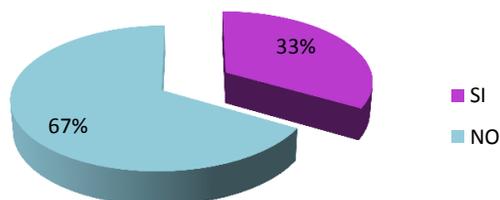
A través del proceso de reinserción laboral implementado en la empresa caso de estudio y una vez el trabajador reubicado, estos gozaran de bienestar físico y mental el cual permite cumplir con las mejoras en su calidad de vida y en sus deseos sentirse útiles, además de que es una oportunidad de seguir trabajando pero en mejores condiciones y principalmente cuidando de su salud.

CUADRO N° 15 ¿Está usted en proceso de reubicación por haber sufrido un accidente de trabajo?

Opciones de Respuesta		Porcentaje (%)
SI	08	33%
NO	16	67%
TOTAL	24	100%

Fuente: Marcano Oriana, Navas José. (2016)

GRÁFICO N° 12



De la aplicación de la encuesta realizada el 67% de los trabajadores no están en proceso de reubicación por haber sufrido un accidente de trabajo, mientras que el 33% restante si están en el proceso por causa de accidente.

Según el artículo 69 de la (LOPCYMAT, 2005), “Se entiende por accidente de trabajo, 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”.

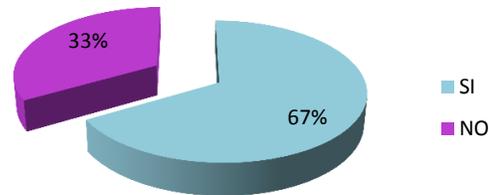
En este punto se observa que la causa principal de que los trabajadores se limiten en sus capacidades físicas no es por la ocurrencia de accidentes de trabajo, y por ende se entiende que la mayoría está en proceso de reubicación por otra causa distinta. Para la minoría de trabajadores que se encuentran en proceso de reubicación por la ocurrencia de estos accidentes la empresa objeto de estudio deberá una vez más reforzar la información acerca de los riesgos en los puestos de trabajo para que estos no ocurran o peor aún que no se incrementen los casos.

CUADRO N° 16 ¿Está usted en proceso de reubicación por padecer enfermedad ocupacional?

Opciones de Respuesta		Porcentaje (%)
SI	16	67%
NO	08	33%
TOTAL	24	100%

Fuente: Marcano Oriana, Navas José. (2016)

GRÁFICO N° 13



El 67% de los trabajadores encuestados manifestaron estar en proceso de reubicación por causa de padecer una enfermedad ocupacional, mientras que el 33% manifestó que no están en el proceso por esta causa.

El artículo 70 de la (LOPCYMAT, 2005), define como enfermedad ocupacional a: “Los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador 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”.

Se interpreta a través de los resultados que la causa principal de las limitaciones de los trabajadores son las enfermedades ocupacionales, estas enfermedades pueden generarse por adoptar malas posturas, por no utilizar los equipos y herramientas de protección personal o por hacer mal uso de los mismos. La empresa objeto de estudio deberá velar por la salud de los trabajadores desde los puestos de trabajo ya que es importante cuidar que estos casos de reubicación por enfermedades ocupacionales no se incrementen.

En relación al **objetivo No. 02**, evaluar las estrategias utilizadas en el proceso de reinserción y reubicación laboral, llevada a cabo en la empresa objeto de estudio, se aplicó una entrevista al Gerente de Recursos Humanos y al Gerente Industrial Producción y SHA. También se realizó un cuestionario a los trabajadores presentes en el proceso de reinserción y reubicación laboral. En las entrevistas realizadas se obtuvieron los siguientes resultados:

El Gerente de Recursos Humanos consideró que existen diversas debilidades en la implementación del proceso, y que esto se debe a la falta de capacitación e información sobre el mismo, ya que a pesar de tener fuertes conocimiento sobre las leyes y reglamentos en materia de reinserción, las mismas no son aplicadas al programa.

Actualmente la empresa cuenta con un programa establecido, dicha puesta en marcha se ha visto afectada por la situación en la que se encuentra la empresa, sin embargo se discutieron cláusulas para el beneficio de los trabajadores que se limiten prestando sus capacidades para laboral en los puestos de trabajo.

El funcionamiento del programa se debe llevar y culminar de manera efectiva, por lo que sus observaciones y recomendaciones fueron mejorar la comunicación entre las partes encargadas del mismo, implementar nuevas modalidades de información para que la reubicación de los trabajadores se realice eficientemente.

En la entrevista realizada al Gerente Industrial, Producción y SHA, se pudo notar que el proceso para reubicar a los trabajadores no es ni eficaz ni oportuna, ya que el listado de limitados a la espera para ser reubicados ha ido incrementado, también a pesar de suministrar los equipos y herramientas de protección, no imparten la información necesaria para promover la utilización de los mismos.

Se observan debilidades de conocimiento sobre las leyes y reglamentos, además de que no existe comunicación con las demás áreas encargadas del programa, ni control en las acciones que determinan el manejo de dicho programa de reinserción laboral.

Las estrategias mencionadas a lo largo de la investigación deben seguir un proceso de comunicación, de toma de decisiones, en donde el médico ocupacional en unión con el especialista en ergonomía, el comité de seguridad y salud laboral, el personal de industrial y producción y Recursos Humanos precisarán si han ocurrido cambios en los factores que determinan la aparición de lesiones músculo esqueléticas, que en este paso limiten al trabajador. El equipo multidisciplinario trabajando en equipo podrán contrarrestar activamente las debilidades, abordando nuevas estrategias con la finalidad de que refiera cuales han sido los cambios observados durante la reinserción.

En conclusión las estrategias para llevar a cabo el proceso de reinserción y reubicación laboral en la empresa objeto de estudio, no están arrojando resultados positivos ya que como lo mencionamos anteriormente el mal funcionamiento del mismo ha ocasionado el surgimiento de nuevos casos de trabajadores limitados y por ende nuevos casos de reubicaciones.

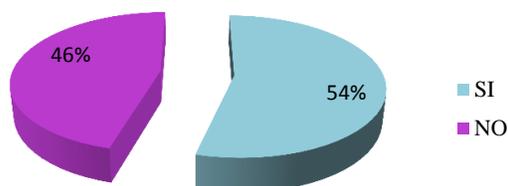
Para reforzar la información suministrada en las entrevistas realizadas, se aplicó un cuestionario a los trabajadores que se encuentran en proceso de reubicación, obteniendo los siguientes resultados:

CUADRO N° 17 ¿El programa de reinserción laboral de la empresa donde usted labora cumple a cabalidad con las normativas legales?

Opciones de Respuesta		Porcentaje (%)
SI	13	54%
NO	11	46%
TOTAL	24	100%

Fuente: Marcano Oriana, Navas José. (2016)

GRÁFICO N° 14



El 54% de los trabajadores encuestados consideraron que el programa de reinserción laboral llevado a cabo en la empresa cumple con los normativas legales al momento de realizarlo, mientras que el 46% consideraron que no se aplican estas normativas.

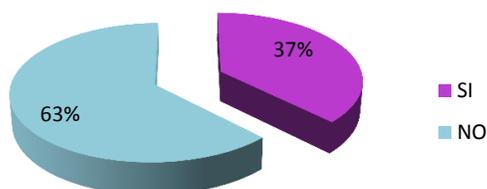
Actualmente cumple con las normativas de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras, la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y la Norma Covenin las cuales establecen de manera legal todos los aspectos que conllevan al proceso de reubicar o reingresar al trabajador que haya recuperado su capacidad para el trabajo en un puesto compatible con sus capacidades físicas y mentales, Estos trabajadores deben ser prioridad en el proceso de reinserción laboral, y deben ser reinsertado en la misma empresa o establecimiento laboral donde se le generó la limitación.

CUADRO N° 18 ¿Siente usted que las políticas que maneja la empresa son muy estrictas?

Opciones de Respuesta		Porcentaje (%)
SI	09	37%
NO	15	63%
TOTAL	24	100%

Fuente: Marcano Oriana, Navas José. (2016)

GRÁFICO N° 15



A través de la gráfica se puede observar que el 63% de la población encuestada opinan que las políticas que maneja la empresa caso de estudio no son muy estrictas, mientras que un 37% les parece que si son estrictas.

La entidad de trabajo en estudio posee una política de seguridad y salud ocupacional establecida en la convención colectiva 2013-2015 la cual considera: “La seguridad y salud ocupacional parte integral y esencial de su estrategia de negocios. Para ello facilitara un ambiente de trabajo seguro y saludable que va de la mano de una producción eficiente”. También establece una política ambiental la cual se compromete a: “conservar y proteger al medio ambiente, considerando a este un objetivo común de todos los que trabajan en ella”

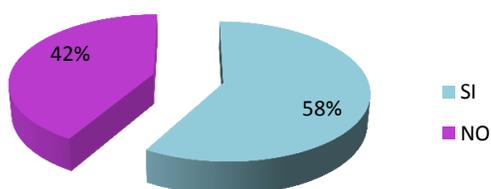
Las políticas con las que funciona el proceso de reinserción laboral REIL, son llevadas a cabo bajo la convención colectiva de la entidad caso en estudio que está en vigencia actualmente 2013-2015 la cual indica también una política de seguridad y salud ocupacional y una política ambiental, a través de técnicas, métodos y procedimientos, con el fin de obtener resultados positivos y logros en el trabajo.

CUADRO N° 19 ¿Sus funciones y responsabilidades están acordes al puesto que ocupaba usted en la empresa?

Opciones de Respuesta		Porcentaje (%)
SI	14	58%
NO	10	42%
TOTAL	24	100%

Fuente: Marcano Oriana, Navas José. (2016)

GRÁFICO N° 16



Del 100% de los trabajadores encuestados, el 58% afirman que las funciones y responsabilidades estaban acordes a las actividades que realizaban en el puesto de trabajo que ocupaban antes de limitarse, de lo contrario el 42% niegan que lo este.

Es importante que cada trabajador realice las funciones exclusivamente del puesto de trabajo que desempeña, si el trabajador llegara a limitarse en sus condiciones físicas o mentales en el puesto antes desempeñado no podrá realizar sus antiguas actividades sino que la entidad caso de estudio deberá adecuar las tareas a su nuevo puesto de trabajo.

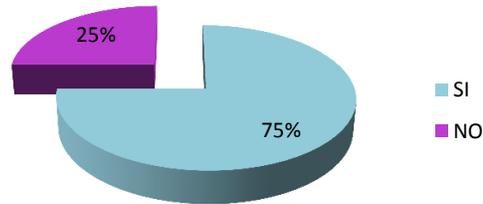
Tal y como lo establece la cláusula N°61 de la actual convención colectiva de la empresa caso de estudio. “La entidad de trabajo se compromete en reubicar al trabajador o trabajadora que por accidente de trabajo y/o enfermedad de origen ocupacional, presente alguna limitación al puesto de trabajo que ejerce reubicándolo a otro puesto de trabajo que no altere su condición física, moral, intelectual, psicosocial, además de ello está obligada a respetar los criterios de declaración de enfermedad por parte del médico de la empresa o del seguro social, como también respetara los criterios de certificación y limitación emitidos por el instituto de prevención, salud y seguridad laboral (INPSASEL)”. Ya que las funciones de los puestos de trabajo son anteriormente evaluadas y a su vez poseen descripciones de cargos para evitar que el trabajador realice actividades que no le corresponde.

CUADRO N° 20 ¿Considera usted que al momento de un trabajador ser reinsertado en la empresa, le dan un puesto acorde a sus limitaciones físicas?

Opciones de Respuesta		Porcentaje (%)
SI	18	75%
NO	06	25%
TOTAL	24	100%

Fuente: Marcano Oriana, Navas José. (2016)

GRÁFICO N° 17



De los resultados obtenidos el 75% de la población encuestada considera que los puestos de trabajo ofrecidos para ser reinsertado son acordes para sus limitaciones físicas, mientras que un 25% manifiesta que no son aptos.

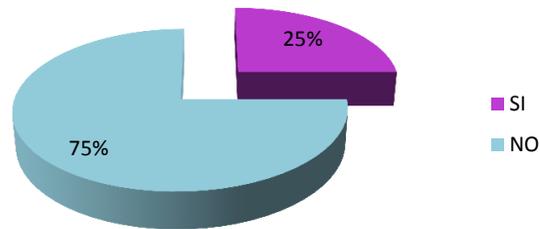
El programa de reinserción laboral REIL implementado garantiza que los puestos de trabajo en donde serán reubicados estos trabajadores sean 100% aptos seguros y acordes a sus limitaciones físicas o mentales, de acuerdo a la limitación que padezca cada uno, esto se lleva a cabo bajo la evaluación y supervisión de Servicio Médico, y todo el equipo multidisciplinario, Dpto. de Recursos Humanos y Dpto. Industrial Producción y SHA, el cual está establecido en los pasos o fases a seguir para el proceso de reinserción según el programa de reinserción laboral de la empresa caso de estudio, (programa REIL) las cuales están estructuradas en un orden específico para su cumplimiento, y también para realizar las evaluaciones de los puestos de trabajos con el fin de obtener los más aptos para los trabajadores en proceso de reubicación.

CUADRO N° 21 ¿Cree usted que es proceso de reubicación en los nuevos puestos de trabajo es oportuna?

Opciones de Respuesta		Porcentaje (%)
SI	06	25%
NO	18	75%
TOTAL	24	100%

Fuente: Marcano Oriana, Navas José. (2016)

GRÁFICO N° 18



El 75% de la población encuestada manifestó que el proceso de reubicación llevado a cabo por el equipo multidisciplinario del programa de reinserción laboral REIL no es oportuno, mientras que el 25% de la población restante manifestaron lo contrario.

Los resultados obtenidos demuestran que la mayoría de los trabajadores que están en proceso de reubicación están en descontento con la duración y el tiempo en el cual permanecen sin hacer actividades para ser reubicados en los nuevos puestos de trabajo, esto representa una de las distintas fallas que posee el programa de reinserción laboral llevado a cabo en la empresa caso de estudio.

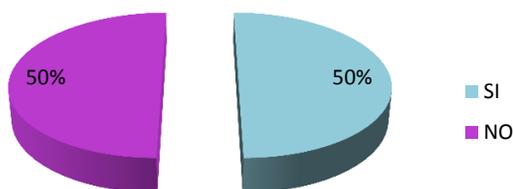
De acuerdo al proceso de reubicación establecido en la empresa objeto de estudio (Reil), indica que cada paso debe realizarse eficazmente pero también de manera oportuna ya que al no realizarlo de esta forma el trabajador permanecería mucho tiempo sin puesto de trabajo para desempeñar las actividades del mismo.

CUADRO N° 22 ¿Conoce usted en que consiste el proceso de reinserción laboral implementado en su lugar de trabajo?

Opciones de Respuesta		Porcentaje (%)
SI	12	50%
NO	12	50%
TOTAL	24	100%

Fuente: Marcano Oriana, Navas José. (2016)

GRÁFICO N° 19



Del total de la población encuestada la mitad 50% tiene conocimiento sobre el programa de reinserción laboral REIL, implementado en la empresa, mientras que la otra mitad de la población 50% manifiestan no conocer en que consiste dicho procedimiento.

La Convención colectiva 2013-2015 de la empresa objeto de estudio en su cláusula N°61(ya citado) explica cómo se debe llevar a cabo el proceso de reinserción laboral allí establecido.

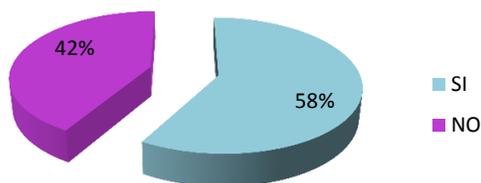
De acuerdo a los resultados obtenidos los trabajadores de la empresa objeto de estudios tienen el derecho de conocer en que consiste el proceso de reinserción que se lleva a cabo en dicha organización, para ello el equipo multidisciplinario deberá crear estrategias para la divulgación de dicho proceso de reinserción a través de charlas informativas acerca de las cláusulas y los pasos o fases a seguir para el proceso de reinserción y reubicación laboral, con el fin de que todos los trabajadores conozcan de que trata el mismo, y así como también a quien acudir en caso de presentar alguna molestia o limitación agravada por el puesto de trabajo que desempeñe.

CUADRO N° 23 ¿La empresa le suministraba los equipos y herramientas de protección necesarias para realizar las actividades en el puesto de trabajo que desempeñaba?

Opciones de Respuesta		Porcentaje (%)
SI	14	58%
NO	10	42%
TOTAL	24	100%

Fuente: Marcano Oriana, Navas José. (2016)

GRÁFICO N° 20



En la presente gráfica se puede observar que el 58% afirma haber recibido los equipos y herramientas de protección para realizar las actividades del puesto de trabajo que desempeñaba, en cambio un 42% negaron haber recibido dichos equipos de protección.

Según la política de seguridad y salud ocupacional de la Convención colectiva 2013-2015 de la entidad objeto en estudio establece en su numeral 2, “Mantener como premisa el suministro de los requisitos de seguridad, higiene y ergonomía como lo son los equipo de protección y herramientas de trabajo considerándolos como prioridad para la realización de sus actividades individuales”.

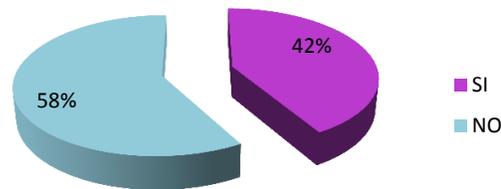
Los equipos y herramientas de protección son necesarios e importantes para la realización de las labores cotidianas en cualquier puesto de trabajo, el suministro de los mismos está establecido también en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en su artículo 59 numeral 2 a cual las empresas están obligadas a otorgarlos. Esto con el fin de garantizar la protección de sus trabajadores.

CUADRO N° 24 ¿La organización donde usted labora le proporciona la información necesaria para realizar las actividades del puesto de trabajo que va a desempeñar?

Opciones de Respuesta		Porcentaje (%)
SI	10	42%
NO	14	58%
TOTAL	24	100%

Fuente: Marcano Oriana, Navas José. (2016)

GRÁFICO N° 21



Por medio del resultado del cuadro N°19 se deduce que un 58% de la población encuestada considera que la empresa no les proporciona la información necesaria para la realización de las actividades del puesto de trabajo, mientras que un 42% opina que si son informados.

La entidad de trabajo en la fase N°1 del proceso de reinserción un reubicación laboral establece que mensualmente en el comité de reinserción se debe analizar los cargos y/o posiciones que requieren personal para reubicar, así como el número de personas por cargo. Recursos Humano en conjunto con el jefe inmediato o solicitante crean la descripción de cargo de acuerdo al formato. En esta descripción de cargo es donde se detallan las actividades del puesto de trabajo, sin embargo este proceso no se cumple.

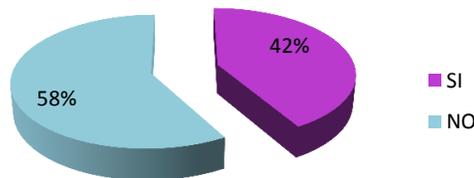
El equipo multidisciplinario deberá cumplir con lo establecido y plantear un programa de capacitación previo al inicio de sus nuevas actividades para así garantizar que el trabajo realizado sea de manera eficaz.

CUADRO N° 25 ¿De acuerdo al puesto de trabajo donde será reubicado le imparten el entrenamiento necesario para poder cumplir con sus nuevas actividades?

Opciones de Respuesta		Porcentaje (%)
SI	10	42%
NO	14	58%
TOTAL	24	100%

Fuente: Marcano Oriana, Navas José. (2016)

GRÁFICO N° 22



El 58% de los trabajadores encuestados manifiestan que una vez apto al puesto de trabajo para ser reubicado, no le imparten entrenamiento, mientras que un 42% de los encuestados restantes opinan que si reciben entrenamiento.

De acuerdo con el seguimiento del proceso de reinserción y reubicación laboral de la empresa en estudio. “Una vez que se haya realizado la reubicación, el trabajador estará en su nuevo puesto de trabajo por un periodo de seis meses, esto con la finalidad de dar un entrenamiento previo que garantice un efectivo desempeño del trabajador proporcionando óptimos resultados tanto para la organización como para el trabajador”.

El periodo de entrenamiento va estar determinado por el supervisor inmediato el cual es importante en la implementación de este proceso de reinserción laboral, ya

que cabe destacar que los trabajadores que están en proceso de reubicación no conocen las actividades del nuevo puesto de trabajo que desempeñaran, es responsabilidad del equipo multidisciplinario informar o explicar detalladamente:

- En cual puesto de trabajo será reubicado.
- En qué consisten las actividades que deberá realizar.
- Cuál será su tiempo de exposición.
- Cuanto tiempo estará en entrenamiento.

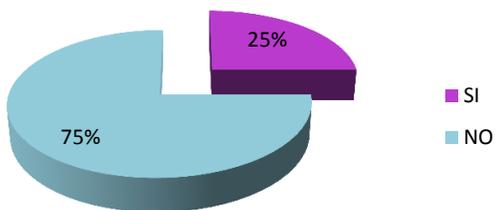
Los trabajadores tienen derecho a recibir información teórica y práctica, suficiente y adecuada, y en forma periódica, para la ejecución de las funciones inherentes a su puesto de trabajo.

CUADRO N° 26 ¿Recibe usted algún soporte de que efectivamente asistió a la evaluación médico ocupacional el día pautado?

Opciones de Respuesta		Porcentaje (%)
SI	06	25%
NO	18	75%
TOTAL	24	100%

Fuente: Marcano Oriana, Navas José. (2016)

GRÁFICO N° 23



A través del siguiente resultado se pudo conocer que un 75% de la población encuestada negó recibir algún soporte el cual garantice que asistió a la evaluación medico ocupacional, por el contrario un 25% afirmo haber recibido el soporte antes mencionado.

La fase N° 9 del proceso de reinserción y reubicación laboral de la entidad en estudio establece que: “Luego de alcanzado el periodo de entrenamiento se procede a realizar la evaluación, donde Recursos Humanos entrega los formatos de evaluación en el siguiente orden: Supervisor inmediato, eficiencia, calidad (estos dos últimos en caso que aplique), SHA y por ultimo Recursos Humanos nuevamente para proceder hacer el movimiento del personal a su nuevo cargo en el sistema”. Sin embargo los trabajadores niegan recibir dicho formato.

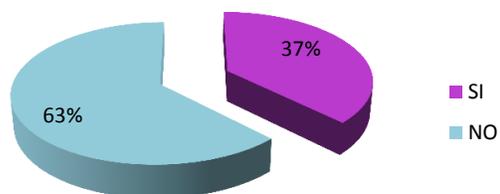
Con el resultado obtenido se pudo evidenciar que existe una deficiencia por parte de Recursos Humanos ya que este es el Dpto. encargado de toda la parte legal y de la realización de los contratos y formatos para el proceso de reubicación laboral en la empresa.

CUADRO N° 27 ¿El equipo del programa de reinserción laboral (REIL) le informa acerca de los puestos a la cual será evaluado?

Opciones de Respuesta		Porcentaje (%)
SI	09	37%
NO	15	63%
TOTAL	24	100%

Fuente: Marcano Oriana, Navas José. (2016)

GRÁFICO N° 24



En la presente grafica se puede observar que el 63% de la población encuestada no es informada acerca del puesto en el cual va a ser evaluado, mientras que el 37% restante si se le notifica.

Según la fase N°1 del proceso de reinserción y reubicación laboral de la entidad en estudio establece que: “El Grupo REIL- Industrial: diagnostica la necesidad de personal en planta con la finalidad de cubrir vacantes conjunto con el personal limitado, verificando según las estadísticas, quienes de los trabajadores pueden ocupar los puestos de trabajos sugeridos”. Sin embargo los trabajadores manifiestan no recibir ninguna información.

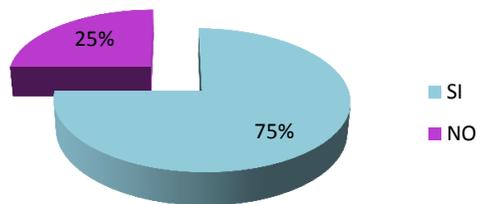
Se puede deducir que existe deficiencia en el equipo multidisciplinario, ya que el trabajador debe conocer el puesto de trabajo para el cual será evaluado, a fin de familiarizarse con las actividades que allí se realicen. Y a fin de ser informados con carácter previo para el inicio de sus actividades y de las condiciones en que esta se va a desarrollar.

CUADRO N° 28 ¿Considera usted que los puestos de trabajo propuestos son acordes a sus limitaciones?

Opciones de Respuesta		Porcentaje (%)
SI	18	75%
NO	06	25%
TOTAL	24	100%

Fuente: Marcano Oriana, Navas José. (2016)

GRÁFICO N° 25



El 75% de la población encuestada afirmaron que los puestos de trabajo propuestos son acordes a sus limitaciones físicas y que esto les garantiza estar a gusto en el nuevo puesto y en mejores condiciones, por el contrario el 25% restante negó que los puestos propuestos sean aptos.

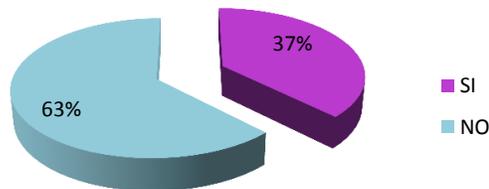
Los puestos de trabajo destinados para el proceso de reinserción y reubicación laboral de la empresa son evaluados minuciosamente por Servicio Médico para que estos estén acordes o adecuados a cada limitación que presente cada trabajador. Con el fin de que se adapte a los aspectos organizativos y funcionales y a los procedimientos utilizados en la ejecución de las tareas como lo establece el artículo 59, numeral 2 de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

CUADRO N° 29 ¿Luego de finalizar con el procedimiento de reinserción, Recursos Humanos le informa para qué cargo fue apto?

Opciones de Respuesta		Porcentaje (%)
SI	09	37%
NO	15	63%
TOTAL	24	100%

Fuente: Marcano Oriana, Navas José. (2016)

GRÁFICO N° 26



El 63% de los trabajadores encuestados negaron recibir información alguna acerca de la aprobación del puesto para el cual será reubicado, mientras que el 37% restante afirma recibir la información antes expuesta.

Nuevamente el Dpto. de Recursos Humanos presenta debilidades ya que una vez que Servicio Medico los evaluó como apto para el puesto, estos deben notificarles a los trabajadores que serán reubicados para el cargo que corresponda ya que esa información es importante para el trabajador que está a la espera de la asignación de este puesto de trabajo para poder desempeñar las actividades que este requiera y así sentirse útil.

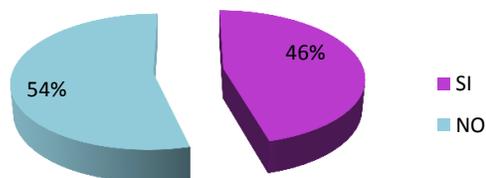
En la fase N° 5 del proceso de reinserción y reubicación laboral de la entidad en estudio indica que “Cuando es aprobado el operador en el cargo, el mismo debe dirigirse a Recursos Humanos a firmar los documentos requeridos para comenzar con el proceso de reubicación” sin embargo este Dpto. debe informarle al trabajador para que cargo fue apto, así como también fecha y hora en la que debe dirigirse a finalizar con el trámite. Recursos Humanos tener personal atento y ágil para llevar a cabo estas acciones de manera eficaz y eficiente.

CUADRO N° 30 ¿Una vez apto para el nuevo puesto de trabajo inicia de inmediato con el entrenamiento?

Opciones de Respuesta		Porcentaje (%)
SI	11	46%
NO	13	54%
TOTAL	24	100%

Fuente: Marcano Oriana, Navas José. (2016)

GRÁFICO N° 27



Del 100% de la población encuestada el 54% niegan haber iniciado el entrenamiento de inmediato, por el contrario el 46% restante si lo recibieron de manera oportuna.

Según las fase del proceso de reinserción y reubicación laboral de la empresa en estudio, “Se da inicio al proceso de entrenamiento, para el cual recursos humanos debe indicar al jefe inmediato cuando será llevado a su nuevo puesto el operador, dicha evaluación no deberá exceder de 6 meses ni ser inferior de 1 mes”. No obstante los trabajadores manifiestan que no inician el entrenamiento de inmediato.

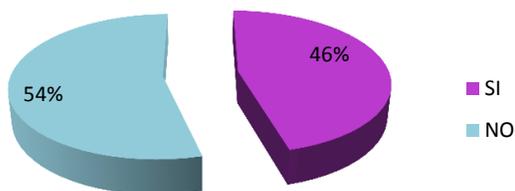
Se puede inferir que en la empresa caso de estudio no realizan el entrenamiento de manera inmediata como lo indica el proceso de reinserción laboral (Reil), por lo tanto se retrasa el proceso de aprendizaje de los trabajadores en los nuevos puestos de trabajo, y también su reubicación, ya que este es un proceso el cual se realiza por fases y sin la culminación eficazmente de una fase no se puede continuar con la otra.

CUADRO N° 31 ¿Tiene conocimiento de los mecanismos de evaluación que se aplican en la organización posterior a la culminación del entrenamiento?

Opciones de Respuesta		Porcentaje (%)
SI	11	46%
NO	13	54%
TOTAL	24	100%

Fuente: Marcano Oriana, Navas José. (2016)

GRÁFICO N° 28



Los resultados obtenidos arrojan que un 54% de la población encuestada no conocen los mecanismos con el cual serán evaluados luego de haber culminado el entrenamiento, mientras que el 46% de la población restante si tienen conocimiento de lo antes expuesto.

“El supervisor inmediato debe dar un estatus mensual del rendimiento y comportamiento del reinsertado en el comité de REIL”. Queda claro que los mecanismos de evaluación son: rendimiento y comportamiento.

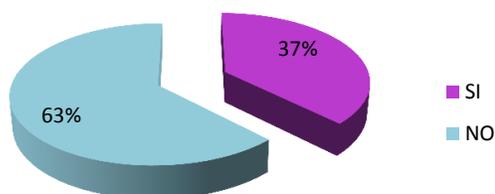
Es importante para la organización que los trabajadores que están en proceso de reubicación estén informados y claros con todo el proceso que conlleva a su reubicación y más aun de la forma o bajo que parámetros serán evaluados o calificados para ser formalizado en el puesto. La empresa caso de estudio deberá informarles a los trabajadores luego de ser aptos para el puesto acerca de los siguientes pasos que deberán realizar para que una vez culminado el proceso de entrenamiento estos sean titulares del cargo.

CUADRO N° 32 ¿Está usted de acuerdo con el procedimiento que se aplica en el proceso de reubicación de la empresa donde labora?

Opciones de Respuesta		Porcentaje (%)
SI	09	37%
NO	15	63%
TOTAL	24	100%

Fuente: Marcano Oriana, Navas José. (2016)

GRÁFICO N° 29



El 63% de los trabajadores encuestados no están de acuerdo con el proceso de reubicación llevado a cabo en la empresa, mientras que el 37% restante manifiestan estar de acuerdo con el mismo.

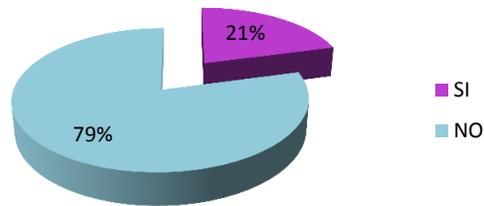
Los trabajadores que se encuentran en proceso de reinserción y reubicación laboral en la empresa en estudio no están de acuerdo con la implementación de ese proceso, sin embargo el programa de reinserción laboral implementado en la empresa caso de estudio tiene muchas fallas por lo cual deberán listar aquellas necesidades y oportunidades de mejoras que se puedan reforzar, con el fin de trabajar en equipo conjunto con las diferentes áreas de la empresa para mejorar el ritmo de trabajo, a los fines de realizar las reubicaciones de manera oportuna, eficaz y eficiente.

CUADRO N° 33 ¿Está satisfecho con el trabajo realizado por todo el equipo del programa de reinserción laboral (REIL)?

Opciones de Respuesta		Porcentaje (%)
SI	05	21%
NO	19	79%
TOTAL	24	100%

Fuente: Marcano Oriana, Navas José. (2016)

GRÁFICO N° 30



Como último ítem estudiado tenemos como resultado que el 79% de la población encuestada no están satisfecho con el trabajo realizado por el equipo multidisciplinario encargado del programa de reinserción laboral REIL implementado en la empresa caso de estudio, mientras que un 21% se muestra satisfecho.

Los trabajadores no se sienten satisfechos con el trabajo realizado por el equipo Reil, consideran que tiene muchas debilidades pero también manifiestan que estas se pueden descartar haciendo del proceso el correcto funcionamiento.

El programa de reinserción laboral REIL debe brindar la oportunidad de que los trabajadores mejoren su condiciones de salud para poder ser reinsertado al mercado laboral, pero también deben brindar la oportunidad de mejorar el funcionamiento y cumplimiento del proceso planteado a gran escala para el beneficio mutuo.

Realizar las reubicaciones de acuerdo a las necesidades de la empresa y con el cumplimiento del programa de reinserción y aplicación de las leyes actuales, reconocer a los reubicados en su nuevo puesto de trabajo, realizando intervención y evaluación o las mejoras correspondientes al puesto de trabajo, control

administrativo, rotación de puestos, evaluaciones medico ocupacionales, entrenamiento continuo, información completa acerca del proceso. Todo esto como oportunidad de mejora para el programa.

En correspondencia al **objetivo N° 03** y lo concerniente con lo evaluado en la empresa objeto de estudio sobre el proceso de reinserción laboral allí implementado se puede concluir que la empresa se encuentra en una fase en donde trata de cumplir con las normas y reglamentos establecidos pero no son llevados a cabo a cabalidad, aun cuando se tienen amplios conocimientos en las mismas el acatamiento por parte del equipo multidisciplinario es deficiente. Se observan debilidades que implican a los trabajadores limitados en proceso para ser reubicados, por lo que se considera necesaria la colaboración de todas las áreas a cargo a través de adiestramientos, charlas, reuniones, para la puesta en marcha del programa ya que se está desperdiciando una fuente de trabajo productiva la cual les brinda satisfacción tanto a los trabajadores como al equipo de trabajo del programa REIL.

A través de lo antes expuesto y para dar respuesta al objetivo N° 3, el cual es determinar las debilidades y fortalezas presentes en el proceso de reinserción y reubicación de la empresa caso de estudio, se realizó una matriz DOFA la cual reúne las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas que se pudieron observar durante el proceso de estudio de los objetivos planteados en la investigación.

CUADRO N° 03
MATRIZ DOFA

Debilidades	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> • No existe comunicación entre el equipo multidisciplinario. • Falta de coordinación entre las áreas a cargo del programa. • El sistema de entrenamiento es insuficiente para la responsabilidad del cargo. • Falta de personal capacitado para el seguimiento del proceso. • El proceso de reubicación no es oportuno lo cual causa retraso y molestias en los trabajadores. • No existe soporte de la realización de las evaluaciones medico ocupacionales. • RRHH no informa a los trabajadores acerca de para que puesto a resultado apto. 	<ul style="list-style-type: none"> • La realización del programa de reinserción laboral REIL, mejora la calidad de vida de los trabajadores limitados, al ser reubicados en puestos de trabajos acordes a su limitación. • Facilidades para ser reinsertado en el mercado laboral de acuerdo a su limitación. • Desarrollo de actitudes y aptitudes de competitividad para la realización del cargo propuesto. • Capacitar al equipo multidisciplinario para lograr un mejor desempeño y así aumentar los casos de reubicaciones.

Fuente: Marcano Oriana, Navas José (2016)

CUADRO N° 03
MATRIZ DOFA (Continuación)

Fortalezas	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> • El programa de reinserción laboral (REIL) cumple con las normativas legales para su funcionamiento. • Los cargos propuestos para reubicación son acordes a las limitaciones físicas del trabajador. • Los trabajadores conocen la finalidad del programa de reinserción de la organización. • La organización cumple con los equipos y herramientas de protección necesarios. • El equipo del programa de reinserción laboral REIL vela para que las evaluaciones medico ocupacionales sean realizadas. • El equipo multidisciplinario informa siempre a los trabajadores acerca del puesto en el cual será evaluado 	<ul style="list-style-type: none"> • Desinterés y desmotivación en los trabajadores que participan en el proceso de reubicación. • Alto grado de trabajadores con limitaciones por enfermedad ocupacional. • Pocos resultados de trabajadores reubicados en puestos de trabajo posterior a la culminación del proceso. • trabajadores en descontento con el procedimiento de reinserción REIL implementado. • Trabajadores en descontento con el trabajo realizado por el equipo multidisciplinario que lleva a cabo el programa de reinserción laboral REIL.

--	--

Fuente: Marcano Oriana, Navas José (2016)

CONCLUSIONES

Una vez analizados los resultados obtenidos en la investigación realizada en una empresa fabricante de neumáticos, ubicada en Guacara Edo Carabobo, y cumplido con los objetivos propuestos en la misma para diagnosticar las debilidades y fortalezas del proceso de reinserción y reubicación laboral, la población bajo estudio totalizó 27 personas distribuidas en: un (1) Gerente de Relaciones Laborales, un (1) Gerente industrial y SHA un (1) Medico Ocupacional y 24 trabajadores en proceso de reubicación. A través de esta población en estudio se concluye que:

El proceso de reinserción laboral implementado en la empresa representa tanto para la empresa como para los trabajadores, una herramienta importante, puesto que recopila bajo su flujograma de procesos toda la información referente al funcionamiento del mismo, y a sus vez este permite que los trabajadores que están siendo reinsertados determinen si se están cumpliendo o no con los parámetros exigidos por las leyes y reglamentos nacionales y las de la empresa, además si están cumpliendo con las responsabilidades implícitas en ellos.

En cuanto al cumplimiento de las leyes los trabajadores están al tanto de su existencia más no claros con la información que les es suministrada. El equipo multidisciplinario regula las actividades inherentes al proceso de reinserción y reubicación considerando las condiciones de seguridad y salud en los puestos de trabajo y creando valores y metas que los motiven a sentirse útiles en los nuevos cargos a desempeñar, sin embargo no se cumple con los objetivos preestablecidos a largo plazo, pero se tienen de manera informal establecidos.

Para llevar a cabo un proceso de reinserción laboral se necesita de un equipo multidisciplinario que se encargue de hacerlo funcionar, así mismo este establecería un programa para implementarlo, en este orden de ideas se estableció el objetivo N°1:

Describir las fases que comprende el proceso de reinserción y reubicación laboral, llevado a cabo en la organización objeto de estudio. Para ello estudio el flujograma de procesos el cual indica paso a paso todo el procedimiento a seguir para reubicar a un trabajador en un puesto de trabajo acorde a su limitación. De esta forma se puede concluir que:

Cada etapa del proceso está bien enfocada y establecida a través de un equipo multidisciplinario e intersectorial que contribuye a la reinserción laboral de los trabajadores mediante la capacitación y la colocación en un puesto de trabajo. A todo este procedimiento se le hace un seguimiento en cada área involucrada garantizando la efectividad del trabajo realizado.

Sin embargo estas fases no se llevan a cabo correctamente, ya que el fin principal de estas etapas es ser cumplidas eficazmente para cumplir con el proceso ya establecido, la reubicaciones deben ser realizadas constantemente evitado retrasos en las reubicaciones y disminuyendo nuevos casos a futuro. Estas fases una vez descritas necesitan ser evaluadas ya que este resultado servirá de análisis para para mejorar estas etapas en el proceso de reinserción laboral llevado a cabo en esta empresa caso de estudio.

En cuanto al objetivo N° 2, evaluar las estrategias utilizadas en el proceso de reinserción y reubicación implementado en la empresa objeto de estudio se concluye que: A pesar de que la empresa objeto de estudio suministra todo el equipo de seguridad y protección, la falta de educación y de formación de los trabajadores se constituye en una serie de aspectos negativos que perjudican su desempeño en el puesto de trabajo y perjudican su salud, al no utilizarlos o al no darle un buen uso, es por este punto que hay gran cantidad de trabajadores limitados por enfermedad ocupacional.

Se quiso evaluar las estrategias utilizadas en el proceso de reinserción y reubicación laboral a través de las entrevistas realizadas y los cuestionarios aplicados, dando como resultado que la mayoría de los trabajadores están en descontento con las estrategias utilizadas para el proceso de reubicación en la organización, considerando que las mismas no son oportunas. Los procesos de capacitación y reinserción laboral se diseñan en conjunto con los trabajadores, de tal manera que exista una concordancia entre las necesidades productivas y la calificación de los trabajadores, lo que significa generar altas probabilidades de que los participantes sean reubicados.

En los procesos de reinserción laboral es de vital importancia que se involucren distintos actores. Es por eso que las alianzas entre las distintas áreas, son necesarias para cumplir con el éxito y las expectativas que cada uno ha definido al participar del proyecto de reinserción laboral, esta una de las estrategias que han sido evaluadas a lo largo del proceso y la cual al implementarla se deben obtener grandes resultados.

El proceso de reinserción y reubicación laboral (REIL), debe presentar a los nuevos limitados los actuales proyectos y estrategias mejorados. La reinserción de los trabajadores tiene que ser previamente estudiada y analizada de manera que esta sea lo menos traumática posible, que responda a las actuales características o condiciones físicas del trabajador lesionado. Para una determinada organización, es de vital importancia manejar de manera efectiva este proceso, ya que el mismo va a generar condiciones que facilitaran la inclusión de los trabajadores a nuevas actividades de trabajo, lo que permitirá también contar con un personal más identificado con la empresa, un personal más capacitado, pero sobre todo con un personal altamente motivado.

En cuanto al objetivo N° 3, el cual trata de determinar a través de una matriz DOFA las debilidades y fortalezas presentes en el proceso de reinserción y reubicación laboral se aplicó un cuestionario a los trabajadores para conocer la realidad del proceso según su punto de vista. Esto también para obtener las oportunidades y las amenazas existentes en el proceso.

La empresa se encuentra en una fase preparatoria, y tratar de cumplir con el proceso antes mencionado y con las normativas legales contempladas en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras, así como también en las cláusulas del contrato colectivo vigente por el cual se rigen los trabajadores en la empresa caso de estudio. Se puede observar en los resultados obtenidos que existen muchas debilidades en el proceso las cuales se deben convertir en fortalezas Para ello, era necesario promover iniciativas de reinserción efectiva, mediante la innovación y el uso de nuevos mecanismos de integración.

La reubicación es una medida de protección dirigida a un trabajador en particular que se encuentra protegido por ley en tanto se encuentre en situación de “especial sensibilidad” frente a los riesgos profesionales y ocupacionales, las evaluaciones medico ocupacionales realizadas antes de ser reubicado es de vital importancia ya que es el detector de las limitaciones de cada trabajador, así como también de determinar qué tipo de puesto de trabajo puede desempeñar, el Dpto. de Recursos Humanos debe otorgar un soporte del trabajador se realizó esta evaluación para prevenir casos de reubicación en puestos no aptos para las limitaciones que padezcan.

Se debe resaltar que la empresa no le da mucha importancia a que este proceso se realice a cabalidad, cada día surgen nuevos casos de trabajadores limitados a los que no se les da respuesta de reubicación por motivo de que aún no hay reinsertado

en los nuevos puestos de trabajo a la población de 24 trabajadores. Los mecanismos de evaluación en el proceso de entrenamiento son estrictos y sin embargo lo existe un instructor directo que entrene al trabajador. Por lo cual esto les causa desinterés y desmotivación. En este caso si el trabajador no aprueba el periodo de entrenamiento volvería a ser Operador Reil (limitado para sus capacidades) y tendría que verse obligado a pasar nuevamente por el proceso de reinserción laboral.

Considerando las debilidades encontradas a lo largo de esta investigación se puede determinar que es necesario que se preste toda la colaboración del equipo multidisciplinario en materia de reinserción y reubicación laboral de los trabajadores limitados de la empresa objeto de estudio para que logren cumplir con la reubicación de estos trabajadores que merecen un puesto de trabajo acorde a sus condiciones de salud, como forma de retribución por tantos años de servicios efectivamente prestados a la organización.

Al concluir el proceso inicial de reinserción y el seguimiento clínico mediante los controles médicos y tratamiento pertinente para cada caso, el trabajador requiere ir retomando sus actividades laborales, este proceso demanda una adaptación y por tal razón se emiten unas recomendaciones por parte del médico ocupacional (dependiendo de la evolución y el oficio desempeñado), informando sobre la reubicación laboral y las recomendaciones médicas, se busca que el trabajador promueva sus habilidades residuales y vaya recobrando el desempeño en su entorno laboral.

Todo trabajador que presente limitaciones en sus capacidades merece, desea y necesita ejercer una actividad profesional laboral, conservar su empleo y progresar profesionalmente. Esto no sólo es necesario para cubrir las necesidades materiales, sino también un factor importante de la realización individual y social. Dadas las conclusiones recomendamos lo siguiente.

RECOMENDACIONES

Tomando como enfoque la necesidad de reinsertar a los trabajadores que se encuentran en proceso de reubicación, basándose en los resultados obtenidos se plantean las siguientes recomendaciones o estrategias al proceso antes señalado en la pg. (39) que generaran a la empresa caso de estudio un alto nivel de mejoras al personal que lleva a cabo el proceso y a los trabajadores a que sigan progresando.

En cuanto a la fase N°1 recomendamos: mejorar el sistema de trabajo y la comunicación entre las áreas encargadas del programa de reinserción laboral, Recursos Humanos, Dpto. Industrial y SHA, y Servicio Médico. De manera de que se establezcan nuevos parámetros de mejora en el funcionamiento del proceso de reinserción y reubicación de los trabajadores.

Nombrar un líder, el cual debe ser el único responsable de las estrategias aplicadas por su grupo de trabajo, además de conocer las necesidades de los trabajadores limitados, y prevenir a los trabajadores acerca de estas limitaciones a fin de que no se presenten nuevos casos de limitados.

Equipar los puestos de trabajo de manera estructurada e innovadora a través de un análisis de riesgo de los puestos de trabajo ART. El puesto de trabajo debe ser diseñado de manera que cumpla con todas las condiciones de Seguridad y Salud Laboral, realizando evaluaciones en el puesto y elaborando el respectivo Análisis Seguro de Trabajo (AST) tomando en cuenta la debida participación del trabajador afectado con documentos firmados que garanticen la autenticidad de los estudios realizados, así como también se debe dictar la capacitación operacional (Las actividades que se van a ejecutar) y de Seguridad y Salud Laboral.

En cuanto a la fase N°2 llevada a cabo por servicio médico recomendamos Anadir a las evaluaciones medico ocupacionales los respaldos necesarios para verificar la asistencia del trabajador a dichas evaluaciones, ya que esto es de vital importancia para continuar con el procedimiento; si no se culmina un proceso no se puede iniciar el otro. Adicional a esto se recomendaría hacer seguimiento periódicamente de la salud de los trabajadores ya reinsertados eso ayudaría también a que desempeñen las actividades de manera más sana.

A fin de que la información del proceso de reubicación se divulgue hacia todos los trabajadores de la planta, ya que por ser una empresa fabricante de neumáticos implica que se generen nuevos casos de trabajadores limitados, por lo cual deben estar claros de cuál será su destino en la empresa si llegasen a limitarse. Implementar programas y charlas de seguridad a los trabajadores y charlas de salud ocupacional para que estos estén al tanto de los riesgos a los cuales están expuestos y como minimizarlos, a fin de reducir las reubicaciones por limitaciones de enfermedades ocupacionales.

En cuanto a la fase N° 3 supervisada por el servicio de seguridad y salud SHA, recomendamos: continuar cumpliendo con las normativas legales contempladas en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras para mejorar las políticas de la empresa en cuanto a reinserción en las cláusulas de la nueva convención colectiva que está en discusión.

Realizar siempre la dotación de los equipos y herramientas de protección para el buen desempeño de los nuevos puestos de trabajo en donde serán reinsertados los trabajadores actualmente en proceso de reubicación. Afianzar el servicio de seguridad y salud y el servicio de medicina ocupacional especializada, ya que en la actualidad las enfermedades ocupacionales se han incrementado de forma considerable, o

sencillamente siempre han existido pero no había un control estadístico por parte de algún ente que registrara dicha situación, el mayor índice de enfermedades por ocasión del trabajo son las de carácter músculo esqueléticas originadas por equipos, herramientas o métodos de trabajo en condiciones disergonómicas o por adopción de malas posturas en el trabajo.

Según la fase N° 4, recomendamos a Recursos Humanos que deben establecer estrategias para obtener la confianza de los trabajadores, mejorar la atención de manera más oportuna para que los mismos estén satisfechos con el trabajo realizado, lo que es mejor conocido como el capital humano.

Con la realización del proceso de reinserción y reubicación eficazmente se puede garantizar un mayor control sobre la base de limitados y operadores Reil que varía mensualmente, el objetivo general de este proyecto es disminuir la cantidad de ausentismo de la compañía, y reducir la lista de operadores Reil a un 0% ocupándolos en puestos donde puedan laborar de acuerdo a sus limitaciones, para convertirlos en mano de obra activa, útil y calificada.

Se recomienda llevar un control anual con el fin de darle seguimiento al proceso de reinserción laboral, en donde se vean cumplidas todas las etapas contempladas en el flujograma de procesos, y los resultados de las estrategias realizadas, esto serviría como un instrumento de consecución de los objetivos planteados por todo el equipo. Así como también extender el programa también hacia el área administrativa y velar por su cumplimiento.

“No le evites a tus compañeros las dificultades de su actividad, enséñales a superarlas y a mejorar, ya que la diferencia entre lo que hacemos y lo que somos capaces de hacer, resolvería la mayoría de los problemas de nuestra organización.

LISTA DE REFERENCIAS

Aroca, África (1999). **Proceso de elaboración de instrumentos de recolección de datos**. S. L.: UPEL/IMPM. Caracas.

Arias (2004) **El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica**. Editorial Espisteme 5ta edición. Venezuela.

Arguello, Emma (2005). **Técnicas de recolección y tratamiento de datos cuantitativos: su validez y confiabilidad. Casos prácticos**. Trabajo de ascenso, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo, Bárbula.

Asociación audaz para la orientación y estímulo de personas con necesidades especiales (**APOYE**). Disponible en: www.apoye.org.ve. Consulta: 2015, mayo 19.

Asociación para el desarrollo de educación especial complementaria (**ASODECO**). Disponible en: www.asodeco.org/index.php. Consulta: 2015, mayo 19.

Bavaresco (2006). **Proceso Metodológico en la Investigación**. Maracaibo, Venezuela. Editorial de la Universidad del Zulia. 4ta Ed.

Barrios, Soliber y Hernández, Jesús (2011). **Resultado de un programa de reinserción y reubicación laboral, en una empresa productora de neumáticos ubicada en Guácara, Estado Carabobo**. Trabajo de grado para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales. Universidad de Carabobo. Valencia-Venezuela. Consulta: 2015, mayo 19.

Bernal, C. (2006). **Metodología de la Investigación**. (2da. Ed.). Naucalpan, México: editorial Pearson Educación.

Bisquerra, Rafael (1997). **Fundamentos de estadística en la investigación social**. Nueva Editorial Interamericana. México, DF.

Blanch, (1996,88). [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.rhbblog.com/2008/09/05/concepto-de-trabajo/>. Consulta: 2015, mayo 19.

Cabrera Luis (2009) “**fundamentos de ergonomía ocupacional**” Relaciones Industriales: Reflexiones Teóricas y Prácticas. Primera edición Agosto 2009. Universidad de Carabobo.

Castillo, Paola (2013), “**Evaluación del Proceso de Reubicación Laboral de los Trabajadores con Lesiones Musculo- Esqueléticas de una Empresa del Sector Cauchero Ubicada en Guacara Estado Carabobo**” trabajo de grado para optar por el título de Licenciado en Relaciones Industriales en la Universidad de Carabobo.

Chávez (2004). **Introducción a la Investigación Educativa**. Editoriales Gráficas. Primera Edición. Venezuela

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). **Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 36.380, 30 De diciembre de 1999 Caracas**. Consulta: 2015, mayo 19.

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores (núm. 155), 1981 celebrado en Ginebra en el 1981 disponible en Consulta: 2016, Abril 06.

Cortes, José María (2014). **Técnicas de Prevención de Riesgos**. <https://es.scribd.com/.../Cortes-Jose-Maria-Tecnicas-de-Prevencion-deRiesgos...9!> edición: octubre 2007.). [Documento en línea]. Disponible en:https://www.google.co.ve/search?newwindow=1&rlz=1C2ASUM_enVE528VE528&q=José+Cortés+en+su+9na+edición+actualizada+en+cuanto+a+las+técnicas+de+prevención+de+riesgos+laborales. Consulta: 2015, noviembre 23

Delgado, Yamileth; Colombo, Leyda; Orfila, Rosmel. (2003). **Conduciendo la Investigación**. Editorial, Comala.com. Caracas, Venezuela.

Diccionario **Manual de la Lengua Española Vox**. (2007) Larousse Editorial, S.L. Disponible: <http://es.thefreedictionary.com/reinserci%C3%B3n>. Consulta: 2015, Octubre 19.

Finol, M (2008). **El proceso de la investigación**. Maracaibo: Ediluz.

Hernández, r.; Fernández, c. Y Baptista, p. (2006). **Metodología de la Investigación**. McGraw-Hill. México.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista. (1998) **Metodología de la Investigación**. Editorial Prentice Hall. (2da. Edición). México, 1993. Consulta: 2015, mayo 19.

Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral. **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.910**. De fecha 01 de Diciembre de 2008. En Caracas. Disponible: <http://www.inpsasel.gov>. Consulta: 2015, Agosto 19.

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 Caracas. Consulta: 2015, Noviembre 19.

Ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras, **Gaceta oficial N° 8.938 de la República Bolivariana de Venezuela 30 de abril de 2012**, Caracas. Consulta: 2015, Noviembre 19.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales (2003). Disponible: <http://www.ugt.es/DatoBasico/prl08.pdf>. Consulta: 2015, noviembre 19.

Ley para personas con discapacidad (2007) Gaceta Oficial Número 38.598. Caracas, Viernes 5 de Enero de 2007. Consulta 2016, Abril 06.

Ley del Régimen Prestacional de Empleo (2005), Gaceta Oficial N° 38.281. Caracas 27 de septiembre de 2005. Consulta 2016, Abril 06.

Levin, R. I. y D. S. Rubin (1996). Estadística para Administradores, 6ª. ed., Ed. Prentice-Hall Hispanoamericana, México.
Manual de normas y procedimientos de reinserción (2007). **Departamento de relaciones laborales recursos humanos**. Valencia – Carabobo.

Méndez, Carlos (1995). **Metodología de la investigación. Guía para elaborar diseño de investigación de ciencias económicas, contables y administrativas**. Mc Graw Hill Interamericana. Bogotá.

Millas, V. (2005). **Guía Práctica para la Elaboración de un Programa para la Integración laboral de Personas con Discapacidad**. [Documento en línea]. Disponible en: www.deres.org.uy/.../guias/Guia_integracion-laboral-de-personas-con-discapacidad-accion_RSE.pdf, Consulta: 2015, mayo 19.

Montero, José y Pinto, María (2009). **Diseño de un Programa de Reinserción laboral para trabajadores con Trastornos Músculo Esqueléticos en una Empresa Manufacturera del Sector Cauchero**”Consulta: 2015, Junio 14.

Montoya, Sorilu (2007). **Las Personas con Discapacidad permanente y su reinserción a la actividad productiva caso empresa automotriz del ramo ensamblador y comercializador de vehículos.** Trabajo de Grado para obtener el título de Licenciada en Relaciones Industriales. Universidad de Carabobo, Bárbula.

NORMA COVENIN 474:1997 (1997). **Registro, Clasificación y Estadísticas de Lesiones de Trabajo. 3er. Edición.** Disponible: <http://www.sencamer.gob.ve/sencamer/normas/474-97.pdf>. Consulta: 2015, mayo 19.

Oliver (1996) las clases de ergonomía. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/ergonomia/>. Consulta: 2015, mayo 19.

Organización Internacional del Trabajo (1981) **Convenio de la OIT número 155, de 22-06-1981, de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, ratificado por España el 26-07-1985.**

Organización Internacional del Trabajo (2006) **C187 Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.** Ginebra. Disponible: http://www.saludlaboralcanarias.org/ugt/pdf/convenio_187.pdf. Consulta: 2015, mayo 19.

Organización Mundial de La Salud (2005). **La Asamblea Mundial de la Salud se compromete a fortalecer los servicios de rehabilitación para las personas discapacitadas.** Ginebra. Disponible:

http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2005/pr_wha07/es/, Consulta: 2015, Junio 03.

Panyella, J (2005). **Inserción Laboral. Guías Temáticas**. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.canalsolidario.org/web/sp/?id=223>. Consulta: 2015, mayo 19.

Pereda, S. (1993). **"Ergonomía del entorno laboral"**. Madrid: EUDEMA, S. A. (Ediciones de la Universidad Complutense, S. A.). [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=721>. Consulta: 2015, Mayo 19.

Prieto y Delsol, (2006). **Influencia de habilidades Sociales en Proceso de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad Mental leve y Moderada**. [Documento en línea]. Disponible en: www.deres.org.uy/integracion-laboral-de-personas-con-discapacidad-mental-leve-moderada-accion RSE.pdf, Consulta: 2015, mayo 19.

Sabino, Carlos. (1986). **Metodología de la Investigación**. Editorial El Cid. Buenos Aires. Consulta: 2015, mayo 19.

Sabino, Carlos (2002). **Como hacer una Tesis**. Editorial Panapo. Caracas. Venezuela. Consulta: 2015, mayo 19.

Sabino, Carlos. (2006). **Metodología de la Investigación**. Editorial El Cid. Buenos Aires.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra (Sala de lo Social, Sección 1ª) número 65/2009 de 25 de marzo de 2009. **Alcance del deber de cambiar o adaptar el puesto de trabajo**. [Documento en línea]. Disponible en:

http://www.melillapreencionrl.com/documents/contenido/Alcance_cambiopuesto_trabajo.pdf. Consulta: 2015, mayo 19.

Tamayo y Tamayo (2002). **El Proceso de la Investigación**. (4ta ed.). México D.F: Editores Noriega, Limusa.

Tamayo y Tamayo (2003). **El Proceso de Investigación Científica**. Editorial Limusa. México.

Thomas Dawber en un estudio publicado en (1961). [Documento en línea]. Disponible en:https://es.wikipedia.org/wiki/Factor_de_riesgo. Consulta: 2015, mayo 19.

Uzcategui, Vanessa (2009), **“Propuesta de un Programa de Reinserción Laboral para Personas con Discapacidad en el área de una Empresa Manufacturera”** para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales en la Universidad de Carabobo.

ANEXOS



CONFIABILIDAD DE KUDER Y RICHARDSON

DIAGNÓSTICO DE LAS DEBILIDADES Y FORTALEZAS DEL PROCESO DE REINSERCIÓN Y REUBICACIÓN LABORAL, DE UNA EMPRESA DEL SECTOR CAUCHERO, UBICADA EN GUACARA, ESTADO CARABOBO

6 7 8 9 10

KUDER-RICHARDSON						
Items	A	B	C	D	E	TOTAL
1	1	1	1	1	2	6
2	2	2	1	1	2	8
3	2	1	1	2	1	7
4	1	1	1	1	2	6
5	1	1	1	1	2	6
6	2	2	2	1	2	9
7	2	2	2	1	2	9
8	1	1	1	2	1	6
9	1	1	1	2	2	7
10	1	1	1	2	1	6
11	1	1	2	2	2	8
12	2	2	2	2	2	10
13	1	1	1	2	2	7
14	1	1	1	1	2	6
15	1	1	1	2	2	7
16	1	1	1	2	2	7
17	1	1	1	1	1	5
18	2	2	2	2	2	10
19	2	2	1	1	2	8
20	1	1	1	1	2	6
21	2	2	1	2	2	9
22	1	1	1	2	1	6
23	1	1	2	1	2	7
24	1	2	2	1	2	8
25	2	2	1	1	2	8
26	1	1	1	1	2	6
27	1	1	1	2	2	7
28	1	2	2	2	1	8
29	2	2	1	2	1	8
30	2	1	1	2	1	7
TOTAL	41	41	38	46	52	218
Varianza ítem						1,596
Varianza Total						24,240

Valores de probabilidades de éxito y fracaso

	A	B	C	D	E
TOTAL SI	11	11	8	16	22
TOTAL NO	19	19	22	14	8
SUMA	30	30	30	30	30
VALOR P	0,37	0,37	0,27	0,53	0,73
VALOR Q	0,63	0,63	0,73	0,47	0,27
P x Q	0,23	0,23	0,20	0,25	0,20
TOTAL	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
$\Sigma p1*q1=$	1,10				
Kr=	0,9873				

Bachilleres: Marciano Oriana, Navas Jose

Interpretación: Existe correspondencia entre las respuestas de los ítem, lo que significa que es un instrumento confiable, ya que el resultado se encuentra dentro de los parámetros establecidos como son 0 y 1, en donde se considera un instrumento confiable aquel que sea mayor o igual a 0,51

Nota importante: Nuestra población es de Veinticuatro, tomando como muestra la cantidad total. Para la confiabilidad se tomaron cinco (05) personas, y el instrumento consta de treinta (30) ítems.

Codificación: Si = 2 ; No = 1 p = si; q = no

$Kr = KK^{-1} / (SX2 - \Sigma p1*q1/SX2)$

$\Sigma p1*q1 = 1,10$

$Kr = 30/29[(24,24 - 1,10)/24,24]$

Kr = 0,9873 * 100 = 98,73 %

Instrumento con Alta Confiabilidad



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



DIAGNÓSTICO DE LAS DEBILIDADES Y FORTALEZAS DEL PROCESO DE REINSERCIÓN Y REUBICACIÓN LABORAL, DE UNA EMPRESA DEL SECTOR CAUCHERO, UBICADA EN GUACARA, ESTADO CARABOBO

ENTREVISTA

Gerente del Dpto. de RRHH

El presente instrumento de recolección de datos es una guía de entrevista que consta quince (15) interrogantes abiertas donde se harán preguntas acerca del funcionamiento del programa de Reinserción Laboral a los trabajadores del Departamento de RRHH, Departamento Industrial Producción y SHA y Servicio Médico. Las respuestas obtenidas serán interpretadas, de una manera más profunda para determinar las debilidades y fortalezas del programa de reinserción laboral de una empresa del sector cauchero ubicada en Guacara estado Carabobo para mencionar los aspectos que requieran mejora.

Para ello se le pide conteste a todas las interrogantes formuladas de forma concreta y específica para facilitar la interpretación.

Sin más a que hacer referencia, agradeciendo su colaboración.

1. ¿Considera usted que existen debilidades en la empresa para la implementación y ejecución del Programa de Reinserción Laboral?

R: si, existen debilidades en su funcionamiento y ejecución como en toda empresa.

2. ¿Conoce usted las políticas implementadas en este programa de reinserción laboral?

R: Si

3. ¿Conoce usted cuales son las leyes y reglamentos encargados de tratar este tipo de procedimiento de reinserción laboral?

R: Si, la Lottt, y la Lopcymat.

4. ¿Conoce usted las sanciones que existen en estas leyes y reglamentos en caso de no cumplir con la reubicación de un trabajador limitado?

R: Si, además contamos con el personal que lleva a cabo toda la parte legal.

5. ¿La empresa cuenta con un proceso establecido para reubicar a los trabajadores que se han limitado en sus anteriores puestos de trabajo?

R: Si, el programa de reinserción laboral, o programa Reil.

6. ¿Considera usted que existen los recursos necesarios para la puesta en marcha de dicho programa de reinserción laboral?

R: Actualmente sí.

7. ¿Desde su punto de vista, cuales son las condiciones óptimas (charlas, cursos, información) en las que debe estar un trabajador para ser reinsertado?

R: Charlas informativas acerca del proceso Reil.

8. ¿Conoce usted las obligaciones que tiene como empleador según lo establecido en el ART. 100 de la LOPCYMAT?

R: sí.

9. ¿A través de la convención colectiva que posee la empresa, se discuten cláusulas para las mejoras de dicho programa de reinserción laboral?

R: Actualmente se está reestructurando para el bienestar del trabajador.

10. ¿Cómo influye el reinsertar a un trabajador limitado al Dpto. de RRHH?

R: De manera satisfactoria, ya que es la manera de identificar que el trabajo se está realizando eficientemente.

11. ¿Existe un cronograma de capacitación para que los trabajadores limitados estén informados acerca de este proceso de reubicación?

R: No, nos hace llegar los casos servicio médico.

12. ¿Otorga algún soporte o constancia al trabajador cuando ha culminado el proceso de reubicación?

R: Actualmente no.

13. ¿Una vez que el trabajador es considerado apto para el puesto, usted le informa cuando debe iniciar su entrenamiento?

R: Es el deber ser, mas no lo hacemos.

14. ¿Está usted satisfecho con el trabajo realizado por parte de RRHH en el programa de reinserción laboral de la empresa?

R: Pienso que puede mejorar su funcionamiento a través de nuevas estrategias.

15. ¿Cuáles serían sus observaciones o recomendaciones para que el funcionamiento del proceso de reinserción laboral se realice de manera efectiva?

R: Llevar a cabo nuevas estrategias, en implementarlas a corto plazo.



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



DIAGNÓSTICO DE LAS DEBILIDADES Y FORTALEZAS DEL PROCESO DE REINSERCIÓN Y REUBICACIÓN LABORAL, DE UNA EMPRESA DEL SECTOR CAUCHERO, UBICADA EN GUACARA, ESTADO CARABOBO

ENTREVISTA

Trabajadores el Dpto. Industrial Producción y SHA

El presente instrumento de recolección de datos es una guía de entrevista que consta quince (15) interrogantes abiertas donde se harán preguntas acerca del funcionamiento del programa de Reinserción Laboral a los trabajadores del Departamento de RRHH, Departamento Industrial Producción y SHA y Servicio Médico. Las respuestas obtenidas serán interpretadas, de una manera más profunda para determinar las debilidades y fortalezas del programa de reinserción laboral de una empresa del sector cauchero ubicada en Guacara estado Carabobo para mencionar los aspectos que requieran mejora.

Para ello se le pide conteste a todas las interrogantes formuladas de forma concreta y específica para facilitar la interpretación.

Sin más a que hacer referencia, agradeciendo su colaboración.

1. ¿Considera usted conveniente el contar con un programa de reinserción laboral en la empresa?

R: Por supuesto, es indispensable.

2. ¿Considera usted que el proceso de reubicación de trabajadores limitados es oportuna?

R: Considero que no, tiene algunas fallas.

3. ¿Cuenta con los espacios físicos necesarios para la ejecución del programa de reinserción laboral?

R: Contamos con los espacios necesarios, y además establecidos por la ley.

4. ¿Cuánto tiempo tardan en reubicar a un trabajador limitado en su nuevo puesto de trabajo?

R: Aproximadamente 3 meses, hemos tenido dificultades con el proceso.

5. ¿Le suministra a los trabajadores los equipos y herramientas de protección necesarios para la seguridad en el área de trabajo que va a desempeñar?

R: Si, aunque tenemos deficiencia.

6. ¿Considera usted justo los mecanismos de calificación y evaluación que serán utilizados para posterior al entrenamiento del trabajador reubicado?

R: Considero que pueden mejorar, no es realizado como debería.

7. ¿Cuenta usted con un equipo especializado que lleve a cabo el proceso de reinserción laboral de la empresa?

R: Si, un equipo multidisciplinario que lleva a cabo el proceso.

8. ¿Tiene usted conocimiento sobre las leyes y reglamentos en materia de reinserción y reubicación laboral?

R: Si.

9. ¿Está usted de acuerdo con el procedimiento de reinserción aplicado en la empresa?

R: Si, hay que pulirlo.

10. ¿Cree usted que el programa de reinserción laboral de la empresa tiene debilidades?

R: Si, debemos trabajar en eliminarlas.

11. ¿Cuál sería el aporte positivo que sugiere para que el programa de reinserción laboral mejore?

R: Comunicación para aportar nuevas ideas.

12. ¿Actualmente cuantos trabajadores han sido reubicados?

R: El año pasado solo 2 trabajadores, este año ninguno.

13. ¿Considera usted importante llevar a cabo eficientemente el programa de reinserción laboral implementado en la empresa?

R: Se debe llevar según las normativas legales.

14. ¿Considera usted que la empresa ha invertido conocimientos en el mejoramiento de los puestos de trabajo para los trabajadores limitados?

R: Si, se evalúan los puestos de trabajo con el área de ergonomía.

15. ¿Está usted satisfecho con el trabajo realizado en el programa de reinserción laboral de la empresa?

R: Considero que la labor realizada es exitosa, mas sin embargo puede mejorar.



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



DIAGNÓSTICO DE LAS DEBILIDADES Y FORTALEZAS DEL PROCESO DE REINSERCIÓN Y REUBICACIÓN LABORAL, DE UNA EMPRESA DEL SECTOR CAUCHERO, UBICADA EN GUACARA, ESTADO CARABOBO

ENTREVISTA

Medico Ocupacional (Servicio Médico)

El presente instrumento de recolección de datos es una guía de entrevista que consta quince (12) interrogantes abiertas donde se harán preguntas acerca del funcionamiento del programa de Reinserción Laboral a los trabajadores del Departamento de RRHH, Departamento Industrial Producción y SHA y Servicio Médico. Las respuestas obtenidas serán interpretadas, de una manera más profunda para determinar las debilidades y fortalezas del programa de reinserción laboral de una empresa del sector cauchero ubicada en Guacara estado Carabobo para mencionar los aspectos que requieran mejora.

Para ello se le pide conteste a todas las interrogantes formuladas de forma concreta y específica para facilitar la interpretación.

Sin más a que hacer referencia, agradeciendo su colaboración.

1. ¿Cuáles son las molestias de salud frecuentes por las cuales los trabajadores acuden a servicio médico?

R: Dolencias musculo- esqueléticas, lesiones lumbares, cervicales.

2. ¿De acuerdo a las molestias antes mencionadas cual considera la más grave?
R: Todas.
3. ¿Actualmente cuentan con un traumatólogo que se haga cargo de las lesiones musculo esqueléticas?
R: Si, está disponible para los trabajadores en consulta los días, lunes y jueves.
4. ¿Cada cuánto tiempo es evaluado el estado de salud de los trabajadores limitados?
R: Solo cuando van a ser reubicados a los (limitados), los demás puede asistir siempre que tengan algún síntoma.
5. ¿Qué propone usted podría brindar a través de su servicio médico ocupacional para mejorar el estado de salud de los trabajadores?
R. Evaluaciones periódicas del trabajador en sus puestos de trabajo.
6. ¿Cuál es el objetivo fundamental de las evaluaciones medico ocupacionales realizadas a los trabajadores limitados?
R: Diagnosticar los síntomas y recomendar condiciones de trabajo.
7. ¿De acuerdo a las molestias manifestadas por los trabajadores, cuales son las limitaciones más frecuentes?
R: Por lesiones Musculo-esqueléticas.
8. ¿Los nuevos puestos de trabajo propuestos son evaluados minuciosamente por el medico ocupacional?
R:Si, se evalúan una vez analizados por el equipo Reil.

9. ¿Cree usted conveniente que exista un equipo especializado en el manejo y atención de trabajadores limitados?

R: Por supuesto.

10. ¿Los trabajadores acuden a las evaluaciones medico ocupacional cuando les es pautado?

R: Si, en su mayoría.

11. ¿Cómo es su atención para con el trabajador al momento de ser evaluado?

R: Le damos al trabajador la atención clínicamente oportuna y necesaria, para resguardar y cuidar su salud.

12. ¿Está usted satisfecho con el trabajo realizado por parte de servicio médico ocupacional en el programa de reinserción laboral de la empresa.

R: Por parte de servicio médico considero que se lleva a cabo una atención inmediata y eficaz.



ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES QUE SE ENCUENTRAN EN PROCESO DE REINSERCIÓN

Por medio de la siguiente herramienta, se desea recabar información, para el trabajo de grado; la cual será estrictamente confidencial y anónima.

INSTRUCCIONES

El siguiente material consta de 30 preguntas o ítems. Lea cuidadosamente cada una y marque con una (X) la respuesta que considere correcta, agradecemos su valiosa colaboración y sinceridad.

Preguntas o Ítems	2	1
	SI	NO
1. ¿En el puesto de trabajo que desempeñaba realizaba levantamiento de carga pesada constantemente?		
2. ¿En el puesto de trabajo que desempeñaba, realizaba movimientos de torsión del tronco?		
3. ¿El lugar donde realizaba su trabajo es limpio?		
4. ¿Sentía usted tensión en el cuello cuando realiza sus labores?		
5. ¿está usted claro de los riesgos a su salud existentes en el puesto de trabajo que desempeñaba?		
6. ¿En el puesto de trabajo que realizaba existían maquinarias para el traslado de carga pesada?		
7. ¿Considera usted que la exposición al ruido es un factor que influye en la realización de las actividades que desempeñaba en su puesto de trabajo?		
8. ¿Sentía usted vibraciones contantemente en el puesto de trabajo que realizaba?		
9. ¿Recibe usted evaluación medico ocupacional antes de ser reubicado en el puesto de trabajo propuesto?		
10. ¿Acude usted a las evaluaciones medico ocupacionales		

cuando el equipo del programa de reinserción laboral (REIL) se lo indica?		
11. ¿Considera usted que ser reubicado en un puesto de trabajo acorde a sus limitaciones mejorara su calidad de vida?		
12. ¿Está usted en proceso de reubicación por haber sufrido un accidente de trabajo?		
13. ¿Está usted en proceso de reubicación por padecer enfermedad ocupacional?		
14. ¿El programa de reinserción laboral de la empresa donde usted labora cumple a cabalidad con las normativas legales?		
15. ¿Siente usted que las políticas que maneja la empresa son muy estrictas?		
16. ¿Sus funciones y responsabilidades están acordes al puesto que ocupaba usted en la empresa?		
17. ¿Considera usted que al momento de un trabajador ser reinsertado en la empresa, le dan un puesto acorde a sus limitaciones físicas?		
18. ¿Cree usted que es proceso de reubicación en los nuevos puestos de trabajo es oportuna?		
19. ¿Conoce usted en que consiste el proceso de reinserción laboral implementado en su lugar de trabajo?		
20. ¿La empresa le suministraba los equipos y herramientas de protección necesarias para realizar las actividades en el puesto de trabajo que desempeñaba?		
21. ¿La organización donde usted labora le proporciona la información necesaria para realizar las actividades del puesto de trabajo que desempeñaba?		
22. ¿De acuerdo al puesto de trabajo donde será reubicado le imparten el entrenamiento necesario para poder cumplir con sus nuevas actividades?		
23. ¿Recibe usted algún soporte de que efectivamente asistió a la evaluación medico ocupacional el día pautado?		
24. ¿El equipo del proceso de reinserción laboral (REIL) le informa acerca de los puestos a la cual será evaluado?		
25. ¿Considera usted que los puestos de trabajo propuestos son acordes a sus limitaciones?		
26. ¿Luego de finalizar con el procedimiento de reinserción, Recursos Humanos le informa para que cargo fue apto?		
27. ¿Una vez apto para el nuevo puesto de trabajo inicia de inmediato con el entrenamiento?		
28. ¿Tiene conocimiento de los mecanismos de evaluación que se aplican en la organización posterior a la culminación del		

entrenamiento?		
29. ¿Está usted de acuerdo con el procedimiento que se aplica en el proceso de reubicación de la empresa donde labora?		
30. ¿Está satisfecho con el trabajo realizado por todo el equipo del programa de reinserción laboral (REIL)?		

Guacara, XX de julio XXXX

**Evaluación Médica Ocupacional
(Reinserción Laboral)**

Sr. X

C.I. N°:

Ficha N°:

Por medio del presente documento le informamos, quede acuerdo a lo establecido al marco del programa de Reinserción Laboral llevado a cabo en la empresa XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX C.A; según clausula N° 60 de la Convención Colectiva Vigente de Trabajadores y el Art. 53 Numeral 9 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), donde establecen que ***“Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud y bienestar adecuadas”***. Usted será evaluado por Servicio Médico de acuerdo al proceso de reubicación como MÉCANICO LUBRICADOR Y REPARADOR DE CAUCHOS.

Por lo antes expuesto se le solicita pasar por Servicio Médico el día XXXXXXXX a las 8:00 am, para que sea evaluado por Médico Ocupacional para el cargo propuesto.

NOMBRE.

C.I.

La Empresa

Servicio Médico Ocupacional

Fecha:

Informe de Reubicación Laboral

ASUNTO: Informe de Reubicación Laboral del trabajador Sr. XXXXX, ficha: XXXX, en el puesto de trabajo: “MONITOR DE RECICLO” “dependiente de la Dirección / Industrial Gerencia /Banbury y Semielaborados.

RESUMEN DEL CASO: Se trata del trabajador Sr. XXXXXXXX, ficha: XXXX, quien presenta limitaciones permanentes, por lo que preventivamente se recomienda la Reubicación laboral. La evaluación de este puesto de trabajo se realizó en compañía del Delegado de Prevención Sr. XXXXXXXXXXXX.

Señale los puestos de trabajo propuestos:

“MONITOR DE RECICLO”



Señale los puestos de trabajo aprobados:

“MONITOR DE RECICLO”

Responsabilidades y Funciones a realizar por el trabajador:

1. Cumplir con las actividades relacionadas con su puesto de trabajo.
2. Evidenciar e informar las posibles situaciones de riesgo con el objeto de adoptar las medidas correctivas pertinentes.
3. Informar al supervisor inmediato sobre cualquier anomalía ocurrida durante la jornada.
4. Mantener ordenado y limpio su sitio de trabajo.
5. Cumplir con las normas de calidad y tecnología.
6. Colaborar en cualquier otra actividad cónsona con su área de trabajo.
7. Cumplir con las normas y procedimientos de Higiene y Seguridad Industrial.
8. Gestionar el control y buen uso de las herramientas, máquinas y equipos de trabajo.

Actividades a realizar por el trabajador:

- Realizar diariamente el Inventario de Reciclo y de material rechazado y entregarlo al Especialista de Calidad de BY.
- Reportar e identificar la generación de reciclo por turno de las diferentes áreas de Banbury, Tuberas y Armado Radial y Convencional e informar al Especialista de Calidad.
- Registrar el peso e identificación del reciclo a través del Sistema Shop Floor de Reciclo.
- Organizar el reciclo según Lay Out del Almacén de Reciclo de Banbury.
- Garantizar el cumplimiento del FIFO del Almacén de Reciclo.
- Garantizar consumo de mezclas a porcentaje en las máquinas de semielaborados según indicaciones del Especialista de Calidad.
- Recuperar los rodados provenientes de Armado según instrucciones del Supervisor inmediato.
- Notificar si en los puestos de trabajo se consigue material sin identificación para evaluación y disposición por parte del Inspector de Calidad.
- Participar en la investigación de las causas para disminuir reciclo generado en las áreas.
- Garantizar existencia de tarjetas de identificación de reciclo en cada una de las máquinas.
- Garantizar el reciclo faltante en Banbury Planta Alta.
- Registrar en el formato correspondiente las novedades relacionadas con las actividades de la Gestión de Reciclo.

Conclusiones y Recomendaciones:

- Durante la Evaluación del Puesto de trabajo se evidenció que los rodados son colocados en paletas y muchas veces están pegados, lo que requiere realizar un sobre esfuerzo para despegarlos, adoptando malas posturas. Se recomienda en lo posible llenar dos paletas por turno para evitar posturas forzadas y repetitivas a nivel de miembros superiores y columna vertebral.
- El Trabajador debe cumplir con las Limitaciones emitidas por el Médico tratante de no realizar manipulación manual de cargas (halar, empujar o levantar), no realizar actividades que impliquen movimientos repetitivos de flexión, extensión o rotación del cuello y tronco, no trabajar sobre superficies que vibren.
- Debe realizar pausas de descanso: por cada 50 minutos de jornada laboral debe descansar 10 minutos

NOTA:

Todo lo anterior a los fines de dar cumplimiento con lo contemplado en el artículo 53 numeral 9 de la Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo. Sin más a que hacer referencia y dejando constancia del contenido del presente documento firmamos en señal de conformidad. En la ciudad de _____ a los (_____) días del mes de _____ de

Conformes:

Médico Especialista En Salud Ocupacional

Supervisor Del Área

Delegado De Prevención

Trabajador

CONTRATO DE REUBICACION.

Entre la empresa _____ sociedad mercantil de este domicilio, representada en este acto por _____, titular de la Cédula de Identidad N° _____, en su carácter de Director de Recursos Humanos, en lo adelante **LA EMPRESA**, por una parte; y por la otra, el señor, **XXXXXXXXXX**, Venezolano, mayor de edad, titular de la cedula de identidad N° **V-XXXXXXXXXX**, en lo adelante **EL TRABAJADOR**, se ha convenido en lo siguiente:

PRIMERO: Considerando que el trabajador presta su servicios a la empresa desde el **XXXXXXX**, desempeñando actualmente el cargo o puesto de **XXXXXXX**, en el departamento de **XXXXXXXXXX**.

SEGUNDA: Considerando que el Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laboral, ha recomendado a la empresa la reubicación o cambio de puesto de trabajo del trabajador, conforme a la capacidad residual laboral derivada de las limitaciones que tiene para trabajar según las indicación contenidas en el mencionado oficio.

TERCERA: Considerando que conforme a lo previsto en el numeral 9 del artículo 53 de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y la cláusula 59 de la Convención Colectiva vigente de la empresa, es un derecho del trabajador ser reubicado de su puesto de trabajo o la adecuación de sus tareas por razones de salud y un deber de la empresa proceder a la reubicación ordenada por el organismo competente para ello.

CUARTA: Expresamente **LA EMPRESA** y **EL TRABAJADOR** convienen en que a partir del día **XXXXXXXXXX**, y por cuanto al Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa conjuntamente con el Servicio Médico han hecho las

evaluaciones correspondientes a los puestos o cargos existentes en la empresa, acordes con la capacidad residual laboral de **EL TRABAJADOR**, éste se desempeñará en el cargo de **xxxxxxxx** en el departamento de **xxxxxxxx**, en el turno que supervisor-trabajador acuerden, adecuado a las limitaciones funcionales y físicas determinadas por **INPSASEL**.

QUINTA: Igualmente se deja constancia que los miembros del Comité de Salud y Seguridad Laboral, incluyendo los Delegados de Prevención han sido informados de la presente reubicación y ha constatado las condiciones del puesto de trabajo en cual ha sido reubicado **EL TRABAJADOR**, por lo que suscribe la presente acta en conformidad con lo aquí acordado.

SEXTA: Se deja constancia que la presente acta se suscribe en Guacara, el **xxxxxxxx**, y que una copia de la misma será presentada ante el Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laborales (**INPSASEL**) a los fines de que repose en el expediente de **EL TRABAJADOR** que reposa en dicho organismo.

POR LA EMPRESA

EL TRABAJADOR

COMITÉ DE HIGIENE Y SEGURIDAD

RECURSOS HUMANOS

SERVICIO MEDICO

SINDICATO

PROGRAMA DE REINSERCIÓN LABORAL

Formato Formalización Reubicación o Reinserción del Trabajador Limitado

Nombre del Trabajador: C.I: _____ **Ficha:** _____
Fecha de Ingreso: _____
Cargo Actual: _____
Cargo de Reubicación: _____
Fecha Efectiva de Reubicación: _____
Firma del Trabajador: _____

<p><u>Servicio Médico</u></p>
<p>Exposición de Motivos:</p>
<p>Recomendación Médico Ocupacional:</p>
<p>Nombre: Dra. _____ CI: _____ Cargo: Médico Ocupacional Firma: _____ Fecha: _____</p>
<p>Delegados de Prevención:</p>
<p>Nombre: _____ Firma: _____</p>
<p>Nombre: _____ Firma: _____</p>
<p><u>Ergonomía</u></p>
<p>Exposición de Motivos:</p>
<p>Nombre: _____ CI: _____ Cargo: Analista de Ergonomía Firma: _____ Fecha: _____</p>
<p><u>Seguridad - Higiene y Ambiente</u></p>

Exposición de Motivos:

Nombre: _____ **C.I:** _____
Cargo: Gerente de Seguridad y Salud Ocupacional
Firma: _____ **Fecha:** _____

Solicitante

Área solicitante: Gerencia Minifábrica de Armado y Vulcanizado
Nombre Solicitante: _____ **C.I:** _____
Cargo: Especialista de Calidad Vulcanizado

Motivos de solicitud:

Firma: _____ **Fecha:** _____

Recursos Humanos

Condiciones Reubicación:

Nombre: _____ **C.I:** _____
Cargo: Gerente de Relaciones Laborales
Firma: _____ **Fecha:** _____

CALIFICACIÓN DEL PERSONAL OPERARIO				
Nombre: _____	N° de Ficha: _____			
Puesto a Ocupar: _____				
Operario: _____	Nuevo Ingreso: <input type="checkbox"/>	Polivalencia: <input type="checkbox"/>		
Entrenamiento recibido en el puesto de trabajo				
Desde: _____ Hasta: _____				
Monitor / Instructor				
Nombre: _____		N° de Ficha: _____		
_____ Firma del Monitor Instructor		_____ Firma del trabajador		
Calificación				
	SI	NO	FIRMA DEL SUPERVISOR	N° DE FICHA
Producción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	_____
(*) Eficiencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Calidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Seguridad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Ambiente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	_____
<u>OBSERVACIONES:</u>				
RR HH - Dpto. de Planificación y Desarrollo de Personal				
A partir del ___/___/___ y según resultado obtenido, se Califica al operario a ocupar el puesto de Trabajo de:				

_____ Firma				
NOTA: Este documento se debe anexar al Movimiento de Personal				
(*) : Aplica sólo para personal de las áreas de producción				

Original: Dpto de administración de personal (nomina) / Copia: Expediente