

Programa de Rehabilitación Integral y Reincorporación Laboral para Trabajadores que han sufrido Accidentes de Trabajo y/o Enfermedad Laboral (ATEL) de Axón Energy S.A.S

Martha Liliana Sandoval Rocha

Ingrid Viviana Leiva Cutta

Camila Andrea Aldana Villanueva

Universidad - Ecci

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el

Trabajo

Febrero 2023

Programa de Rehabilitación Integral y Reincorporación Laboral para Trabajadores que han sufrido Accidentes de Trabajo y/o Enfermedad Laboral (ATEL) de Axón Energy S.A.S

Martha Liliana Sandoval Rocha

Código: 120658

Ingrid Viviana Leiva Cutta

Código: 114042

Camila Andrea Aldana Villanueva

Código: 122191

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesora

Julietha Oviedo Correa

Universidad- Ecci

Especialización en Gerencia de La Seguridad y Salud en el

Trabajo

Febrero 2023

Tabla de contenido

1. Título Provisional del Trabajo	6
2. Problema de investigación	6
2.1 Descripción del Problema	6
2.2 Formulación de Problema	7
Pregunta de investigación	11
3. Objetivos	12
3.1 Objetivo General	12
3.2. Objetivos específicos	12
4. Justificación y Delimitación	13
4.1 Justificación	13
4.2 Delimitación.....	17
4.3 Limitaciones.....	17
5. Marcos Referenciales.....	18
5.1 Estado De Arte.....	18
Investigaciones Nacionales	18
Investigaciones Internacionales	37
Autor a nivel regional	47
Título: Comportamiento de accidentalidad y enfermedad laboral en el Tolima para el año 2020.....	47
5.2 Marco teórico	49
5.3 Marco Legal.....	60
6. Marco Metodológico.....	68
Paradigma empírico-analítico:	68
Método Exploratorio.....	69
Tipo de Investigación.....	70
Primera Fase: Identificación de los Casos para Ingreso al Programa.....	71
Segunda Fase: Evaluación inicial del caso	72
Tercera Fase: Desarrollo del plan de rehabilitación	77
Modificaciones al ambiente de trabajo.	80
Cuarta Fase: Información y Retroalimentación Del Programa.....	82
6.1 Recolección de la Información	87
Población.....	87
Instrumentos y técnicas de recolección.....	88
Cronograma.....	88
6.2 Análisis de la Información	90
7. Resultados	93
7.1 Discusión de los resultados	100
8. Análisis Financiero	103
8.1. Costos del Proyecto.....	104
8.2 Análisis costo - beneficio.....	106
9. Conclusiones y Recomendaciones	110
Conclusiones	110

Recomendaciones	112
Referencias.....	114

Contenido de tablas

Tabla 1 Parámetros a seguir para la selección de casos a incluir en el programa.....	72
Tabla 2 Pasos a realizar en la fase dos evaluaciones de los casos	75
Tabla 3 Paso a paso de la fase 3 desarrollos del plan de rehabilitación.....	81
Tabla 4 Paso a paso de la etapa 4, información y retroalimentación del programa.....	84
Tabla 5 Cronograma de actividades.....	89
Tabla 6 Cobertura de indicadores del programa.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 7 Presupuesto recurso humano	104
Tabla 8 Presupuesto recurso físico	105
Tabla 9 Presupuesto para la implementación del programa	106
Tabla 10 Calculo indicador costo - beneficio	108

Contenido de figuras

Figura 1 Accidentes de trabajo y enfermedades laborales en Colombia I semestre de 2022	58
--	----

Anexos

Anexo 1 Matriz IPER

Anexo 2 Programa de Seguimiento a la Rehabilitación, Reintegro, Reubicación y Readaptación Laboral

Anexo 3 Matriz Descripción de Cargos

1. Título Provisional del Trabajo

Programa de Rehabilitación Integral y Reincorporación Laboral para trabajadores que han sufrido accidentes de trabajo y/o enfermedad laboral (ATEL) de Axón Energy SAS.

2. Problema de investigación

2.1 Descripción del Problema

Uno de los problemas principales en Colombia en el ámbito laboral siempre ha sido mantener un estándar alto de calidad sobre la salud de los trabajadores, ya que es muy limitada la información de ellos en un examen de ingreso; por esto, este examen debe ser integral y aplicado de manera correcta para conocer los modelos de prevención y ejecución que les permita disminuir los índices de accidentalidad dentro de las empresas. Esta situación facilitaría el trabajo con los empresarios y las autoridades de salud; una buena rehabilitación permite valorar la pérdida social y económica que producen los accidentes ocasionados por el trabajo (Varillas, Eikemans, & Tennessee, s.f.).

Un trabajador incapacitado genera un impacto negativo y retrasos en la productividad de una empresa, es un gasto en el que incurre un empresario cuando debe cubrir una incapacidad y que por su objeto social debe continuar con el desarrollo normal involucrando a varios actores:

- ✓ ARL
- ✓ Clientes
- ✓ Proveedores
- ✓ Familia
- ✓ Compañeros de Trabajo.

Por esta razón los programas de rehabilitación laboral siempre han sido importantes en el proceso de inclusión socio-laboral de los individuos que han sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad laboral, el cual puede dejar secuelas en quien lo ha padecido, su familia y entorno, repercutiendo y materializando su cotidianidad. (Sepúlveda, 2019)

2.2 Formulación de Problema

La organización internacional del trabajo (en adelante OIT) en el repertorio de recomendaciones prácticas sobre registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, define el accidente laboral como: “el suceso ocurrido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, que puede causar lesiones profesionales mortales o no mortales”, así mismo, la OIT establece que diariamente se presentan miles de accidentes de tipo laboral, los cuales repercuten considerablemente en la integridad física y emocional de los trabajadores y sus familias.

Los accidentes de tipo laboral causan aproximadamente 2,78 millones de muertes al año. De igual manera es importante ver que además de los accidentes mortales, están aquellos que generan daño físico y psicológico a los trabajadores, los cuales pueden calificarse en: leves, moderados y grave, por ende, es difícil generar una reincorporación laboral en el marco de los riesgos laborales, cuando el empleado ingresa a un periodo de incapacidad por una alteración en su estado de salud como consecuencia de un evento dado en el contexto laboral, se ha definido la reincorporación como el proceso en que el empleado vuelve a vincularse a su actividad laboral habitual o no habitual, esta reincorporación debe integrar la recuperación física, mental, familiar y ocupacional. (Velásquez, 2013)

En Colombia la accidentabilidad laboral reportada en el sistema general de riesgos laborales en los últimos años ha venido presentando un aumento sostenido, lo cual genera consecuencias tanto en el bienestar y salud de la población trabajadora, como en la economía del país. Fasecolda y el Ministerio del trabajo han ejecutado la labor de organizar bases de datos con las cifras de accidentabilidad laboral en trabajadores afiliados al sistema general de riesgos laborales, sin embargo, no se ha hecho un análisis global de la accidentabilidad laboral en el país que incorpore las particularidades de presentación en las diferentes regiones, de acuerdo con la distribución de los diversos procesos productivos propios de cada región. (Trujillo, Rodríguez, & Sáenz, 2021)

Con respecto a la industria del petróleo, es un sector que ha logrado un significativo aumento y producción durante los últimos años en Colombia, y es por esta misma razón que es una industria muy activa en el manejo de sus riesgos, la industria es bastante consciente del riesgo y trabaja en ello. En el sector reconocen que sus riesgos son de alta severidad y por esta razón intenta reducir al máximo su frecuencia mediante altos estándares de calidad, salud ocupacional, seguridad industrial y medio ambiente. Sin embargo, esto no ha eximido a la industria de presentar accidentalidad y de tener riesgos significativos en su reputación, transporte, operación, equipos y maquinarias, personas y orden público. (Trujillo, Rodríguez, & Sáenz, 2021)

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales ocasionan daños y pérdidas tanto para los trabajadores como para las empresas, y cada vez más se incrementan las estadísticas de los reportes de estos accidentes de trabajo y enfermedades laborales (ATEL).

En base a lo anterior se procede a interrogarse ¿Cuáles son los elementos que debe tener el programa de rehabilitación integral y reincorporación laboral para lograr que un trabajador que sufrió ATEL con pérdida parcial de su capacidad productiva en el sector de hidrocarburos, se reincorpore de manera exitosa a sus actividades laborales cotidianas?

Dando respuesta a la pregunta expuesta en el planteamiento del problema doy continuidad a la contextualización del problema. La entidad empleadora debe denunciar al organismo administrador mediante la Denuncia Individual de Enfermedad Profesional (DIEP) cuando un trabajador manifiesta que padece de una enfermedad o presenta síntomas que, presumiblemente, tienen un origen profesional, a más tardar dentro del plazo de 24 horas.

A lo anterior se puede también entender que el tema de los Accidentes de trabajo es una cuestión que aborda diferentes aspectos relacionados con la situación laboral de cada trabajador en su entorno laboral, el empleador tiene derecho a ofrecerle al trabajador los derechos otorgados por la ley, derechos como cuales: Se establecen acciones para prevenir la materialización de nuevos casos y se socializan a la persona diagnosticada, jefe inmediato y dependencias responsables de ejecutar dichas acciones.

Las acciones establecidas deben tener una fecha de verificación, donde se hará el cierre de cada una de ellas. Las recomendaciones medico laborales emitidas por la ARL o medicina laboral se socializarán mediante el formato Lista de asistencia a reuniones ASIF06, a la persona diagnosticada y a su jefe inmediato, Se hará seguimiento a la persona diagnosticada para verificar el cumplimiento de las recomendaciones medico laborales.

Donde el empleador debe brindarle al trabajador todos los derechos que por ley le corresponden como los pagos puntúeles de la ARL y de seguridad social, a su vez el empleador debe brindarle apoyo a su trabajador en su enfermedad laboral por medio de un seguimiento

del caso, como también brindar apoyo en la parte emocional y psicológica ya que se puede conllevar a enfermedades como el estrés laboral que suscitan a situaciones difíciles por la realidad que está pasando el trabajador el estrés laboral también conlleva a consecuencias nefastas debido al tipo de enfermedad laboral que padezca el trabajador logrando empeorar su proceso de recuperación.

El sistema de rehabilitación integral y reincorporación al desarrollo de una actividad ocupacional se fundamenta en la Ley 100 de 1993, Artículo 153 numeral 3, que establece: “El sistema general de seguridad social en salud brindara atención en salud integral a la población en sus fases de educación, información y fomento de la salud y la prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación en calidad, oportunidad, cálida y eficiencia” (Social, 2004)

El reintegro laboral de los trabajadores, debe estar enfocado a brindar apoyo para retomar sus actividades laborales habituales cuando el estado de salud de este se lo permita, o el entrenamiento y capacitación para el desarrollo de actividades nuevas cuando el proceso de reintegro laboral va con reubicación del trabajador.

Con lo mencionado anteriormente con respecto a la reintegración laboral, se hace visible la falta de información, por lo cual, esta investigación busca argumentar la reincorporación laboral de los trabajadores accidentados y calificados con severidad mayor en el sector de hidrocarburos, teniendo en cuenta que este sector cuenta con un amplio número de empleados, expuestos a factores de riesgos asociados a la actividad que desarrollan.

Pregunta de investigación

¿Cuáles son los elementos que debe tener el programa de rehabilitación integral y reincorporación laboral para lograr que un trabajador que sufrió ATEL con pérdida parcial de su capacidad productiva en el sector de hidrocarburos, se reincorpore de manera exitosa a sus actividades laborales cotidianas?

3. Objetivos

3.1 Objetivo General

Elaborar un programa de rehabilitación integral y reintegración laboral para que el trabajador de Axón Energy SAS que sufrió un ATEL, logre reincorporarse exitosamente y de forma productiva mediante actividades de reconversión laboral para el cual estaba capacitado en su ámbito personal y profesional.

3.2. Objetivos específicos

Identificar los casos de ATEL, que deben ser incluidos en el programa de rehabilitación y reincorporación laboral.

Analizar y evaluar el perfil ocupacional del cargo y del trabajador de acuerdo a los requerimientos del puesto de trabajo de cada persona afectada a través de resultados y valoraciones médicas.

Elaborar un programa seguimiento al proceso de rehabilitación y reincorporación, para asegurar que se cumplan las especificaciones médicas dadas a cada uno de los pacientes.

Sensibilizar las áreas gerenciales, administrativas y operativas de la Empresa con relación al Programa de Seguimiento a la Rehabilitación, y de Reintegro, Reubicación y Readaptación Laboral.

4. Justificación y Delimitación

4.1 Justificación

Las patologías osteomusculares engloban una serie de entidades clínicas específicas que incluyen enfermedades de los músculos, de los tendones, de las vainas tendinosas, síndromes de atrapamiento nervioso, alteraciones articulares y neurovasculares, son ampliamente conocidas, comunes y potencialmente incapacitantes, pueden definir en cuanto a severidad y evolución, y representan un alto costo social que se traduce en incapacidades, tratamientos costosos, repercusiones en la producción de la empresa donde labora el trabajador, y aumento de carga física para compañeros de trabajo. Sin embargo, cabe aclarar que son prevenibles. El Instituto Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional (NIOSH), señala que las lesiones o desórdenes musculo esqueléticos incluyen un grupo de condiciones que involucran a los nervios, tendones, músculos y estructuras de apoyo como los discos intervertebrales. Representan una amplia gama de desórdenes que pueden definir en grado de severidad desde síntomas periódicos leves hasta condiciones debilitantes crónicas severas. Así mismo, el NIOSH establece que los desórdenes musculo esqueléticos si han sido causados o agravados por las condiciones y/o medio ambiente de trabajo se les denomina Lesiones Musculo esqueléticas Ocupacionales (LMEO). Existen controversias en relación con el origen ocupacional de estas patologías, sin embargo, reconoce que ciertas ocupaciones, tareas y posturas pueden ocasionar, condicionar y perturbar este tipo de lesión. En las enfermedades musculo esqueléticas predomina el dolor como síntoma y consecuentemente una cierta alteración funcional. Puede afectar a cualquier parte del cuerpo y su gravedad va desde la fatiga postural reversible hasta afectaciones irreversibles. (Humano, 2018)

Algunas lesiones musculo esqueléticas consideradas en Colombia como de origen laboral son Tenosinovitis de la estiloides radial debida a movimientos repetitivos, esfuerzos intensos y posturas extremas de la muñeca, Tenosinovitis crónica de la mano y la muñeca debida a movimientos repetitivos, esfuerzos intensos y posturas extremas de la muñeca.

En el mundo cada año se lesionan aproximadamente 100 millones de trabajadores y se informan 200.000 muertes laborales. En un informe de estadísticas europeas sobre enfermedades profesionales del año 2009 se relacionan como más frecuentes: la pérdida de audición por ruido (32,0%), las afectaciones de la piel (15,2%), la alergia respiratoria (7,9%), la silicosis (7,6%), la asbestosis (6,7%), la parálisis de nervios por presión (5,9%), las enfermedades osteomusculares y la angineurotica por vibración (4,4%). (Humano, 2018).

Todas las actividades laborales implican algún riesgo; el ejercicio de un oficio o profesión conlleva una probabilidad de afectar negativamente la salud, pero también implica la opción positiva del trabajo como un medio para crecer como persona, satisfacer las necesidades propias.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en su Constitución de 1946, define “salud” como: el estado de completo bienestar físico, mental, espiritual, emocional y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. (Arboleda, Sanmartin, Sanchez, & Tamayo, 2011).

La salud implica que todas las necesidades fundamentales de las personas estén cubiertas: afectivas, sanitarias, nutricionales, sociales, culturales y laborales. La salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad. (Arboleda, Sanmartin, Sanchez, & Tamayo, 2011)

Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales interfieren en el desarrollo normal de una organización, inciden en la productividad, solidez y permanencia en el mercado; además pueden tener implicaciones para el trabajador en el ámbito laboral, familiar y social; inicialmente generan en su mayoría incapacidades, ausentismo y posteriormente un reintegro al área laboral; estas situaciones conllevan a cambios administrativos, organizacionales, aumentos de los costos, disminución del desempeño actual del trabajador, variaciones en la remuneración, en la calidad de las relaciones interpersonales y en el reintegro al equipo de trabajo. (Arboleda, Sanmartin, Sanchez, & Tamayo, 2011)

Anudado a lo anterior se pretende elaborar un programa de rehabilitación integral y reincorporación laboral donde se permita al trabajador continuar siendo productivo y útil logrando el desarrollo de personas adaptables e integrales capaces de adecuarse al nuevo escenario laboral.

Con este programa lo que se quiere es promover la adaptación del trabajador en labores a sus habilidades y a la eventual pérdida de la capacidad laboral, de origen común y/o laboral, o a quien cuente con recomendaciones temporales o definitivas, y que generen secuelas; permitiendo

su productividad, potencializando su recuperación y favoreciendo su estado funcional y emocional.

La efectividad del programa depende en particular de un buen y documentado análisis de las oportunidades y obstáculos que el trabajador/paciente enfrentara; ya sea considerando sus características personales, así como los de la organización del trabajo.

Es decir, el reintegro al trabajo será el punto de intersección entre los intereses de los actores involucrados: trabajador, SG SST (ARL, EPS, AFP), y empresa. Dichos actores, estarán involucrados durante todo el proceso (ingreso, calificación, objetivos de la intervención, y seguimiento) y serán quienes, mediante la comunicación y la orientación al reintegro, harán posible un proceso de reintegro al trabajo consecuente con las particularidades de cada trabajador/a.

Desde esta perspectiva, el reintegro debe considerar que:

- En cada etapa se requiere la participación de todos los actores
- Cada acción durante el proceso se implementa en función de la persona afectada: flexibilidad.
- Se evalúa con regularidad: retroalimentación.

Desde el punto de vista sistémico se debe considerar la concurrencia de diferentes perspectivas para tomar decisiones más ajustadas a los involucrados y al contexto en el que ocurren las situaciones desencadenantes; al mismo tiempo, es necesario adoptar una actitud flexible frente al proceso de toma de decisiones, concordadas de acuerdo a las particularidades del trabajador/a.

4.2 Delimitación

Se plantea este programa de rehabilitación integral y reincorporación laboral para la Empresa Axón Energy SAS y su fuerza laboral, y que sirva de referente o modelo para demás empresas que laboren en el sector de hidrocarburos, el tiempo estimado para la realización de este proyecto de investigación es de 9 meses del presente año, desde el mes de febrero hasta noviembre de 2022.

4.3 Limitaciones

De acuerdo al desarrollo del presente proyecto se pueden evidenciar limitaciones de espacio ya que la investigación se hace a una empresa en particular y a un sector productivo específico, puesto a que se tiene conocimiento y experiencia laboral en ese sector.

Otro aspecto que surge es los límites tecnológicos ya que las personas encargadas de la investigación se encuentran en regiones donde el acceso a internet, el servicio de energía y la conectividad resulta tediosa e imposible, y esto genera retrasos en el desarrollo de los avances del proyecto.

5. Marcos Referenciales

5.1 Estado De Arte

Para la investigación y desarrollo de este trabajo se indago en varias fuentes bibliográficas como tesis, trabajos de grado, artículos de revistas científicas y normatividades explicando los puntos de vista realizados por diferentes autores que también se encontraron interesados en el proceso de rehabilitación y reincorporación laboral, estos autores basan Las investigaciones en el ámbito laboral ya que la probabilidad presentada en el sistema general de riesgos laborales en los últimos tiempos años aumento , lo cual crea consecuencia que generan afectaciones en la parte del bienestar del trabajador y afectando directamente la situación economía de cualquier empresa y en general se ve afectado también la parte económica del país, a su vez es de denotar que todas las empresas a nivel nacional e internacional son las responsables de la actividad y prevención de los riesgos laborales como las medidas preventivas con el fin de minimizar los riesgos derivados del trabajo ya que los accidentes y/o enfermedades laborales conllevan un costo elevado para las partes involucradas.

A continuación, algunos proyectos relacionados con el tema de investigación.

Investigaciones Nacionales

Título: Diseño de un protocolo de reintegró laboral en trabajadores con secuelas de COVID -19 en Colombia en el 2021

Autores: Mery Lorena Díaz, Juan José Bravo Agreda, Javier Alejandro Pupo Sánchez

Fecha: Año 2021

Institución: Universidad del bosque

El objetivo principal de la investigación está enfocado en abordar el tema del COVID -19 y las consecuencias que dejó la pandemia a nivel laboral, el 1 de diciembre del año 2019 en la ciudad de Wuhan en la china se expandió un virus altamente contagioso y peligros para la salud del ser humano, siendo este virus llamado coronavirus generador principal de un síndrome respiratorio que conlleva a la muerte en las personas rápidamente, si no es atendido a tiempo.

Así pues, este virus se expandió por todo el mundo propagándose rápidamente, convirtiéndose en una pandemia total donde causo muchas muertes y contagios, el mundo entero se vio afectado no solo a nivel de salud, sino que también afecto la parte económica ya que se tuvo que cerrar todos los sitios públicos, afectando a muchas personas que quedaron sin empleos a causa de esta problemática.

Para nuestro país Colombia ha sido el país del continente americano que más muertes se generó a causa de este virus, desafortunadamente el virus COVID 19 no ha dejado solo consecuencias como la muerte, también se han visto afectadas las personas que han logrado salir bien de este virus, ya que han dejado secuelas que en muchos casos sigue afectando la salud de cada persona; millones de colombianos se han recuperado, sin embargo una parte de ellos continúan padeciendo y superándose en sus actividades básicas cotidianas de estas secuelas porque afectaron el impacto sociocultural y financiero del mundo entero. Luego de una primera etapa de confinamiento y medidas de bioseguridad estrictas, seguidas de otra etapa de apertura gradual y planes de vacunación, comenzó a evidenciarse con mayor frecuencia la aparición de secuelas de COVID-19 que sigue afectando a las personas y más en su entorno laboral ya que ha dejado secuelas afectando totalmente las actividades laborales.

Se percibe en el ámbito internacional y nacional un aumento de la importancia de los SST en el comprendiendo las condiciones en la salud humana, las circunstancias y la exposición ocupacional, por lo que entidades como (OMS) y la (OIT), han promulgado lineamientos y normas técnicas con alto énfasis de prevención de enfermedades en el entorno laboral, igualmente el gobierno nacional y sus demás identidades que lo conforman, no estaban preparados para enfrentar una pandemia de magnitudes tales como la del COVID-19, ni las posibles afectaciones de salud, sociales, económicas y ambientales que esta desencadenó, incluyendo un grupo grande y creciente de secuelas de diversas etiologías, fisiología, gravedad y duración, así como las estrategias para reintegrar a sus actividades laborales a un trabajador con padecimiento de algunas o varias de ellas.

Después de describir más del tema de investigación en este caso el coronavirus, como ha originado secuelas graves para la salud humana, también se puede describir más del tema como los trabajadores son reincorporados nuevamente a sus lugares de trabajo después de la etapa de confinamiento siendo una etapa difícil y compleja para las personas que sufren estas secuelas a causa del virus , para eso se debe generar un proceso de reincorporación y rehabilitación para los trabajadores a sus labores de forma segura y saludable para los trabajadores y la organización.

Al respecto es importante que en cada organización se trabaje en el sistema general de riesgos profesionales de normativa legal alguna que regule o direcciona la metodología idónea que debería ser aplicada para rehabilitar, reincorporar y reintegrar a los trabajadores a sus sitios de trabajos y contar con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo adecuadas.

Por otra parte, es importante describir la metodología con la cual se trabaja en esta investigación, proceso de reincorporación en los trabajadores ya que es importante tener claro cómo se debe trabajar para brindar condiciones adecuadas para los sitios de trabajos.

El siguiente punto es describir el tipo de metodología que esta investigación realiza para abordar el tema del proceso de reincorporación y rehabilitación que deja el COVID 19 siendo está de tipo descriptivo cuyo propósito fue el diseño de un protocolo para trabajadores con secuelas de COVID-19 en Colombia, observando a través de esta metodología las secuelas que dejan el virus tanto físicamente como psicológicamente se pueden nombrar las siguientes como estrés, angustia, ansiedad estas secuelas se deben cuando el trabajador perdió su empleo y al momento de reincorporarse ha quedado con secuelas psicológicas debido a la pérdida del empleo y a las dolencias físicas que sigue padeciendo como dolores articulares, e infecciones respiratorias agudas.

Es fundamental que todas las entidades de trabajo tengan condiciones óptimas para garantizar el protocolo de rehabilitación y reintegro laboral que tenga como objetivo principal establecer la metodología para el reintegro y rehabilitación donde es importante contar con la SST, de los trabajadores con secuelas respiratorias de COVID-19, de origen común o laboral, para poder Reincorporarlo en el cargo que actualmente ejerce, brindarle al trabajador condiciones adecuadas en sus lugares de trabajo.

Título: La rehabilitación un reto para la formalización laboral en Colombia en el marco del trabajo.

Autores: Daniel Felipe quintero Betancourt

Fecha: Año 2021

Institución: Facultad de derecho y ciencias políticas universidad de Antioquia.

Con respecto a esta investigación se enfoca en el estudio y el proceso de rehabilitación integral dentro del Sistema General de Riesgos laborales en Colombia, basándose en el Manual de procedimientos para la rehabilitación y reincorporación ocupacional de los trabajadores, el proceso de reincorporación del trabajador, permite incluir que a partir de los procesos de rehabilitación integral, formalización laboral de la población en situación de discapacidad que no son suficiente para acceder a una pensión, pero que deben garantizar el acceso al mercado laboral en condiciones decentes para poder salvaguardar su plena subsistencia. (p 12)

Por lo que se refiere que la rehabilitación integral de los trabajadores en las empresas y relacionado con el sistemas general de riesgos, debe ser un proceso en el cual los trabajadores tenga presente a que derechos tienen en sus sitios de trabajos y en algunos casos donde hallan accidentes de tipo laboral los empleados deben tenerlos en cuenta para que se les garantice sus derecho, entre estos está el proceso de rehabilitación integral para que pueda ser reintegrado al puesto del trabajo, donde se le garantice las condiciones de seguridad y salud en el lugar del trabajo y así poder evitar los accidentes laborales y en ocasiones el riesgo de muerte.

Esta investigación trabaja la metodología basada en un documento y como es esencial de esta el análisis, articulado con el método descriptivo donde se estudian las características concretamente de personas o población en situación de discapacidad, con lo cual, no es suficiente para acceder a una pensión de invalidez, pero que necesitan una u otra forma acceso al mercado laboral en condiciones decentes, de igual manera del proceso de rehabilitación integral en el marco del trabajo formal en nuestro país. (p 4)

Esta metodología trabaja en un análisis documental la cual tiene como objetivo fundamental trabajar guiados por el Manual de procedimientos para la rehabilitación y reincorporación ocupacional de los Trabajadores y los Riesgos Laborales, donde a los empleados se les debe realizar pruebas de estudio a los empleados con discapacidades o pérdidas de la capacidad laboral, para realizar las actividades laborales y así poder abordar más a fondo el tema de la reincorporación y rehabilitación integral en el trabajador.

Ahora bien la rehabilitación integral y el proceso reincorporación para el trabajador es un proceso que se encarga de trabajar no solo a nivel de ocupacional sino también conlleva a que se relacione con aspectos técnicos a nivel de procesos terapéuticos, educativos, formativos, y sociales todos estos aspectos se deben trabajar en los procesos de rehabilitación y reincorporación integral.

En conclusión, es importante trabajar este tema de la reincorporación integral y rehabilitación con los empleados ya que se debe direccionar un seguimiento adecuado en este

proceso y fortaleceré los procesos de SST en la organización ya que se garantiza condiciones 24 dignas a los trabajadores y se disminuyen los riesgos de accidentes laborales.

Título: Implementación de un procedimiento para fortalecer el proceso de inclusión y rehabilitación de trabajadores en una empresa de consultoría

Autores: Mayra Calvache Jesús valencia

Fecha: Mayo del año 2021

Institución: Universidad ECCI

Se puede definir que el objetivo principal de esta investigación es abordar y fortalecer los procesos de rehabilitación en una empresa de consultoría, por un lado es una investigación importante de realizar ya que los trabajadores que pasan por situaciones complejas en donde han sufrido algún tipo de (ATEL) enfermedad laboral, donde se observan que no es posible un procedimiento adecuado en el manejo del tema por parte de la empresa, los trabajadores, obtendrán una ayuda para poder llevar a cabo de manera exitosa el reintegro. La aplicación de este procedimiento aportará para que los diferentes empleados puedan lograr de manera exitosa poder ingresar nuevamente a sus puestos de trabajo. (p 4)

Sin embargo este proceso de rehabilitación y reincorporación laboral permite visualizar los accidentes laborales, más allá de lo ocurrido en el evento, nos facilita conocer la salud mental de los trabajadores que se ven afectados e involucrados debido al estrés y la ansiedad al no poder estar en sus lugares de trabajo, ya que una incapacidad larga afecta la economía de toda

la familia del trabajador y que por consiguiente estas situaciones se tornan difíciles provocando afectaciones y consecuencias en la salud.

25

A continuación, me permito explicar la metodología utilizada para este tipo de investigación, metodología cualitativa descriptiva, dado que parte del estudio de un conjunto de personas que cuentan su experiencia bajo un conocimiento laboral. Esta metodología tiene varios elementos fundamentales para el desarrollo de trabajos investigativos, entre los cuales destacan, establecer los objetivos, explorar las deficiencias en el conocimiento del problema, elegir el ambiente o contexto donde se comenzará el estudio, establecer una muestra inicial y entrar en el ambiente de contexto. Este estudio es de tipo descriptivo, para este caso sería describir y determinar según la normatividad legal vigentes el programa de reincorporación, como fenómeno que se somete al análisis dentro de la empresa consultoría en gestión de riesgos. (p 39)

Es decir, la metodología utilizada para esta investigación utiliza varias etapas

- 1) Etapa investigativa
- 2) Etapa diagnostica
- 3) Etapa informativa
- 4) Recolección de datos

En conclusión, esta investigación del proceso de rehabilitación y reincorporación cuenta con una 4 etapas en donde se debe informar y retroalimentar al (SGRL) es necesario entender sobre el proceso de reintegro en empleados donde se puede comunicar algunas, recomendaciones al trabajador ya que hace referencia a los casos en los que el empleado pueda reintegrarse a sus

antiguas labores, requiriendo de un ajuste a sus actividades. Donde se debe realizar un seguimiento a la productividad.

26

Título: Formulación del programa de Rehabilitación Integral en Accidentes de Trabajo de Colmena Seguros S. A en la Sucursal Bucaramanga para sus empresas afiliadas a través de los planteamientos referidos en la guía del PMBOK

Autores: Nydia Janeth Sepúlveda Chávez

Fecha: Año 2019

Institución: Universidad nacional abierta y a distancia UNAD Bucaramanga

Se propone describir en la siguiente investigación un proceso de rehabilitación integral en el riesgo de accidentes laborales, la accidentalidad en las empresas da origen a formular un programa de Rehabilitación Integral que permita de una manera ordenada, sistematizada y óptima, enmarcada en un contexto médico social reincorporar los trabajadores cumpliendo las exigencias del Manual de Procedimientos para la Rehabilitación y Reincorporación ocupacional de los trabajadores en el (SGRL).

Por lo que se refiere a un programa que se encarga de trabajar en el contexto laboral que le permita garantizar que los accidentes que se haya generado en los lugares de Trabajo se atiendan y se manejen de la manera más óptima con relación a la salud de los afectados, la constante interacción entre los líderes del programa de rehabilitación y reincorporación, el trabajador y el contratante debe garantizar la reincorporación efectiva.

Dado lo anterior, y con el fin de disminuir la incapacidad en los trabajadores se requiere una implementación de un programa de Rehabilitación Integral para los interesados (empleador – ARL – trabajadores) con miras a buscar una solución continua que permita disminuir el tiempo de incapacidad de un trabajador, que muestre en un informe de seguimiento las posibles modalidades de solución del problema entre los médicos auditores de la ARL, las empresas y los trabajadores y que permita proponer un plan de trabajo a la empresa para la rehabilitación funcional a través de una estrategia de manejo continuo y seguido y de acercamiento con el trabajador accidentado como de la empresa afiliada.

Con respecto a lo anterior es importante que cada empresa tenga asegurado a cada uno de sus trabajadores para poder garantizar condiciones adecuadas en salud y riesgos laborales, y así garantizarle los derechos como trabajadores, además el estar afiliado a una ARL. El empleado no está desamparado frente a un accidente o una enfermedad de origen laboral, que ponga en riesgo su salud o su vida,

A continuación, me permito describir el tipo de investigación que se llevó a cabo en este proyecto es cualitativo y descriptivo, aplicado documentalmente para dejar registro y evidencia de los factores encontrados que nos permita mostrar y establecer las características demográficas (población – tipo de lesión – Sector Empresa), identificando las formas de conducta a seguir entre el empleador y la ARL que permita escoger la posible solución según lo establecido en la metodología PMBOK.

Siendo así, el medio laboral es una de las áreas donde los seres humanos se desarrollan y permanecen la mayor parte del tiempo en la etapa productiva del ser, donde hay la experiencia de nuevos conocimientos, maquinas, equipos, materias primas, que exige un esfuerzo físico, mental y social que por la experiencia esta interacción del hombre-máquina puede generar inconvenientes en el ejercicio de la satisfacción y la productividad laboral; y es en ese momento que el programa diseñado en una empresa puede ayudar a la reincorporación temprana de sus trabajadores y a conservar un estilo de vida laboral normal ante la ocurrencia de un Accidente de Trabajo o Enfermedad Laboral ATEL.

Así pues, la rehabilitación integral es parte fundamental de los empleados que han un sufrido (ATEL) así conlleva a un proceso donde el trabajador, vuelve a la vida laboral que llevaba después de sucederle un accidente laboral es importante brindarle al trabajador acompañamiento psicológico también durante su proceso de la enfermedad laboral ATEL.

Título: Factores psicológicos que favorecen la rehabilitación en pacientes por accidentes de trabajo.

Autores: Fredy Betancourt molano

Fecha: 26 de abril del año 2021

Institución: corporación universitaria UNITEC

La presentación de un accidente de trabajo es un evento de alto impacto que puede llegar afectar fuertemente a un empleado. Una vez se genera en la empresa se debe activar inmediatamente un procedimiento que debe velar por sus derechos e integridad, como están

consignados dentro del marco legal vigente, entrando en juego las etapas de reporte, atención, 29 investigación y rehabilitación atención psicológica de acciones se desarrollen acorde a los protocolos establecidos, para generar todas las condiciones para que el trabajador pueda lograr recuperar sus capacidades y nivel de su desempeño laboral (p 5)

En la etapa de intervención entra en juego un conjunto de factores que determinan el éxito en la rehabilitación integral, se incluye protocolos administrativos, asignación recursos, realización de pruebas diagnósticas, evaluaciones medicas por especialistas, intervenciones quirúrgicas y terapéuticas, que se integran en un modelo de atención integral definido por cualquier ARL, buscando lo establecido en la ley laboral de Colombia , lo que en relación al marco normativo, garantiza un servicio de calidad, que disminuye el impacto negativo que puede generar un accidente de trabajo en la salud del trabajador (p5)

Es de resaltar que la rehabilitación y el proceso de reincorporación son aspectos, que refieren un aprendizaje de trabajo arduo en la salud mental del trabajador al momento del reintegro.

La Psicología ha estudiado los accidentes desde diversos puntos de vista, abordando las posibles variables que influyen en el evento y las formas de prevenirlas, analizando igualmente las secuelas y la respectiva intervención, trabajando en los temas de ansiedad, estrés laboral y la depresión que en ocasiones se presenta en algunos trabajadores

Es importante realizar acompañamiento Psicológico en el proceso de la rehabilitación 30 física tras la pérdida de la funcionalidad después de un Accidente laboral y/o EL dónde el trabajador debe recuperar sus funciones.

Al profundizar en la comprensión de las reacciones psicológicas que vive un trabajador frente a lesiones derivadas de cualquier evento se puede afirmar que es inesperado, genera consecuencias psicológicas en el trabajador como desequilibrio a nivel mental desorientación, lo que desencadena posibles manejos de las emociones que no pueden ser controladas como el pánico, huida entre otras actitudes, lo que dificulta la capacidad de toma de decisiones y la capacidad reflexiva. Las primeras reacciones emocionales, conlleva a síntomas de trastornos de ansiedad, que actúan como mecanismo de defensa y que preparan para alertar a la persona para enfrentarse a la situación traumática donde el trabajador sin acompañamiento psicológico adecuado puede padecer de enfermedades mentales como la depresión que si no es trata a tiempo conllevar a tomar decisiones de terminar con la propia vida. (torrubiano , 2021)

Con respecto a lo anterior es importante describir que una persona cuando se enfrenta a un proceso de cambios su estado emocional se ve afectado ya que hay situación que se considera difícil de asimilar lo cual repercute, que su estado psicológico se altere desencadenando alteraciones como la perdida de sueño, el apetito y descontrol en su estado de ánimo, conllevando a generar molestias físicas (como dolores de cabeza, de estómago o dolores musculares). Razón por la cual acompañamiento psicológico al trabajador en este proceso juega un papel importante para que su rehabilitación sea integral.

Siendo el objetivo principal de esta investigación el trabajar en los factores psicológicos que inciden y se manifiestan en los accidentes laborales de los trabajadores, como lo menciona en el siguiente texto el autor (arboleda & viera bravo, 2017), son Múltiples los factores psicológicos que influyen frente a un accidente de trabajo, y de acuerdo al impacto generado se determina la incidencia y las respuestas a las mismas en los procesos de recuperación. Este proceso de readaptación a la nueva situación, ya que como es claro los (ATEL) son consecuencias que se generan debido en muchas ocasiones al mal manejo de la información de los riesgos y al no uso adecuado de los implementos de seguridad personal,. Dando como resultado Las consecuencias físicas a causa de los accidentes laborales, Y en lo psicológico afecta las alteraciones emocionales y psicosociales se encuentran los trabajadores a causa de las enfermedades laborales producto de los accidentes entre las variables más importantes que influyen en los resultados de la rehabilitación de estos pacientes. (arboleda & viera bravo, 2017)

Otro punto para abordar es la metodología este estudio es mixto, combinando los enfoques de tipo cualitativo y cuantitativo, con la información de la plataforma de positiva en la que encuentra todo el historial, se revisan los antecedentes, información médica de otras especialidades; recopilando datos no numéricos que ayuden a la selección de la muestra, abordando desde una valoración por psicología la identificación de los factores psicológicos, registrando a través de una encuesta construido a partir de la revisión de otros instrumentos, los factores de mayor influencia en un proceso de rehabilitación, generando una estadística con los instrumentos diligenciados (p 36)

donde se pueda trabajar todo lo anteriormente nombrado y se pueda realizar la investigación

Título: Guía “De regreso al trabajo” necesidad empresarial para la adecuada implementación de los procesos de rehabilitación, reincorporación y reubicación laboral, dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Autores: Jiménez Rodríguez Erika Alexandra y Camberos Bustos Jeimy Angélica

Fecha: Año 2018

Institución: Corporación Universitaria Minuto de Dios

El presente artículo se establece en la elaboración de una guía de aprendizaje laboral que se encuentra basada en el proceso de la capacidad de la persona y en su recuperación, luego de haber padecido un (ATEL), donde el trabajador padece una serie de consecuencias físicas y psicológicas que afectan su diario vivir, el estrés laboral, la ansiedad y la depresión son causados a raíz de sufrir accidentes laborales, realizar un seguimiento a las condiciones de salud de los trabajadores es fundamental, puesto que se requiere de un retorno exitoso al trabajo, lo que va a permitir evitar pérdidas económicas para las organizaciones o bajar el nivel de productividad. Por medio de la guía se desea aplicar de manera efectiva estrategias enfocadas en la disminución de pérdidas de tiempo por incapacidad.

El trabajo es una investigación de tipo cualitativa, que tiene como objetivo desarrollar una revisión del estado del arte sobre el tema de rehabilitación, reincorporación y reubicación laboral, con el fin de construir un documento técnico-institucional y pedagógico, denominado

“De regreso al trabajo”, que permitirá a los encargados del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, jefes de talento humano, gerentes y demás personas involucradas en el proceso, aplicar de manera afectiva dichas estrategias para reducir el tiempo que el trabajador dejó de trabajar por su incapacidad laboral, puesto que se requiere un retorno exitoso al trabajo, y de esta forma garantizar también salud mental adecuada a los trabajadores, por medio de orientación psicológica para brindar ayuda en el manejo del estrés laboral y de ansiedad, ya que estos factores al momento de un reintegro laboral, son importante en el proceso de reincorporación al trabajo, Por medio de la guía se desea aplicar de manera efectiva estrategias enfocadas en la disminución de pérdidas de tiempo por incapacidad y generar una productividad alta.

En conclusión, es importante resaltar que el término de readaptación y rehabilitación de los trabajadores en sus procesos de reincorporación, y a su vez se establecer la importancia de la búsqueda adecuada de información para construir dicha guía que responda al objetivo planteado de acompañar y reincorporar al trabajador de la manera más efectiva y que a su vez permita la socialización de estos procesos que son tan indispensables en el sistema general de riesgo laborales, donde el trabajador debe tener muy claro su proceso de rehabilitación.(p 23)

Título: Proceso de Reintegro y Reubicación Laboral, una mirada en el ámbito colombiano

Autores: Garzón Campos Lorena

Fecha: 16 de diciembre del año 2019

Institución: Universitaria Politécnico Gran colombiano Facultad De Ciencias Sociales

Esta investigación aborda el proceso de enfermedad asociada al entorno laboral, y como

la afectación de la salud incide en el retorno al trabajo, la adaptación al mismo y la asignación 34 de funciones iguales a su labor habitual o diferentes de acuerdo a las nuevas capacidades, por ello, es importante comprender el proceso de reintegro, rehabilitación y reubicación laboral, como el conjunto de actuaciones que busca la ubicación o asignación del trabajador en una actividad productiva que sea acorde al estado de evolución de la condición de salud actual de los trabajadores

En tal sentido, es clara la importancia de realizar los procesos de readaptación al trabajo, es allí donde se identifica que se cuentan con pocas herramientas que orienten la administración de estos casos, siendo vital establecer procedimientos específicos a seguir y las responsabilidades de cada parte, Empresas o Empleadores, Entidad Promotora de Salud (EPS), Las AFP Administradores de Fondo de Pensiones , Administradores de Riesgos Laborales (ARL), las Juntas de calificación conocidas como de invalidez a nivel regional o nacional.

Esta investigación da a describir los procesos de incapacidad por invalidez relacionados con la clasificación de invalidez del sistema general de seguridad social, están integradas las juntas, las cuales está distribuidas de orden regional y nacional, que están vinculadas con el Ministerio del trabajo de derecho privado, sin ánimo de lucro, de carácter interdisciplinario.

La metodología utilizada es una revisión de diversas fuentes bibliográfica, iniciando por los antecedentes históricos, normativos internacionales y nacionales, posteriormente se orienta en la descripción de las diversas entidades privadas, mixtas y/o públicas de Colombia, su rol responsabilidad y deber frente al SSSI, y la legislación vigente, más adelante se aborda el tema más específico sobre conceptos, procesos paso a paso reintegro laboral, se pasa a un análisis crítico de los aspectos encontrados.

establecida en las organizaciones para dar cumplimiento a las leyes y se pueda establecer un proceso de reintegro nuevamente a las empresas.

Para este proceso se debe tener claro el funcionamiento e integración de la salud en relación con la enfermedad aplicada al trabajador que la padece, la discusión se centra en los vacíos de información y articulación del sistema, que permita una clara aplicación, con menos subjetividad al proceso y más objetividad, a procesos más eficaces desde la perspectiva de: humanización, salud, productividad y economía.

Finalmente, se obtiene una visualización más clara de la situación en términos cuantitativos y cualitativos, puesto que, no cuentan con acercamiento entre las entidades que integral el Sistema Integral de Seguridad Social, en el ámbito colombiano es importante que cada empresa trabaje en intervenciones donde se reintegre al trabajador para poder trabajar adecuadamente en labores.

Título: Crear un procedimiento de reintegro y reubicación laboral en casos de accidentes y/o enfermedades laborales y de tipo común que necesiten tratamiento integral físico y psicológico del trabajador.

Autores: Jennifer Cáceres Guzmán, María Alejandra Hoyos Guevara, Vanessa Paola Holguín Gallego

Fecha: diciembre 2018

Institución: Universidad Libre Seccional Pereira

Este proyecto se utiliza como un método la elaborar un procedimiento que defina el

adecuado reintegro o reincorporación laboral a la población trabajadora, teniendo en cuenta el 36 origen del ausentismo y la afección psicológica del trabajador a causa de un accidente de trabajo y/o enfermedad laboral.

Este proyecto cuenta con metodología cualitativa descriptiva que utiliza como base para la implementación de esta investigación dado que sus herramientas proporcionan una conceptualización y estructuración, sustentada en el logro de objetivos específicos, todo esto fundamentado en la capacidad de clarificar el propósito, de la investigación, identificar las necesidades de información, definir claramente los elementos clave, analizar los actores y datos a disposición. Todo lo anterior considerando la resolución 8430 de 4 de octubre 1993 establece normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. (Guzmán, 2018)

La importancia de dar a conocer las enfermedades laborales que padecen los trabajadores, se derivan muchos factores para la salud mental entre estos factores como la ansiedad, el estrés laboral, y la depresión, a consecuencia de (ATEL) en los trabajadores, como resultado se obtiene un proceso para el reintegro y reubicación laboral integral, donde a través de unas etapas los objetivos , actividades, tramites, las diferentes empresas se encargan de realizar, estas actividades que se organizan con el fin de garantizar una salud mental adecuada para los trabajadores que han padecido (ATEL).

Título: Riesgos de Accidentes de trabajo y su incidencia en la reinserción laboral en los trabajadores de las empresas carroceras de la ciudad de Ambato Ecuador

Autores: Grace Alexandra Mora Méndez

Fecha: 2019

Institución: Universidad técnica de Ambato Ecuador facultad de ciencias humanas y de la Educación

Esta investigación tiene como propósito determinar la incidencia de los accidentes de trabajo en la reinserción laboral, el proceso de reincorporación laboral de los trabajadores de las empresas carroceras de la ciudad de Ambato, ya que la inquietud por el tema de la Seguridad y Salud en el Trabajo es constante a nivel mundial, los factores de riesgo son medidos constantemente por los especialistas, pero hasta el momento no se tiene en mente que consecuencias están acarreado los accidentes de trabajo y como estos están afectando a las personas, laboral y socialmente. Se evaluaron las manifestaciones de estrés postraumático que están presentando los trabajadores el momento de regresar a trabajar y el seguimiento integral que limitadamente se les está dando al momento de la reinserción laboral. (p 4)

Esta investigación maneja una Metodología, basada en modalidad básica de la investigación, aplicando un estudio descriptivo, de campo, bibliográfico y documental, el tipo de investigación fundamentado en una correlación de variables, la muestra es de 32 trabajadores de las empresa carroceras ubicadas en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, la

operacionalización de la variable independiente y dependiente, finalmente, se detalla la población, instrumentos y técnicas que facilitan la obtención y análisis de datos.

38

Con respecto a la metodología se basa en el método de estudio descriptivo para poder determinar mediante recolección de datos información importante para poder identificar los principales factores determinantes del proceso de rehabilitación y reinserción de los empleados, los Accidentes El principal resultado que se deriva de los accidentes de trabajo es la pérdida de la salud física y mental del trabajador, lo que denota que no solo existen consecuencias no deseadas para la persona sino también para su familia y la sociedad que le rodea.

Para el trabajador que padece (ATEL), afecta su salud cuando se afecta su parte física, causada por las lesiones sufridas, pero la serie de consecuencias indirectas que producen los accidentes de trabajo también afecta su estado mental donde se afecta su psiquis.

De esta forma el entorno familiar del trabajador afectado por causa de los accidentes laborales también se afecta en la forma en la cual , la familia tiene que cargar la mayor parte de las secuelas psicológicas como el estrés, angustia, y depresión en algunos casos que deja en la persona, muchas veces su pareja y sus hijos tienen que ver como el individuo se sumerge en la ira, la angustia, la frustración, llevándole a desencadenar comportamientos nocivos como maltrato a su pareja e hijos, consumo de drogas legales e ilegales, desmejoramiento en el presupuesto del hogar

Todos estos factores afectan al trabajador cuando pasa por casos de accidentes laborales, para ello es importante un seguimiento psicológico donde se vea el estado de la salud mental del trabajador y su entorno.

Título: Necesidad de políticas de retorno al trabajo tras incapacidad laboral prolongada en
Materia de seguridad social

Autores: Instituto Nacional de la Seguridad Social. Murcia. España. Cátedra de Medicina
Evaluadora y Pericial UCAM

Fecha: 15 de diciembre del año 2018

Institución: la investigación se realizó en Murcia España

Esta investigación tiene como objetivo el abordaje de las incapacidades que por medio de la seguridad social hace que el retorno del proceso de rehabilitación al trabajo sucede a través de las incapacidades, que se da en situaciones de incapacidad temporal tras alta médica por curación o mejoría que permite trabajar, es decir se vuelve a estar capacitado, entendiendo que mientras duró la baja se estuvo incapacitado para trabajar por dolencias que impedían desarrollar el trabajo. La “Incapacidad Prolongada” es una larga etapa de tránsito o temporal que transcurre entre el inicio de la “Baja” o Incapacidad Temporal por incapacidad sobrevenida.

El retorno al trabajo se considera tiene un proceso en el cual será el que procede tras situaciones de incapacidad laboral prolongada por accidentes laborales leves que se concluye en alta médica o tras declaraciones de incapacidad permanente que revisadas de “oficio” (por iniciativa se considera situación de no incapacidad).

Las incapacidades por accidentes laborales también se pueden hablar bajo la ley General de Seguridad Social (LGSS) sólo se menciona la “recuperación profesional” en los casos de

contingencia laboral protegidos por las mutuas colaboradoras o en el supuesto de las empresas 40 colaboradoras en la gestión de la incapacidad temporal, aunque no se establece en qué consiste. (vicente pardo j. m., 15/12/ 2018)

Con relación a la normatividad vigente las empresas u organizaciones deben brindarle al trabajador las garantías necesarias y adecuadas entre ellas el pago de la seguridad social y la ARL para que el trabajador que padece de una EL o un AT se le garanticen los derecho como población trabajadora y que por consecuencia del ATEL, las incapacidades laborales prolongadas le permitan el abordaje de la rehabilitación y el proceso de reintegro brindándole apoyo y seguimiento.

Por lo que se refiere en su metodología a una metodología de estudio descriptivo donde se analizan los factores que causan la incapacidad laboral.

Título: Condiciones relacionadas con (ATEL) en jornaleros agrícolas del sur de Jalisco

Autores: Emilia Nohemí cervantes Zambrano

Fecha: 17 de diciembre del año 2020

Institución: Ciudad Guzmán, municipio de Zapotlán el grande Jalisco

El objetivo principal del texto es realizar una investigación donde se describa las condiciones de trabajo relacionadas con (ATEL) en la ciudad de Jalisco México explicando cómo los trabajadores se exponen a riesgos y peligros en sus entornos de trabajo, teniendo contacto directo con maquinaria agrícola pesada, donde es un riesgo altamente peligroso porque

si no se utiliza los implementos necesarios pueden ocurrir un accidente laboral que conlleva a 41 consecuencias graves para la salud del trabajador o daños irreversibles en su salud como un accidente laboral grave.

Por un lado, es importante describir que la seguridad y la salud en el trabajo es de suma importancia para que se garantice un entorno adecuado en los sitios de trabajo, pues para los trabajadores es importante que se les garantice todos sus derechos a la salud para así evitar situaciones que afecten no solo al trabajador también a su entorno familiar, la agricultura se ha considerado entre las labores más peligrosas, junto con el sector de la construcción y la minería. De acuerdo con datos de la Organización Internacional del Trabajo.

Con respecto al tipo de metodología utilizada para esta investigación se utiliza una investigación de tipo cuantitativa con diseño observacional, correlacional, que se encarga de realizar un estudio.

Criterios de inclusión:

- 1) Trabajadores que laboraban como jornaleros agrícolas con modalidad 13 de aseguramiento (trabajadores eventuales y temporales del campo) que hayan sufrido una lesión calificada como accidente de trabajo en el año 2018 o 2019
- 2) Individuos que refieren laborar como jornaleros agrícolas en la región Sur de Jalisco en el 2018-2019, que no hayan sufrido un accidente de trabajo durante el año anterior.

Para este estudio se consideraron los datos recolectados de los trabajadores jornaleros agrícolas del Sur de Jalisco de los municipios comprendidos en la zona de

atención del Departamento de Salud en el Trabajo del Hospital General de Zona con Medicina 42 Familiar No. 9 del Instituto Mexicano del Seguro Social debido a que la regionalización económico-administrativa del Estado de Jalisco difiere de la división administrativa dentro del IMSS, sin embargo es importante mencionar que quedan comprendidos la mayoría de los municipios de las regiones Sur y Sureste de Jalisco . (zambrano, 2020)

Se denota que la metodología diseñada para esta investigación es de tipo observacional que se encarga de recolectar información y datos importantes como observar los tipos de accidentes en los trabajadores, las consecuencias y cuál es la principal causa que se da para estos accidentes.

Título: Recuperación y reincorporación al trabajo frente al covid 19 en la ciudad de México

Autores: francisco Álvarez - Colaboradora Externa de la OIT

Fecha: Año 2021

Institución: Oficina de País de la OIT para México

El objetivo principal de la investigación es describir como se reintegra un trabajador a su empleo después de la pandemia en el año 2020 causada por el virus covid 19, lo que dejo como consecuencias factores a nivel de salud física y mental de las personas debido al confinamiento que provoco esta pandemia, al alto riesgo de peligro para la salud humana, donde se tuvo que mantener el contacto físico con las personas más allegadas a nuestras vidas, afectando la salud mental, reportando un porcentaje alto de estrés, angustia, cambios en el estado de ánimo y

violencia intrafamiliar ya que estar 24/7 encerrados sin una actividad laboral o espacios de privacidad. 43

Otro punto son las pérdidas generadas por la pandemia, los cierres de todos los lugares de trabajo debido al virus, con llevo a que las personas entraran en estados emocionales como la depresión, estrés y angustia por la falta de empleo, en el año 2020 el mundo cambio por completo, más de una persona sin opciones de empleo, cuando la pandemia paso, en el año 2021 el trabajador al buscar un empleo debe reincorporarse, a su trabajo habitual, tarea difícil para los empresarios ya que debía cumplirse con ciertos criterios de autocuidado, como exámenes, pruebas y útiles de desinfección, entre otros gastos que invertía el empresario de más a lo que estaba acostumbrado, y a su vez muchas empresas invirtieron en apoyos de servicios profesionales para ayudar a sus empleados con el apoyo psicológico.

Esta investigación utiliza una metodología de tipo descriptivo que desarrolla en 2 fases:

- 1) Revisión de escritorio y actividades preliminares: Durante esta etapa se identificaron fuentes documentales que permitieron tener un entendimiento inicial sobre los antecedentes y funcionamiento del sector de la construcción, la estructura del sistema de mercado, el entorno regulatorio y la dinámica de la cadena de valor en la Ciudad de México. Este análisis permitió también identificar a los actores clave y preguntas de investigación en preparación a la segunda etapa.
- 2) Investigación de campo Durante esta etapa se realizaron entrevistas a actores clave del sector público entre los que destacan la Secretaría del trabajo y Fomento al Empleo y la

Secretaría del Medio Ambiente También se entrevistó a representantes del sistema 44

bancario, de las organizaciones de empleadores, y de empresas privadas dedicadas a la construcción sustentable.

En conclusión, estas 2 fases de la metodología son investigaciones realizadas a trabajadores en la ciudad de México en los sectores de construcción y como el COVID 19 también afecto la productividad de trabajo en el área de construcción debido a que la producción de trabajo se puso en paro por el confinamiento y como los trabajadores se vieron afectados, la reincorporación al trabajo es un tema que se debe hacer seguimiento por parte de las empresas.

Título: Reflexión sobre los Problemas a la reincorporación laboral tras incapacidades médicas largas.

Autores: José Manuel Vicente Pardo

Fecha: marzo 2016

Institución: NSS Guipúzcoa. España.

Esta investigación estudia todo lo relacionado con el manejo de las incapacidades médicas en las empresas, siendo las siguientes enfermedades las más comunes que puedan padecer los trabajadores, las dolencias lumbares, muchas consecuencias de esto originado a causa de los (ATEL) Siendo las principales causas de la incapacidad médica prolongada.

La metodología utilizada para este tipo de investigación es la descriptiva, que se basa en identificar los procesos de las incapacidades médicas laborales, puesto que se fundamenta en la enfermedad y no en la incapacidad y sus consecuencias ya que determinan un deterioro de las

capacidades funcionales del trabajador puestas en relación con las capacidades requeridas, 45

Siendo importante que, para el proceso de reincorporación al trabajo, los trabajadores se le puedan realizar pruebas psicológicas y psiquiátricas para el regreso al trabajo, ya que al pasar el tiempo de incapacidad los trabajadores pasaron un proceso difícil donde se pudo generar consecuencias graves tanto para la salud mental y física en cualquier tipo de trabajo.

Consecuencias de las incapacidades médicas largas

Las incapacidades médicas largas suponen ante todo elevados costes en capital humano y costes en capital salud del trabajador de difícil cuantificación y graves consecuencias. Entre los riesgos derivados de las incapacidades médicas prolongadas se encuentran el riesgo de pérdida de trabajo, aumento del riesgo de incapacidad permanente, disminución de calidad de vida, riesgos en la salud, deterioro de la vida familiar y de relación, gastos en apoyo a su situación, gastos sanitarios no públicos y una situación de precariedad y conflicto para la vuelta al trabajo (p 50) (José Manuel Vicente Pardo, 2016)

Como conclusión, en esta investigación se identificó que las incapacidades médicas de largo tiempo, afectan el estado psicológico y emocional de los trabajadores y a su vez a nivel familiar y social.

Título: Plan de Retorno al Trabajo tras Baja Laboral por motivos de Salud Mental

Autores: Médico Especialista en Medicina del Trabajo. Técnico Superior en P.R.L. Auditora en gestión de PRL. Madrid.

Fecha: 5 de diciembre del año 2014

Institución: Hospital Universitario de Móstoles Madrid. España

En la siguiente investigación y con relación a metodología utilizada los problemas de salud mental, pueden afectar a trabajadores de cualquier sector de producción, en muchas ocasiones, a periodos de incapacidad laboral largos, o bajas laborales, de larga duración. En ocasiones, la capacidad para realizar el trabajo habitual solo se recupera parcialmente, o no se recupera, dando lugar a incapacidad permanente en distintos grados. Aunque la recuperación sea completa, la reincorporación al puesto de trabajo tras una ausencia prolongada, puede precisar de medidas de adaptación al lugar del trabajo.

A lo anterior cuando se produce la reincorporación laboral, tras una baja de larga duración por motivos de salud mental, siendo el proceso de la adaptación laboral donde el trabajador debe estar en un proceso de rehabilitación personal para poder seguir con su proceso de ingresar nuevamente a su puesto de trabajo, después de haber estado un tiempo a largo plazo incapacitado a causa de los accidentes laborales originados por las secuelas físicas que ha dejado la enfermedad laboral.

Y es donde la mente juega un papel importante en el proceso de rehabilitación por tal motivo la salud mental es muy importante en todos los ámbitos, a nivel emocional.

La salud mental es un aspecto muy importante porque es ahí donde el trabajador debe estar mentalmente adaptado y este adecuadamente apto para trabajar. 47

Según la (OMS, 1946), la salud mental se define como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera, y es capaz de hacer una contribución a su comunidad, La pérdida de este estado de bienestar se considera trastorno o enfermedad mental cuando provoca una alteración de tipo emocional, cognitivo del comportamiento, en la que se afectan procesos psicológicos básicos (la emoción, la motivación, la cognición, la conciencia, la conducta, la percepción, la sensación, el aprendizaje, el lenguaje.

En la metodología es de tipo descriptivo donde se detalla todos estos los factores psicológicos que afectan, la salud mental ya que estas conductas afectan tanto el estado emocional y psicológico de los trabajadores ocasionando un daño a la salud donde se alteración de los procesos psicológicos básicos , La salud mental en el trabajo juega un papel importante siendo la funcionalidad del trabajador afectado pues en ocasiones se tiene dificultad para desarrollar su actividad laboral, necesitando un periodo de incapacidad, a causa de las secuelas que dejan la enfermedad laboral a causa de los accidentes laborales.

Autor a nivel regional

Título: Comportamiento de accidentalidad y enfermedad laboral en el Tolima para el año 2020

Autores: Sonia Álvarez francisco Palencia, Martha Palencia

Institución: universidad del Tolima libros

Esta investigación explica el comportamiento de los ATEL en el departamento del Tolima en el 2020, los trabajadores son la mitad de la población del mundo constituyéndose en los máximos contribuyentes al desarrollo económico global. Sin embargo, cada 15 segundos, uno de ellos muere a causa de lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo. Esto ha suscitado entre los diferentes agentes políticos y sociales un consenso para garantizar la salud de los trabajadores por lo que mundialmente se plantean intervenciones desde las empresas y los gobiernos para el control de los accidentes, enfermedades y muertes laborales con la creación de una cultura de prevención en materia de SST.

Otro punto a tratar sobre este tema es la forma en la cual los trabajadores son afectados en su entorno laboral y familiar porque también perturba la estabilidad emocional de la familia, cuando una persona padece un accidente laboral todo cambio en su entorno socioeconómico y familiar.

Así pues, la incapacidad laboral permanente e incapacidad laboral temporal con sus respectivos días de trabajo perdidos; sugiere como indicadores de resultado determinar el número de trabajadores afectados y el número de ATEL. En América Latina es latente la ausencia de datos confiables y sistematizados sobre la magnitud de la morbilidad y la mortalidad por ATEL.

Con respecto a la metodología utilizada a lo anterior se puede describir los índices mediante 49 los riesgos laborales y las consecuencias que dejan los (ATEL) en los trabajadores al no utilizar los implementos de seguridad en el trabajo, donde es importante que se proporcione una barrera entre un determinado lugar de riesgo y la persona, mejorar el resguardo de la integridad física del trabajador y disminuir la gravedad de las consecuencias de un posible accidente por el trabajador en su lugar de trabajo.

5.2 Marco teórico

La rehabilitación integral y reincorporación laboral, estos dos métodos forman parte fundamental de los procesos funcionales físico, mental, y laboral de las personas trabajadoras, es por ello que la integración socio laboral es considerada como el objetivo inmediato de la rehabilitación profesional y final de la rehabilitación integral. Su intervención está orientada a la recuperación y desarrollo de la capacidad de la persona que ha sufrido alguna disminución de su capacidad para ejercer una función o un cargo, o para desempeñar funciones productivas en diferentes contextos, con base a los estándares de calidad establecidos por el sector productivo. (Jimenez Rodriguez & Cambreros Bustos, 2018).

Según Brunner, la rehabilitación es un método por el cual un individuo enfermo o discapacitado se prepara para obtener el máximo posible de eficacia física, mental y social. Es llamada la tercera fase de la medicina después de la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad (3). Definición que se centra en el entrenamiento, preparación y habilitación de la persona después de un daño, limitación o enfermedad

para utilizar sus potencialidades biopsicosociales, más no las espirituales. (Alzate Posada, Lopez, & Velasquez, 2008). 50

A su vez la Rehabilitación Laboral: son las acciones destinadas a lograr que una persona con una condición de salud alcance el mayor grado de readaptación en el entorno de trabajo. (Ministerio de Trabajo, 2022). Tomado del Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional en el Sistema General de Riesgos Laborales.

Conviene nombrar que según la Ley 1562, 2012 define la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) como la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones (Ley 1562, 2012).

A sí mismo es prudente hablar de reincorporación para tal efecto se dice que el reintegro laboral sin modificaciones es aplicable cuando las condiciones individuales corresponden al perfil de exigencias del puesto de trabajo y las condiciones de trabajo no representen riesgo para el trabajador, este podrá ser reintegrado a su mismo puesto de trabajo (Ministerio de Trabajo, 2022).

Reintegro laboral con modificaciones: cuando el trabajador para su desempeño en el mismo ⁵¹ puesto de trabajo requiere modificaciones tales como: reasignaciones de tareas, límites de tiempos, asignación de turnos u horarios específicos, entre otros. En los casos en los que se necesitan modificaciones de diseño o procesos previos al reintegro, se precisa la evaluación del puesto de trabajo y la ejecución de las adaptaciones del ambiente de trabajo (Ministerio de trabajo, 2022).

Reubicación laboral temporal: Cuando el trabajador no cuenta con incapacidad médica y aún está en tratamiento o precisa tiempo para su recuperación funcional, debe ser reubicado de manera temporal en un puesto de menor complejidad o exigencia, mientras se restablece la capacidad individual y las condiciones de trabajo no representen riesgo para el trabajador. (Ministerio de Trabajo, 2022).

Reubicación laboral definitiva: En aquellos casos en los que la capacidad residual del trabajador no corresponde a las exigencias del trabajo que venía desempeñando, debe considerarse la opción de reubicar al trabajador en otro puesto de trabajo, previa identificación y evaluación respectiva (Ministerio de trabajo, 2022).

Reconversión de mano de obra: Se da en los casos en los que la capacidad funcional del trabajador no le permite volver a ejercer la profesión u oficio para el cual estaba capacitado, requiriendo un nuevo aprendizaje que le permita reincorporarse al medio laboral idealmente en la misma empresa. (Ministerio de trabajo, 2022)

reincorporación laboral y ocupacional en el Sistema General de Riesgos Laborales advierte que:

Es una herramienta, para el desarrollo de acciones de Rehabilitación Integral y reincorporación laboral y ocupacional a los casos de accidente de trabajo o enfermedad laboral (ATEL), orientado por una secuencia de eventos que parten desde la identificación de los potenciales beneficiarios, hasta el manejo interdisciplinario en las áreas social, física y ocupacional, en aras de garantizar el derecho de los trabajadores a tener una actividad que permita su desarrollo integral sin importar las condiciones de salud. La rehabilitación integral desarrolla acciones simultáneas en tres áreas: la promoción de la salud y la prevención de limitaciones físicas y/o mentales, el desarrollo, recuperación y mantenimiento funcional y la integración social y ocupacional. (Ministerio de Trabajo, 2022, p.16).

Logrando con esto articular trabajos con el equipo rehabilitador interdisciplinario de evaluación, orientación, adaptación, formación profesional, reintegro/reubicación y seguimiento para el desarrollo o mejoramiento de funciones físicas, mentales y/o sensoriales y apoyo a la integración social, familiar y ocupacional a fin de eliminar o reducir las secuelas.

Con base a lo anterior es importante efectuar los métodos de intervención por medio de las fases que se deben llevar a cabo en el programa de rehabilitación integral y reincorporación laboral para la empresa Axón Energy SAS las cuales son:

ETAPA I: Identificación de los casos a ingresar en el programa de rehabilitación y

ETAPA II A. Evaluación inicial, que se subdivide en ETAPA II B Formulación del Plan de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional,

ETAPA III. Desarrollo del Plan de Rehabilitación, ETAPA III A Rehabilitación Funcional.

ETAPA III B Readaptación Laboral. ETAPA III E Reconversión de Mano de Obra.

ETAPA IV Seguimiento del Sistema. (Ministerio de Trabajo, 2022).

A continuación, es obligatorio establecer un plan organizado que indique los objetivos, metas, estrategias, actividades, tiempos de cumplimiento y los responsables, de acuerdo con el diagnóstico y el pronóstico de cada caso. El plan de rehabilitación debe ser concertado con el trabajador. Este es un proceso dinámico, pues las condiciones del trabajador, del ambiente laboral y social son cambiantes, por tanto, el plan debe ajustarse a estos cambios. Las metas de los planes de rehabilitación son: reintegro laboral sin modificaciones, reintegro laboral con modificaciones, reubicación laboral temporal, reubicación laboral definitiva o reconversión de mano de obra (Ministerio de Trabajo, 2022).

Para el desarrollo de cada una de las etapas se hace necesario conocer el plan de rehabilitación que se estipulara para cada uno de los trabajadores que ingresaran al programa para establecer diagnóstico(s) específico(s), pronóstico funcional y ocupacional, con base en estos, orientar dicho plan.

A continuación, es obligatorio establecer un plan organizado que indique los objetivos, metas, estrategias, actividades, tiempos de cumplimiento y los responsables, de acuerdo con el diagnóstico y el pronóstico de cada caso. El plan de rehabilitación debe ser concertado con el trabajador. Este es un proceso dinámico, pues las condiciones del trabajador, del ambiente

laboral y social son cambiantes, por tanto, el plan debe ajustarse a estos cambios. Las metas de⁵⁴ los planes de rehabilitación son: reintegro laboral sin modificaciones, reintegro laboral con modificaciones, reubicación laboral temporal, reubicación laboral definitiva o reconversión de mano de obra (Ministerio de Trabajo, 2022).

Para el desarrollo de cada una de las etapas se hace necesario conocer el plan de rehabilitación que se estipulara para cada uno de los trabajadores que ingresaran al programa para establecer diagnóstico(s) específico(s), pronóstico funcional y ocupacional, con base en estos, orientar dicho plan.

Continuando se hará un trabajo interdisciplinario estableciendo dinámicas de trabajo que permita el desarrollo integral de los planes de rehabilitación con oportunidad, integralidad, continuidad y calidad. Así pues, se definirán las responsabilidades de los participantes del proceso, El Trabajador: quien deberá cumplir a cabalidad, con las actividades del Programa de Rehabilitación Integral, reincorporación laboral y ocupacional.

Equipo interdisciplinario: compuesto por Médico fisiatra, Fisioterapeuta, Terapeuta ocupacional y Psicólogo, Médico especialista en seguridad y salud en el trabajo o salud ocupacional, deben cumplir con la atención del trabajador, dejar registros claros de las acciones, tratamiento, planes de rehabilitación y hallazgos clínicos y paraclínicos del trabajador en el marco de su competencia, así dejar registro del concepto de rehabilitación y pronóstico de rehabilitación (Ministerio de Trabajo, 2022).

IPS primaria de atención: debe suministrar oportunamente la información necesaria para la definición del diagnóstico y pronóstico funcional (Ministerio de Trabajo, 2022).

ARL: debe contar con una estructura de servicios propia o contratada para desarrollar 55 los procesos de rehabilitación funcional y laboral, que conduzcan a la reincorporación laboral u orientación ocupacional al desarrollo de otro tipo de actividad de acuerdo con sus necesidades particulares (Ministerio de Trabajo, 2022).

Empleador o contratante: Aportará los perfiles de los cargos actualizados, que faciliten al equipo interdisciplinario el análisis de puestos de trabajo. Estos deben incluir la descripción de las demandas físicas, psicológicas, técnicas y experiencia que se requieren para su desempeño, así como el manual de funciones y procedimientos seguros (Ministerio de Trabajo, 2022).

Producto del trabajo interdisciplinario se establece el diagnóstico funcional que expresa:

En la valoración del estado de funcionamiento a nivel individual se evalúan las actividades que puede realizar un individuo en su vida diaria, cubriendo todo el rango de áreas vitales desde aprendizaje, actividades de autocuidado, desplazamiento, actividades finas de la mano, transporte, hasta áreas más complejas como interacciones interpersonales y actividad productiva. Así mismo el diagnóstico funcional permite establecer un perfil de capacidades del trabajador y definir un pronóstico funcional y ocupacional. Este se establece con base en el análisis de variables como: a. capacidad mental b. Capacidades sensoriales. c. Capacidades de motricidad fina incluyendo la funcionalidad de los diferentes agarres y patrones de movimiento. d. Capacidades de motricidad gruesa. e. Capacidad de esfuerzo físico. f. Biomecánica. g. Capacidad de comunicación. h. Capacidad de responder a exigencias del ambiente laboral y social. i. Aspectos emocionales, autoestima, proyectos de vida, etc. Permitiendo con este análisis conocer los avances o retrocesos que ha presentado la persona al ingreso al programa de rehabilitación, el progreso realizado durante todo el programa y el estado

que presenta al ser dado de alta (Ministerio de Trabajo, 2022).

56

Paso siguiente a ejecutar es el análisis de los requerimientos del puesto de trabajo: procedimiento metodológico que permite la obtención de información referente a un puesto de trabajo y su entorno; Incluye el análisis y descripción del ambiente de trabajo resaltando los procesos físicos, en los estímulos que la persona ha de percibir y en las respuestas que ha de ejecutar permitiendo definir el perfil de exigencias del puesto de trabajo (Ministerio de Trabajo, 2022).

Además, otros referentes de estudio es la ley 1562 de 2012 por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. En su Artículo 1°. Define que:

El Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales. A su vez esta ley nos define que un Accidente de trabajo (AT). Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y

horas de trabajo. Sumado a esto también precisa que Enfermedad laboral (EL) Es la ⁵⁷ contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar, a su vez existe una tabla de enfermedades vigente la cual sirve de fuente de información para catalogar el tipo de enfermedad que padece el trabajador que ingresara al programa. También es primordial conocer que esta ley estipula el pago de las prestaciones económicas que a bien susciten de determinado evento, y que es de carácter obligatorio el cumplimiento de esta ley (Congreso de Colombia, 2012, 11 de Julio).

Así mismo el decreto 2177 de 1989 por el cual se desarrolla la ley 82 de 1988, aprobatoria del convenio número 159, suscrito con la organización internacional del trabajo, sobre readaptación profesional y el empleo de personas invalidas. En el artículo 11 define que:

La rehabilitación profesional o readaptación laboral, al proceso continuo y coordinado que prepara a la persona invalida para que alcance una mayor independencia autonomía e integración a la actividad laboral y social en igualdad de condiciones y con los mismos derechos y responsabilidades a través de las etapas de evaluación orientación adaptación formación y ubicación laboral (Ministerio de trabajo y Seguridad Social, 1989, p.4).

El Artículo 13 de la constitución política de Colombia establece los derechos de la igualdad y oportunidades laborales a personas con problemas de salud donde se debe brindar actividades distintas para las personas con discapacidad laboral.

Ahora bien, cabe mencionar que pese a los grandes esfuerzos y compromisos que se implementan, los ATEL continúan en aumento, según el Consejo Colombiano de seguridad (CCS) en la siguiente imagen se observa la estadística:

Figura 1

Accidentes de trabajo y enfermedades laborales en Colombia I semestre de 2022



Nota: Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral en Colombia I Semestre de 2022, adaptada observatorio de seguridad y salud en el trabajo, consejo colombiano de seguridad.2022.<https://ccs.org.co/atel-col-1er-semester-2022/>

Además, el consejo Colombiano de seguridad (CCS) precisa que el número de accidentes de trabajo creció en 14 % con respecto al 2020. En total, durante 2021 se reportaron de 513.857 accidentes de trabajo, lo que equivale a una tasa nacional de 4,76 accidentes por cada 100 trabajadores, superior con respecto a la registrada en 2020, que se ubicó en 4,45. En promedio durante 2021 se presentaron 1.408 accidentes de trabajo por día. (Consejo Colombiano de Seguridad, 2022)

Con relación a la distribución de la accidentalidad por actividad económica, el informe 59 evidencia que:

Los sectores productivos que presentaron la mayor accidentalidad en 2021 fueron

Agricultura, ganadería, caza y silvicultura’, con una tasa de 13,75 accidentes por cada 100 trabajadores, casi tres veces por encima de la tasa nacional; seguido por ‘Minas y canteras’, con una tasa de 12,59 accidentes. Estos sectores habitualmente se encuentran dentro de los más accidentados en Colombia (Consejo Colombiano de Seguridad, 2022).

Igualmente, el Comportamiento de la enfermedad laboral también causó un cambio importante ya que la tasa de enfermedad laboral registró un:

Descenso en 2021 (394,9 enfermedades calificadas por cada 100.000 trabajadores) con respecto al año inmediatamente anterior (503,6 enfermedades calificadas por cada 100.000 trabajadores). Es preciso señalar que en los periodos considerados este indicador se atribuye a la determinación de la COVID-19 como enfermedad laboral directa, de acuerdo con el Decreto 676 de 2020.

Se reportó un total de 42.646 enfermedades calificadas, es decir, un promedio de 117 por día.

Al revisar con detalle la distribución de la enfermedad laboral por actividades económicas, se encontró que ‘Servicios sociales y de salud’ presentó la tasa de enfermedad laboral más alta, con 3.696 enfermedades calificadas por cada 100.000 trabajadores. A su vez, fue el sector que mayor número de eventos reportó, con 28.141

casos, lo que corresponde al 66 % del total reportado durante el 2021 (Consejo Colombiano de Seguridad, 2022).

50

5.3 Marco Legal

La gestión de un caso de retorno al trabajo luego de un ATEL implica la consideración de un conjunto de derechos y obligaciones entre las que cabe mencionar la protección contra la discriminación para el acceso a igualdad de oportunidades, la confidencialidad sobre la información médica, la gestión del proceso de reincorporación para que también resulte eficiente y productiva (Fajardo, 2019).

(Fajardo, 2019) de acuerdo a la regulación internacional se encuentra la decisión 584 de 2004 de la Comunidad Andina de Naciones, que en su artículo 7, literal g, dispone la adopción de medidas legislativas y reglamentarias sobre seguridad y salud en el trabajo en las que se reglamenten aspectos como los procedimientos para la rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laborales de los trabajadores con discapacidad temporal o permanente derivada de accidentes y/o enfermedades ocupacionales. Adicionalmente, en su artículo 21, menciona el derecho que tienen todos los trabajadores a cambiar de puesto de trabajo o de tarea por razones de salud, rehabilitación, reinserción y capacitación.

Además, el marco normativo nacional establece en la Ley 9 de 1979, artículo 125, las obligaciones del empleador y la responsabilidad de ejecutar los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectúen actividades que puedan causar riesgos para la salud de sus trabajadores, dichos programas se orientarán a la promoción,

protección, recuperación, rehabilitación y la correcta ubicación del trabajador en una ocupación adaptada a su constitución fisiológica y psicológica (Fajardo, 2019). 51

Posteriormente la Resolución 1016 de 1989, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la cual dispone en su artículo 10: que los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacionales; ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo (Fajardo, 2019). Adicionalmente consagra la obligación de todo empleador, ya sea público o privado, de realizar exámenes médicos para admisión, ubicación según aptitudes, periodos ocupacionales, cambios de ocupación, reintegro al trabajo y retiro y realizar visitas a los puestos de trabajo para conocer los riesgos relacionados con la patología laboral, con el objeto de establecer las acciones de mejora necesarias y coordinar y facilitar la rehabilitación y reubicación de las personas con incapacidad temporal y permanente parcial (Fajardo, 2019).

Además, el artículo 56 del Decreto Ley 1295 de 1994, precisa “la responsabilidad de los empleadores en la prevención de los riesgos laborales y la obligación de establecer y ejecutar en forma permanente el programa de salud ocupacional, ya que son responsables de los riesgos originados en su ambiente de trabajo” (Fajardo, 2019).

Ahora bien el Decreto 1477 de 2014, Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales, Artículo 1. Refiere que tiene por objeto expedir la Tabla de Enfermedades Laborales, que tendrá doble entrada: i) agentes de riesgo, Para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales y, ii) grupos de enfermedades,

para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados (Decreto 1477, 52 2014,p.1).

La Resolución 2346 de 2007, proferida por el Ministerio de la Protección Social, define el reintegro laboral en su artículo 2, como la actividad de reincorporación del trabajador al desempeño de una actividad laboral, con o sin modificaciones, en condiciones de competitividad, seguridad y confort, después de una incapacidad temporal o ausencia, así como también actividades de reubicación laboral temporal o definitiva o reconversión de mano de obra. Así mismo, en su artículo 3 menciona los tipos de evaluaciones médicas ocupacionales que tanto empleadores públicos como privados tienen el deber de realizar, dentro de los cuales se encuentra la evaluación médica por post incapacidad o por reintegro, con la finalidad de identificar las condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros (Fajardo, 2019).

La Resolución 2346 del 2007, en su artículo 1 define el reintegro laboral como “la actividad de reincorporación del trabajador al desempeño de una actividad laboral, con o sin modificaciones, en condiciones de competitividad, seguridad y confort, después de una incapacidad temporal o ausentismo, así como también actividades de reubicación laboral temporal o definitiva o reconversión de mano de obra (Fajardo, 2019).

La Ley 776 de 2002, en el artículo 4 refiere el deber del empleador de ubicar al trabajador en el cargo que desempeñaba o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, en aquel evento en que el trabajador termine un periodo de incapacidad temporal y recupere su capacidad de trabajo (Fajardo, 2019). Así mismo, dicha norma dispone en su artículo 8 el deber de reubicación del trabajador incapacitado parcialmente

en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus 63
capacidades y aptitudes, para lo cual deberá incluso efectuar los movimientos de personal
que sean necesarios. Aunado a lo anterior, es necesario mencionar las responsabilidades
que surgen para los otros actores implicados en el proceso de reincorporación laboral
posterior a una incapacidad, como lo son las Administradoras de Riesgos Laborales y los
trabajadores (Fajardo, 2019).

La Ley 1562 de 2012, artículo 11, numeral 2, dispone que del 92% del total de la
cotización, la ARL deberá destinar como mínimo el 10% para desarrollar programas de
prevención y control de riesgos laborales y de rehabilitación integral, crear o implementar
mecanismos y acciones para prevenir los daños secundarios y secuelas en caso de
incapacidad permanente parcial e invalidez, desarrollar programas para lograr la
rehabilitación integral, procesos de readaptación y reubicación laboral y para diseño y
asesoría en la implementación de áreas, puestos de trabajo, maquinarias, equipos y
herramientas para los procesos de reinserción laboral, con el objeto de intervenir y evitar
los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales (Fajardo, 2019).

Ahora bien, las obligaciones del trabajador después de una incapacidad por un
trastorno o problema psicosocial o mental, se deben tener en cuenta las siguientes
normas:

El Decreto ley 1295 de 1994 por la cual determina la organización y
administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, en su artículo 22, sobre los
deberes de los trabajadores el de colaborar y velar por el cumplimiento de las
obligaciones contraídas por los empleadores, el cumplir las normas, reglamentos e

instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa (Decreto Ley 1295, 1994, pág. 173).

64

La Ley 9 de 1979, artículo 85, literal a, plasma que los trabajadores están obligados a cumplir las disposiciones de dicha ley y sus reglamentaciones, así como con las normas del reglamento de medicina, higiene y seguridad que se establezca (hoy día reglamento de higiene y seguridad industrial) (Fajardo, 2019). Por otra parte, el Decreto Ley 614 de 1984, en su artículo 31 también regula las responsabilidades de los trabajadores en relación con las actividades y programas de salud ocupacional (salud y seguridad en el trabajo), dentro de las cuales se encuentran la de cumplir las que impone la ley 9 de 1979 en su artículo 85 y el Código Sustantivo del Trabajo, participar en la ejecución, vigilancia y control de los programas y actividades de salud ocupacional y colaborar activamente en el desarrollo de las actividades de salud ocupacional de la empresa (Fajardo, 2019).

También, la Ley 776 de 2002 en el artículo 17, que modificó el artículo 55 del Decreto 1295 de 1994, establece una sanción para el trabajador que no colabore en su proceso de rehabilitación física y profesional y se reúse sin justa causa a someterse a los procedimientos necesarios para la misma, consistente en la suspensión de las prestaciones económicas previstas en dicha ley (Fajardo, 2019). Otro aspecto por mencionar, es el de la especial protección de la que gozan las personas con discapacidad en el ámbito laboral. El Convenio C111 de 1958 de la OIT, ratificado por Colombia en 1969, establece que todo Estado se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto (Fajardo, 2019).

A su vez, es de mencionar el Decreto 1075 de 2015:

65

“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación”, con el objetivo de compilar y racionalizar las normas de carácter reglamentario que rigen a dicho Sector y contar con un instrumento jurídico único para el mismo. Que la presente norma se expide con fundamento en la potestad reglamentaria del presidente de la República, motivo por el cual, debe quedar compilada en el Decreto 1075 de 2015, específicamente, en el Libro 2 - Parte 5, donde se encuentran incluidas las disposiciones relativas al servicio público de la educación superior, en la forma como se establecerá en la parte resolutive de este Decreto (Decreto 1075, 2015).

También la Constitución Política de 1991 en el:

Título II capítulo 1. Derechos fundamentales.

Artículo 13: El estado protegerá personas con debilidad manifiesta y sancionará abusos o maltratos Capítulo II Artículo. 47: Políticas del estado de rehabilitación e integración social. Capítulo II Artículo 54: Obligación del estado y los empleadores a ofrecer formación y rehabilitación profesional y técnica (Constitucion Política, 1991, págs. 15-40).

Ley 361 de 1997: Mecanismos de integración social de las personas con limitación.

Capítulo III: de la rehabilitación

Capítulo IV: de la integración laboral

Beneficios legales por contratación de trabajadores con limitación

Ley 776 del 2002. Artículo 2:

“Se entiende por incapacidad temporal, aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales, le

impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado” (Ley 776, 2002).⁶⁶

Artículo 4. “Reincorporación Al Trabajo. “Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría” (Ley 776, 2002). Artículo 8. “Reubicación Del Trabajador “Sobre la reubicación laboral de los trabajadores refiere Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios” (Ley 776, 2002).

A su vez el gran referente de este proyecto es el Manual Guía sobre Procedimientos para la Rehabilitación y Reincorporación Laboral de los Trabajadores en el Sistema General de Riesgos Laborales. Ministerio de trabajo y seguridad social año 2002 (Resolucion 3050, 2022).

Resolución 1016 de 1989 art. 10. Refiere que:

“Los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacionales: ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condicione psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo” (Resolucion 1016, 1989, 31 pág. 2).

Ley 361 de 1.997 Artículo 26 define que:

En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como

incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna⁶⁷ persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren” (Ley 361, 1997 Cap. 4).

Ley 100 del 1993: Artículo 153 y 162: enunciado del principio constitucional de protección integral y aplicación en el plan de salud obligatorio (Ley 100, 1993. Cap. 5).

Decreto 917 de 1999: Manual único de calificación de invalidez.

Ley 1562 del 2012: Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

Manual de procedimientos para la rehabilitación y reincorporación ocupacional para los trabajadores en el sistema general de Riesgos Laborales (Ley 1562, 2012).

Decreto ley 2351 DE 1965: Reinstalación en el empleo (artículo 16).

Decreto 614 de 1984: Artículo 15: “Responsabilidad de las divisiones departamentales de trabajo y S.O. c) Proponer y ejecutar programas de reubicación laboral

para los trabajadores con capacidad laboral disminuida; d) Vigilar y controlar en forma⁶⁸ coercitiva el cumplimiento de las normas legales sobre reubicación laboral”(Decreto 614).

Ley 82 de 1988: Aprueba el convenio 159 de la OIT sobre readaptación profesional y empleo de personas invalidas.

Decreto 2177 de 1989: por el cual se desarrolla la ley 82 de 1988, aprobatoria del Convenio núm. 159 suscrito con la Organización Internacional del Trabajo, sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.

Decreto 1507 de 2014: Manual único para la calificación de la pérdida de la capacidad Laboral y Ocupacional.

Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Artículos 2.2.4.6.22 y 2.2.4.6.31.

6. Marco Metodológico

Paradigma empírico-analítico:

Para esta investigación se elige el método de observación utilizado para profundizar en el estudio de fenómenos logrando establecer leyes generales a partir de la conexión que existe entre la causa y el efecto en un contexto determinado. (Definiciones ABC, 2022).

empírica, que junto a la observación de fenómenos y su análisis estadísticos. Es el más usado en el campo de las ciencias sociales y las ciencias naturales. (María Angélica Bernal Figueroa, 2020).

El siguiente proyecto plantea un enfoque cuantitativo enmarcado por el método de análisis empírico analítico; puesto que por medio de la investigación y observación, se realizará un análisis de los ATEL que se presentan en la empresa Axón Energy SAS, causados por las actividades ejecutadas, de los cuales se extraen datos, se recolecta y cuantifica esta información apoyados en las estadística e indicadores de incidencia presentados como documentos base instrumental y se establecerá los procedimientos para la creación del programa de rehabilitación integral y reincorporación laboral.

Método Exploratorio

Se utiliza el siguiente método de investigación el cual define que “los estudios exploratorios se efectúan, normalmente, cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado, con el fin de aumentar el grado de familiaridad con fenómenos realmente desconocidos” (Hernandez Sampieri Roberto, 2002, pág. 13).

De ahí que para el programa de rehabilitación y reincorporación laboral para la empresa Axón Energy SAS, se utilizan los estudio exploratorios ya que el análisis de las normas, la guía de referencia (el manual de rehabilitación integral y reincorporación laboral) y el SG-SST de las organizaciones establecen parámetros claros para el abordaje de casos de ATEL, y la forma correcta, eficaz e idónea de lograr que un trabajador luego de haber sufrido un accidente o

enfermedad laboral pueda reintegrarse a su trabajo y seguir siendo productivo. Pese a que la 70 empresa cuenta con su sistema de gestión en SST, este está incompleto ya que no contempla un programa específico para el abordaje de este tipo de situaciones que se puedan presentar, por ello los datos recolectados son muy pocos, por tanto, se deberá levantar la información con los datos estadísticos, guía de referencia el Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional en el Sistema General de Riesgos Laborales e información complementaria de los que se dispone actualmente; como caso típico, las estadísticas de fuentes secundarias dentro del sector que manejan los entes de control para así diseñar, implementar y evaluar la pertinencia de un programa como este.

Tipo de Investigación

La investigación cuantitativa es el que se utilizara en el presente trabajo puesto que este es el que mejor se adapta a las características y necesidades de la investigación.

La investigación cuantitativa es una forma estructurada de recopilar y analizar datos obtenidos de distintas fuentes. De tal manera que, la recolección y análisis de los datos que posteriormente generaran respuestas y probaran las respectivas hipótesis se realiza confiando en relaciones numéricas y fórmulas matemáticas basados en comportamientos estadísticos que promulgaran los componentes y comportamientos de una población en estudio (María Angélica Bernal Figueroa, 2020).

La investigación cuantitativa implica el uso de herramientas informáticas, estadísticas y matemáticas, para obtener resultados. Las herramientas más usadas en la recopilación de datos en la investigación cuantitativa son las encuestas y experimentos que pueden aportar resultados sobre la relación causa y efecto de varios factores independientes o interdependientes

relacionados con un problema particular. (research, 2020).

71

Para efecto de esta investigación se realizará un diagnóstico inicial a fuentes terciarias sobre accidentes de trabajo y enfermedad laboral en los contextos industriales, logrando con ello una mirada holística de los beneficios que trae la implementación de un programa de rehabilitación y reincorporación laboral para la empresa Axón Energy SAS.

Para efectos de organización con el paso a paso a implementar en el programa nos regimos al Manual Guía sobre Procedimientos para la Rehabilitación y Reincorporación Laboral de los Trabajadores en el Sistema General de Riesgos Laborales. Ministerio de trabajo y seguridad social año 2002 (Resolución 3050, 2022), implementando las siguientes Fases de la investigación.

Primera Fase: Identificación de los Casos para Ingreso al Programa

Se debe realizar la identificación de todos los casos de ATEL que deben ser incluidos en el programa de rehabilitación y garantizar el acceso oportuno al programa de rehabilitación. Para dar cumplimiento de esta etapa la empresa Axón Energy SAS, cuenta con la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, en la cual se puede observar a los riesgos a los que se encuentran expuestos el personal operativo, como se puede evidenciar en el anexo 1 Matriz IPER, en caso de que se presente un accidente o enfermedad laborales debe por medio de los profesionales responsables de la seguridad y salud en el trabajo, diligenciar el formato único de reporte de accidentes de trabajo y de enfermedad profesional (FURAT O FUREP), con la información completa y clara que permita a la ARL identificar un posible caso elegible.

Con el objetivo de promover el proceso del trabajador a su actividad laboral en condiciones que

favorezcan su condición funcional y emocional, Contribuir con el desarrollo de la rehabilitación 72 y recuperación de la salud de los funcionarios que presenten una enfermedad o accidente laboral (Ministerio de Trabajo, 2022), donde es de suma importancia además contar con un apoyo psicológico ya que los accidentes laborales conllevan a que los trabajadores puedan padecer conductas mentales no adecuadas en el trabajo que afecten el desarrollo de sus actividades, es importante que la empresa no trabaje solo la parte física del trabajador, también la parte mental psicológica logrando una recuperación integral es importante trabajar en intervenciones psicológicas de apoyo para trabajar en estrategias que conlleven a una salud mental adecuada.

Tabla 1

Parámetros a seguir para la selección de casos a incluir en el programa.

ACTIVIDAD	OBJETIVO	RESPONSABLE	TIEMPO	INSTRUMENTO
Elección de casos a ingresar al programa	Identificar todos los casos de ATEL que deben ser incluidos en el programa de rehabilitación, de acuerdo al análisis de la matriz IPER. Garantizar el acceso oportuno al programa de rehabilitación	Empresa: Encargados del SST. ARL IPS - EPS	Menor tiempo posible, no mayor a 15 días después de la contingencia.	FURAT y FUREL.

Nota: En esta tabla se denota los pasos para la realización de la selección del trabajador al programa de rehabilitación y reintegro laboral

Segunda Fase: Evaluación inicial del caso

Una vez que se ha definido la pertinencia de ingreso del trabajador al programa de rehabilitación el equipo de profesionales procede a realizar la evaluación integral del caso, cuyos objetivos son: establecer diagnóstico específico, pronóstico funcional y ocupacional y con base en estos, orientar el plan de rehabilitación (Quintero, 2021, págs. 24, 25).

La evaluación inicial reporta información importante en la construcción del perfil particular de función y discapacidad, teniendo en cuenta las deficiencias, las limitaciones en la actividad y las restricciones que presenta la persona al ingreso al programa de rehabilitación, así como la identificación de los facilitadores o barreras en el proceso (Quintero, 2021).

Todos los procesos de valoración clínica le permitirán al médico tratante establecer los diferentes diagnósticos como el clínico y el funcional, el cual se determina con base a la valoración del nivel de funcionamiento, corporal e individual, por medio del acompañamiento activo de profesionales de diferentes disciplinas, como médicos tratantes, terapeutas físicos, ocupacionales y en general un grupo interdisciplinario de profesionales que dictaminan el diagnóstico funcional, el cual permite establecer un perfil de capacidades que tiene el trabajador y definen un pronóstico ocupacional; esta evaluación funcional en sus diferentes momentos, muestra el estado de la persona al ingreso en el programa de rehabilitación, el progreso realizado durante todo el programa y el estado que presenta al ser dado de alta (Quintero, 2021).

El proceder de la empresa Axón Energy SAS, en esta etapa se encarga de aportar los perfiles de los cargos actualizados, los cuales se denotan en la Matriz Descripción de Cargos ver anexo 2, que faciliten al equipo interdisciplinario el análisis de puestos de trabajo. Estos deben incluir la descripción de las demandas físicas, psicológicas, técnicas y experiencia que se requieren para su desempeño, así como el manual de funciones y procedimientos seguros. Igualmente, la empresa debe

entregar todas las posibles opciones existentes para facilitar los procesos de reincorporación laboral (Resolución 3050, 2022. Págs 18,19).

74

Con base a lo anterior la Evaluación Inicial debe ser realizada por la empresa con el fin de identificar las prioridades y necesidades del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), para establecer y definir el plan de trabajo, en el cual los trabajadores deben estar vinculados asegurando el pago de los parafiscales que por derecho y de acuerdo con el Sistema de Seguridad Social Integral vigente en Colombia instituido por la Ley 100 de 1993 deben cubrir para garantizar el derecho a la salud (Ley 100, 1993), y a su vez la Ley 776 de 2002, Artículo 4: Reincorporación al Trabajo: “Al terminar el periodo de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba (Ley 776, 2002).

Además es de resaltar que los empleadores por ley establecida están obligados a que cada trabajador que padece de una incapacidad temporal por derecho debe regresar a sus labores cotidianas donde se debe brindar programas de intervención donde se trabaje en el proceso de rehabilitación y reintegro al trabajador, la incapacidad temporal y se afinen estrategias que minimicen las secuelas psicológicas que dejan las incapacidades temporales en los trabajadores, vinculando al entorno familiar ya que también se ve afectado y se presentan predisponentes a estrés y ansiedad que genera el tema del desempleo y la situación económica que se esté pasando en el entorno familiar.

La evaluación inicial del caso incluye los siguientes pasos:

a). Diagnóstico funcional, análisis de los requerimientos del puesto de trabajo, análisis de los factores contextuales. b). Pronóstico funcional y ocupacional. c). Plan de rehabilitación: En esta

etapa se definen los objetivos del plan de rehabilitación, los cuales dirigen las actividades a 75
 implementar. Por último, se dictaminan las d). Metas del Plan de RHB: Reintegro -Reubicación-
 Reconversión de mano de obra - Orientación al desarrollo de una actividad.

Tabla 2

Pasos a realizar en la fase dos evaluaciones de los casos

ACTIVIDAD	OBJETIVO	RESPONSABLE	TIEMPO
Diagnostico	Conocer el diagnóstico clínico final, Definir construcción el perfil de funcionamiento y discapacidad del trabajador para, orientar el plan de rehabilitación y tener elementos de referencia que permitan medir el impacto del mismo.	Equipo de rehabilitación: IPS- EPS, ARL Empresa, Trabajador	El requerido en cada proceso de valoración.
Pronóstico funcional y ocupacional.	Establecer diagnóstico(s) específico(s), pronóstico funcional y ocupacional, con base en estos, orientar el plan de rehabilitación. Definir las exigencias de desempeño	Equipo de rehabilitación: ARL-IPS	Pronóstico inicial. Puede variar según la evolución del caso.

impuestas por el ambiente laboral
 Identificar los factores contextuales ambientales y personales que puedan favorecer o dificultar la integración ocupacional y social del usuario
 Definir las expectativas de desempeño ocupacional de la persona. Establecer las dinámicas de trabajo entre los equipos interdisciplinarios que permita el desarrollo integrado de los planes de rehabilitación con oportunidad, integralidad, continuidad y calidad.
 (Resolución 3050, 2022)

Propuesta de rehabilitación.

Definir las metas de reincorporación laboral. - Plantear alternativas laborales para los casos que no puedan ser reintegrados a un	Equipo de rehabilitación: Definir las metas de reincorporación laboral diagnóstico clínico, funcional y pronóstico. ARL- IPS Empresa	Al concluir las actividades de rehabilitación: Equipo de rehabilitación: Definir las metas de reincorporación laboral. 29 30 diagnóstico clínico,
--	---	---

trabajo. - Definir las actividades necesarias para la rehabilitación funcional y profesional. - Proponer los periodos de seguimiento a la propuesta de rehabilitación para la realización de ajustes en caso necesario.
(Quintero, 2021)

Trabajador.

funcional y pronóstico.

77

Nota: en la tabla se evidencian los pasos a seguir en la evaluación integral de los casos que fueron seleccionados en la primera etapa para el proceso de rehabilitación, precisando los responsables del acompañamiento, con el objetivo es conocer el diagnóstico clínico de cada caso, e implementar el plan de rehabilitación que garantice metas ocupacionales ajustadas al perfil del trabajador e incremente las capacidades residuales que estos tienen.

Tercera Fase: Desarrollo del plan de rehabilitación

Se inician las intervenciones científicas o técnicas que permitan la reincorporación ocupacional de la persona con discapacidad acorde con sus capacidades funcionales residuales. En esta etapa la empresa debe permitir y facilitar al trabajador su participación en los programas necesarios para lograr su recuperación funcional. Así mismo por medio del profesional responsable del programa de seguridad y salud en el trabajo y el departamento de talento humano o relaciones industriales, deben facilitar el proceso de reincorporación laboral; además coordinar, realizar y supervisar las modificaciones al ambiente de trabajo sugeridas por el equipo de rehabilitación de la A.R.L (Yadira guerrero Ruales, 2016).

Teniendo en cuenta que la rehabilitación integral es “el proceso continuo y coordinado, 78 tendiente a obtener la restauración máxima de la persona con discapacidad en los aspectos funcionales, físico, psíquica, educacional, social, profesional y ocupacional, con el fin de reintegrarla como miembro productivo” (Borda, 2019, pág. 17) a los sitios del trabajo y el cual “ la persona logra compensar en el mayor grado posible las desventajas originadas en un deficiencia o una discapacidad, que afecten su desempeño laboral, dificultándole o impidiéndole la integración socio laboral mediante un proceso autónomo y personal (Lider De Gestión Del Talento Humano, 2018).

Las actividades para el plan de rehabilitación laboral: Son formas de reintegro laboral amparadas por la resolución 3050 de 2022, rehabilitación laboral y están dirigidas a los trabajadores que a partir del acompañamiento adecuado consiguen retomar su actividad laboral y ocupacional, bajo condiciones particulares (Quintero, 2021) las cuales son:

Proceso de reconversión de mano de obra: Es el cambio de ocupación en el mismo nivel de calificación ocupacional en que se encontraba el trabajador al momento de sufrir la contingencia de origen laboral, es importante aclarar que todo proceso de reconversión de mano de obra debe estar abalado por una entidad reconocida la cual certifique su viabilidad (Quintero, 2021).

Readaptación de la persona al trabajo: forma de intervención aplicada a casos que ameritan cambio de ocupación o ingresar a procesos de reconversión laboral. Son las actividades que identifican las opciones ocupacionales, y plantean las necesidades de formación profesional e integración, acordes con las expectativas, demandas y oportunidades de cada persona (Quintero, 2021).

Para este fin se implementan estrategias como:

1. Orientación al desarrollo de una actividad laboral para un nuevo empleo que incluya las recomendaciones y restricciones acordes a la condición de discapacidad.
2. Orientación al desarrollo de una actividad laboral diferente al empleo (microempresa, teletrabajo, entre otras), cuando el trabajador por dificultades de la empresa donde se desempeñaba no puede ser reintegrado a esta y tampoco se cuenta con oportunidades laborales en otras empresas.
3. Orientación al desarrollo de una actividad no laboral de mantenimiento funcional y calidad de vida en los casos en que el usuario a raíz de su condición de discapacidad no posee las capacidades suficientes para integrarse al mundo laboral (Quintero, 2021).

Readaptación de la persona al trabajo: este proceso comprende acciones terapéuticas concretas con el trabajador, que buscan desarrollar o recuperar habilidades, actitudes y hábitos para su desempeño en la empresa, desarrollando nuevas destrezas, reentrenamiento o habilidades que permitan asegurar la integración laboral, social y familiar, de la persona con discapacidad, orientadas a desarrollar o fortalecer las capacidades necesarias para el desempeño de la actividad laboral de forma eficiente y segura (Quintero, 2021). Las personas en condición de discapacidad deben disfrutar de igualdad de oportunidades, al acceso, la conservación y la promoción de un empleo, el cual se compare a su elección y a sus aptitudes individuales, es por esto por lo que las prestaciones asistenciales derivadas de la rehabilitación integral encaminadas a la reincorporación laboral y la promoción de empleo deben estar enmarcadas en el principio de igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores. (Resolución 3050, 2022).

El trabajador, con el apoyo del responsable de seguridad y salud en el trabajo de la empresa y el profesional del equipo de rehabilitación de la ARL, se involucre con actividades de su puesto de trabajo en forma paulatina. (Quintero, 2021) Este proceso debe garantizar que no se obstaculice la recuperación funcional y/o se agrave su discapacidad. La adaptación al puesto de trabajo involucra actividades de formación o reentrenamiento en los procesos productivos de la empresa, así como temas de salud y seguridad en el trabajo, reforzando los conocimientos sobre los factores de riesgo propios de la actividad y los controles para estos (Quintero, 2021).

Modificaciones al ambiente de trabajo.

Son los cambios necesarios dentro de la organización, y sus niveles, contemplando el diseño del puesto trabajo, de seguridad y del ambiente laboral en general, que sean necesarios para remediar las capacidades de la persona con los requerimientos de desempeño. Para garantizar estas modificaciones la empresa permite la participación de los responsables del SG-SST logrando que el trabajador inicie su proceso de reintegro al trabajo.

Reintegro al trabajo en la misma empresa. Se concreta la estrategia de retorno laboral a nivel productivo en la misma empresa, en condiciones de desempeño eficiente, seguridad y confort (Quintero, 2021). De acuerdo con el plan de rehabilitación y las metas planteadas, el tipo de reintegro puede ser: - Reintegro laboral sin modificaciones. - Reintegro laboral con modificaciones. - Reubicación laboral temporal. - Reubicación laboral definitiva (Sandra Arboleda, 2011).

Tabla 3

Paso a paso de la fase 3 desarrollos del plan de rehabilitación

ACTIVIDAD	OBJETIVO	RESPONSABLE	TIEMPO
Re inducción Prueba de trabajo.	-Permitir al trabajador el proceso de reincorporación al trabajo, actividad laboral y/o ocupacional. - Garantizar que la rehabilitación cumpla con las expectativas de desempeño en el puesto y ambiente laboral. - Verificar que las modificaciones del ambiente laboral cumplan con su objetivo	Empresa jefe inmediato Trabajador ARL Equipo de rehabilitación	Reincorporación al trabajo y/o roles ocupacionales. Una vez finalizado el programa de rehabilitación.
Reintegro laboral.	- Integrar al trabajador al mundo laboral en condiciones de equidad	Empresa Profesional. Talento Humano; Trabajador	Una vez el trabajador haya recuperado sus capacidades laborales, en los casos de los trabajadores que tienen esa posibilidad.
Reincorporación	Ubicar al trabajador en los	Trabajador y su familia. Equipo de	Durante el proceso de rehabilitación, a

n ocupacional	roles ocupacionales y mantenimiento de la calidad de vida.	rehabilitación de la ARL.	los trabajadores que no tiene la posibilidad de reincorporación laboral	82
Cierre de caso	Brindar información asertiva de la realidad de la persona en condición de discapacidad o de invalidez según gravedad del caso y con limitado pronóstico ocupacional.	ARL Equipo de rehabilitación de la ARL	Finalizado el proceso de rehabilitación integral.	

Nota: Se presenta en la tabla el proceso de rehabilitación, encaminados a la reincorporación ocupacional de la persona en situación de discapacidad conforme a las capacidades funcionales residuales que permita un desempeño eficiente en el puesto de trabajo.

Cuarta Fase: Información y Retroalimentación Del Programa

Inicia con la sistematización de la información de las actividades de seguimiento que se realizan al trabajador que se ha reintegrado por parte de la ARL. Las obligaciones de la empresa en esta etapa son verificar el desempeño del trabajador en su apreciación subjetiva, en términos de seguridad y confort. Verificar el desempeño del trabajador en su apreciación subjetiva de su reintegración laboral ocupacional y comprobar el rendimiento del trabajador en términos de trabajo (Quintero, 2021).

A lo anterior esta etapa final estudia y comprende los procesos por el cual el trabajador debe pasar para poder medir su rendimiento en el trabajo y poder, a su vez el profesional de

salud ocupacional realizar un análisis de la información que se tiene del

83

Trabajador que está en el programa de reintegro laboral con el fin de tomar decisiones

Proyectadas al bienestar del trabajador y de la empresa.

Anudado a lo anterior es necesario hacer seguimiento de los procesos de rehabilitación realizando verificación de los resultados, logro de los objetivos de los procesos individuales en el trabajador, la empresa, los colectivos en las ARL y el SGRL. Con ello se recolecta información para retroalimentar los procesos de rehabilitación en el SGRL.

Para la determinación de los casos, se prevé que si el resultado es positivo el caso se considera cerrado y el equipo interdisciplinario emite el certificado correspondiente, el cual será anexado al expediente del trabajador. Si se encuentra alguna alteración en el desempeño, se requiere la reorientación de la Reincorporación Ocupacional. La ARL recalifica las condiciones del trabajador según el instrumento de evaluación (deficiencia, limitación en la actividad, restricción en la participación), con el fin de comparar con la evaluación inicial, realizada en la actividad de Diagnóstico y verificar el impacto del programa de rehabilitación en las condiciones del trabajador (Quintero, 2021).

Para concluir la rehabilitación y reintegro laboral en las empresas es un proceso en cual el trabajador debe pasar por un sumario de apoyo y orientación tanto individual como familiar, puesto que ambos entornos se ven afectados debido al estrés y la ansiedad que se maneja en los procesos a los que se ve inmerso la persona, ya que existen factores determinantes tales como el estar enfermo o discapacitado, no generar ingresos, el acceso a los servicios de salud y especialistas son un proceso engorroso que desencadenan una serie de conflictos entre la familia, es por ello que la empresa debe garantizar una

intervención general tanto para el trabajador como para la familias de tipo psicológico enfatizando en terapia familiar, afrontamiento emocional, manejo de emociones logrando poder minimizar los indicadores de estrés y ansiedad en el contexto familiar.

Tabla 4

Paso a paso de la etapa 4, información y retroalimentación del programa

ACTIVIDAD	OBJETIVO	RESPONSABLE	TIEMPO
Seguimiento a los actores implicados en el programa	Verificar el desempeño del trabajador en su apreciación subjetiva de seguridad, confort y de su reintegración laboral.	Empresa jefe inmediato COPASO responsable de salud ocupacional Trabajador	Definido por cada ARP en un término de por lo menos 3 meses
	Cerrar el caso o reorientar el proceso de reintegro laboral u orientación ocupacional. -	ARL Equipo de rehabilitación	
	Verificar el impacto		

del programa de
rehabilitación, por
medio del
instrumento de
evaluación y
seguimiento del
proceso de
rehabilitación.

Seguimiento de la ARL de casos	<p>Realizar un seguimiento operativo y de resultados de los casos en periodos trimestrales. - Evaluar si el programa de rehabilitación de la ARL cumple con las metas planteadas. - Orientar los programas de</p>	<p>ARL Equipo de rehabilitación Involucrados en</p>	<p>Semestral y anual.</p>
---	---	---	---------------------------

	promoción y		
	prevención sobre		
	las condiciones		
	determinantes		
Seguimiento por parte del Ministerio de la Protección Social al Sistema de Rehabilitación	Dar a conocer los resultados del análisis de la información respecto al desarrollo e impacto de los procesos de rehabilitación. - Proponer los ajustes requeridos de los procesos de rehabilitación de acuerdo con los resultados	La Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social	Semestral

Nota: esta tabla nos deja ver la etapa final del proceso de rehabilitación, la pertinencia de la rehabilitación y el impacto causado.

Para darle soporte y encontrar razones verídicas y eficaces a esta investigación recurrimos a diferentes fuentes de información entre ellas contamos con fuentes primarias tales como monografías, documentos oficiales (leyes. Decretos) informes técnicos de instituciones públicas o privadas, trabajos presentados en conferencias de la OIT y OMS. Con el objetivo de poder recolectar información que se pueda aplicar, sustentar y verificar al momento de la implementación del programa creado.

A su vez recurrimos a fuentes secundarias muy idóneas, específicas y contundentes como tesis de investigaciones plasmadas en el estado de arte, y artículos periodísticos de diferentes entes como el consejo nacional de seguridad y Fasecolda quienes aportan a esta investigación datos estadísticos con relación la promoción y fomento de la seguridad integral, salud en el trabajo y protección ambiental en Colombia y Latinoamérica.

Población

dentro de los cuales se encuentran trabajadores administrativos y operativos siendo este el mayor con un porcentaje del 60%, para efectos de esta investigación la muestra será, los trabajadores operativos que son 18, que se encuentran expuestos a diferentes riesgos y peligros los cuales se pueden identificar en el anexo 1, matriz IPER, El programa de rehabilitación y reincorporación laboral se aplicará para todas las áreas de la empresa. La población de estudio está en un rango de edad de 20 a 65 años.

Instrumentos y técnicas de recolección

Todas las actividades mencionadas deben contar con registros formales, completos y oportunos. La información requerida para este Programa se obtendrá, entre otros, a partir de:

- Reportes de Valoración Médica
- Reporte de valoraciones por Fisioterapeuta
- Diagnósticos de salud periódicos suministrados por proveedor que realiza los Exámenes Médicos Ocupacionales
- Reportes periódicos de morbilidad
- Reportes de ausentismo
- Incapacidades Medicas
- Cartas / Actas de Reintegro, recomendaciones
- Dictámenes de calificación de PCL y/o Origen de Enfermedad

Todas las actividades mencionadas deben contar con registros formales, completos y oportunos

Cronograma

Cronograma de actividades

Días	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Actividades								
Inscripción de los trabajadores al programa, Diligenciamiento de formatos (FURAT O FUREP) en la empresa AXON ENERGY SAS									
Diagnóstico inicial del proceso de (ATEL)									
Desarrollo del plan de rehabilitación sobre las enfermedades laborales									
Actividades para el plan de rehabilitación laboral									
Readaptación de la persona al trabajo									
Reintegro al trabajo en la misma empresa									
Retroalimentación del sistema									

El objetivo principal del análisis de información es la recolección de datos a través del método exploratorio de investigación, que se encarga de analizar y realizar un estudio sobre las fases de la metodología a desarrollar en el programa de rehabilitación integral y reincorporación laboral, de acuerdo al modelo que maneja manual de procedimientos del programa de rehabilitación integral para la reincorporación laboral y ocupacional en el Sistema General de Riesgos Laborales especificando cada una de las actividades a realizar de acuerdo a las fases implementadas.

En la fase 1 se establece la elección de los casos a ingresar al programa de Rehabilitación y reincorporación laboral por medio el diligenciamiento del formato de reporte del ministerio de la protección social por parte de los trabajadores con Accidentes laborales y/o enfermedades laborales; con este proceso se inician los trámites pertinentes para que el trabajador sea aceptado por la ARL, y demás entes encargados, prestando la atención en salud pertinente, a su vez la empresa deberá iniciar la investigación del ATEL para el cual se realizará primero un diagnóstico inicial sobre accidentes de trabajo y enfermedades laborales en los contextos industriales, logrando con ello una mirada holística de los beneficios que trae la implementación de un programa de rehabilitación y reincorporación laboral para la empresa.

Es importante en la segunda fase conocer los reportes emitidos por el personal médico en cuanto a la evaluación y valoración del caso, como a su vez el diagnóstico funcional y ocupacional por medio de datos cuantitativos y cualitativos estadísticos los cuales aportan información para establecer la propuesta de rehabilitación.

Con la información recolectada por parte del personal médico y especialistas se procede a desarrollar el plan de rehabilitación recomendado por el equipo interdisciplinario ARL. EPS E IPS para determinar la re inducción del puesto de trabajo, reintegro, reincorporación ocupacional y con ello tener claro en qué condiciones está el trabajador al momento de poder reincorporarse a su vida laboral.

Luego de los pasos anteriores se procede a retroalimentar el programa donde se puede evidenciar la pertinencia de los procesos que se llevan a cabo con cada uno de los trabajadores involucrados en atel y que recibieron su proceso de rehabilitación, a su vez se puede denotar por medio de estudios estadísticos cuántos trabajadores padecen de enfermedades laborales, o accidentes de trabajo, cuáles son las actividades con más riesgos de afectación a las salud, cuántos trabajadores que sufrieron atel recobraron su capacidad funcional y cuantos no, lo cual también facilita un proceso de seguimiento donde se analiza si los métodos de medición y control funcional son efectivos y para qué casos especialmente aplica, también es importante analizar lo métodos terapéuticos, técnicas de intervención psicológicas que se deben implementar al núcleo familiar ya que se corre el riesgo con estas situaciones de afectaciones a la salud perjudicar a los miembros de la familia del trabajador afectado, y gran parte de una buena rehabilitación es contar con una familia que sirva de apoyo emocional y no que se incurra en situaciones que empeoren la situación del afectado, es allí como, los análisis de información por medio de programación numérica en programas ofimáticos determinan la diversificación técnico numeraria que establece los parámetros que deberán tenerse en cuenta para proponer soluciones efectivas,.

Todos estos factores anteriormente nombrados son manifestaciones de periodos⁹² largos de incapacidad del trabajador en su contexto, que conlleva a cambios psicológicos, como estados de estrés, depresión generados por la pérdida de empleo, por la falta de oportunidades laborales, parte socioeconómica, y familiar.

Para la empresa AXON Energy SAS es importante implementar técnicas basadas en la estadística a través de estudios sobre interpretación y traducción de datos ya establecerá la información recolectada se presente por medio de observaciones con enfoques mixtos, como graficas explicativas con el respectivo análisis de variabilidad, mediana y moda de la población que primaran como los análisis cuantitativos y estadísticos generalizados y estructurados.

A continuación presentamos el análisis de resultados obtenidos a partir del cumplimiento de los objetivos propuestos para este proyecto de investigación, especificando uno por uno los resultados, dándole cumplimiento al primer objetivo específico que abordamos se realiza la identificación de casos para ingresar al Programa de Rehabilitación Integral y reincorporación laboral de la empresa Axón Energy SAS, por medio de la matriz IPER, cabe resaltar que de acuerdo a los acercamientos con la empresa se constató que hasta el día de hoy no se reportan eventos significativos que deben incluirse en el programa de rehabilitación y reincorporación.

En el momento en que se presentase un accidente de trabajo o enfermedad laboral (ATEL) se debe reportar el suceso y por medio del diligenciamiento del formato único de reporte de presunto accidente de trabajo (FURAT), creado por el Ministerio de la Protección Social para que las empresas públicas y privadas informen a la ARL y demás entidades relacionadas con el Sistema General de Riesgos Laborales la ocurrencia del accidente o Enfermedad laboral, se procede a que el trabajador reciba la atención requerida de acuerdo a la complejidad de sus lesiones, el médico tratante define el diagnóstico médico, y la redirección al programa de rehabilitación y reubicación si el caso lo requiere.

La oportunidad en el acceso al servicio es el éxito en los programas de rehabilitación integral; siendo fundamental iniciar el proceso de rehabilitación integral

inmediatamente se haya solucionado la urgencia en el caso de un accidente de trabajo, o tan pronto se diagnostique la enfermedad si es laboral. (ministerio de trabajo, 2021) 94

En esta etapa se requiere de la participación del Empleador o Contratista, Empleado, ARL, EPS- IPS, con el fin de brindar la mejor atención y dictamen final para la vinculación al programa de rehabilitación y reincorporación laboral.

Cumpliendo con lo que determina el decreto 614 de 1984 en su artículo 15, Responsabilidades de las Divisiones Departamentales de Trabajo y Salud Ocupacional, en sus literales:

c) Proponer y ejecutar programas de reubicación laboral para los trabajadores con capacidad laboral disminuida.

d) Vigilar y controlar en forma coercitiva el cumplimiento de las normas legales sobre reubicación laboral.

La empresa Axón Energy SAS, junto con el grupo de estudiantes Unecistas diseña el Programa de rehabilitación integral y reintegro laboral para sus trabajadores, permitiendo con esto darle cumplimiento a la normatividad vigente colombiana, ver anexo 3 Programa de Seguimiento a la rehabilitación, reintegro, reubicación y readaptación laboral.

De igual manera se cumple con lo que determina el Manual Guía de Procedimientos de Rehabilitación y Reincorporación Ocupacional de los Trabajadores en el Sistema General de Riesgos Profesionales determinando que la readaptación o reintegro laboral incluye:

El conjunto de procesos que van desde la evaluación, orientación, hasta la rehabilitación 95 profesional propiamente dicha, que comprende todas las intervenciones de orden científico, técnico, educativo-formativo, y sociales que conduzcan a la persona con discapacidad a la obtención y conservación de un trabajo concordante y acorde con sus capacidades residuales (Ministerio del Trabajo, 2010, p. 17).

Dicho proceso de rehabilitación ha sido definido como:

El conjunto de acciones sociales, terapéuticas, educativas y de formación; de tiempo limitado; articuladas y definidas por un equipo multidisciplinario, y que involucran al trabajador, como sujeto activo de su propio proceso, a la familia, a la comunidad laboral y a la comunidad social para generar cambios en el trabajador y en su entorno, que le permitan la reincorporación ocupacional y el cumplimiento de los objetivos trazados que apunten a experimentar una buena calidad de vida (Ministerio del Trabajo, 2010, p. 17).

Con el programa de rehabilitación y reincorporación laboral la empresa Axón Energy SAS, cumplirá con los procesos de rehabilitación, reincorporación y reubicación, ya que cuentan con un fundamento legal establecido en la Ley 100 de 1993, artículo 153 numeral 3, artículo 162; la Ley 776 del 2002 y el Decreto Ley 1072 del 2017, que establecen como responsabilidad del empleador el establecimiento del programa y el cubrimiento de los procesos asistenciales y de rehabilitación integral por parte de las ARL, a través de las IPS, a los trabajadores que sufran accidentes de trabajo o se les

diagnostiquen enfermedades profesionales. Igualmente, por el Decreto 1072 del 2015, en el 96 cual se debe planificar, implementar y hacer seguimiento a los programas de rehabilitación de los trabajadores por parte de las empresas y las obligaciones por la junta de calificación de invalidez en el proceso de calificación, y por último, es importante resaltar lo establecido en la Resolución 1111 del 2017, estándar 3.1.6, donde designa la obligación a las empresas, independientemente de su actividad económica, de diseñar un procedimiento para el adecuado reintegro de sus trabajadores y que efectúen un seguimiento al mismo que garantice su eficacia, para lo cual el Ministerio del Trabajo se encuentra diseñando un proyecto de ley.

A continuación, se evidencia los resultados del siguiente objetivo Análisis y evaluación del perfil ocupacional del cargo y del trabajador de acuerdo a los requerimientos del puesto de trabajo de cada persona afectada a través de resultados y valoraciones médicas.

Para darle cumplimiento a este objetivo se establece por medio de la matriz de descripción de cargos que maneja la empresa ver anexo 2, cada uno de los perfiles operativos. Por medio de la evaluación integral del caso por parte del equipo de profesionales (médicos) se procede a implantar un diagnóstico específico, pronóstico funcional y ocupacional y con base en estos, orientar el plan de rehabilitación.

Para el establecimiento del diagnóstico específico, pronóstico funcional y ocupacional los profesionales tratantes emite por medio de la información recolectada en la evaluación inicial un dictamen que aporta a la construcción de un perfil particular de función y discapacidad, el cual debe tener en cuenta las deficiencias, las limitaciones en la actividad y las restricciones en la participación que presenta la persona al ingreso al

programa de rehabilitación, especificando si es apto para laborar en lo que hacía o se debe reubicar en otro lugar y ocupación. 97

Para este estudio se tiene en cuenta información como:

- ✓ Resumen de historia clínica y paraclínicos.
- ✓ Cargo que desempeñaba el trabajador en la empresa.
- ✓ Tiempo y tipo de vinculación laboral que tenía el trabajador.
- ✓ Nivel educativo (estudios o formación profesional).
- ✓ Antecedentes clínicos ocupacionales.
- ✓ diagnóstico médico laboral con las recomendaciones.

Con toda esta información y actividades propias del equipo interdisciplinario se emite el diagnóstico final, determinando los niveles de funcionabilidad, secuelas y discapacidad teniendo en cuenta la clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF).

El análisis del requerimiento del puesto de trabajo, se realiza con el fin de adquirir y analizar la información del puesto de trabajo, su entorno, la descripción del ambiente de trabajo, los estímulos perceptivos del individuo, las tareas a ejecutar. Este procedimiento lo realiza el equipo interdisciplinario psicólogo, fisioterapeuta, terapeuta ocupacional, especializados en SST que designe la empresa Axón SAS.

Para este análisis se tiene en cuenta los siguientes componentes:

- ✓ Descripción de las condiciones de trabajo.
- ✓ Descomposición de la actividad laboral definiendo: Ocupación, tareas, operaciones y pasos, entre otros, de las funciones del trabajador.
- ✓ Aspectos organizacionales (jornada, descansos, rotaciones, turno, ritmo).

- ✓ Aspectos ambientales (iluminación, temperatura, ruido, vibración, accesibilidad, riesgos, elementos de protección).
- ✓ Nivel de calificación.
- ✓ Relaciones interpersonales.
- ✓ Descripción del puesto de trabajo - Características del diseño del puesto de trabajo. - Mobiliario y elementos de confort postural. - Herramientas, equipos y materiales, con registro fotográfico.
- ✓ Evaluación de las exigencias en el trabajo de los componentes del desempeño ocupacional. Identificación de requerimientos del puesto de trabajo y componentes de ejecución del trabajador: Componente sensorio motor, componentes cognitivos, planeamiento motor, destrezas psicosociales y componentes psicológicos, componentes psicosociales, responsabilidades, formación.
- ✓ Aspectos psicolaborales.
- ✓ Gustos e intereses.

Dicho análisis también especifica los riesgos a los que está expuesto el trabajador con reincorporación. Axón SAS, coopera suministrando la información pertinente y necesaria como son los perfiles de los cargos actualizados, con la descripción de los aspectos físicos, psicosociales, técnicos, manual de funciones, procesos, procedimientos facilitando así el proceso de reincorporación laboral.

Con el único objetivo de cumplir con las metas que el programa de rehabilitación y reincorporación laboral facilita las cuales son reintegros laborarles con y sin modificaciones, reubicación laboral temporal y definitiva y/o reconversión de mano de obra.

Dando continuidad se especifican los resultados del siguiente objetivo con la Elaboración de un programa de seguimiento al proceso de rehabilitación y reincorporación, para asegurar que se cumplan las especificaciones médicas dadas a cada uno de los pacientes.

A continuación, se establece la estructura del programa que se implementara en la empresa Axón SAS para todos los colaboradores que lo requieran en un momento dado. Ver anexo 3.

Por último, se denota el desarrollo del siguiente objetivo, Sensibilizar las áreas gerenciales, administrativas y operativas de la empresa con relación al programa de seguimiento a la rehabilitación, y de reintegro, reubicación. readaptación laboral.

Para dar cumplimiento a este objetivo se estima que por medio de capacitaciones, avisos e inducciones se dará a conocer a todos los colaboradores de todas las áreas existentes de la organización tanto administrativos como personal operativo sobre la existencia, aplicación e implementación del programa de rehabilitación y reintegro laboral que tiene la empresa Axón Energy SAS, permitiendo con ello que en caso de una eventualidad tengan el conocimiento de acceder al programa.

Acorde a la revisión documental de protocolos, guías, procedimientos, programas y normativas, principalmente del Manual Guía de Procedimientos de Rehabilitación y Reincorporación Ocupacional de los Trabajadores en el Sistema General de Riesgos Profesionales, se pudo establecer los resultados obtenidos del desarrollo de los objetivos específicos planteados en esta investigación dando cumplimiento al programa de rehabilitación y reincorporación laboral para los trabajadores que hayan sufrido un ATEL de la empresa Axón Energy SAS.

Esta investigación aporta a dicha empresa, una herramienta valiosa y útil para poder manejar de la manera correcta y adecuada la integración socio laboral; que es considerada como el objetivo inmediato de la rehabilitación profesional y final de la rehabilitación integral. Su intervención está orientada a la recuperación y desarrollo de la capacidad de la persona que ha sufrido alguna disminución de su capacidad para ejercer una función o un cargo, o para desempeñar funciones productivas en diferentes contextos, con base a los estándares de calidad establecidos por el sector productivo. (Jiménez Rodríguez Erika Alexandra y Camberos Bustos Jeimy Angélica , 2018), así mismo podemos tomar de ejemplo esta guía de investigación “de regresa al trabajo” logrando aplicar de manera efectiva dichas estrategias para reducir las pérdidas de tiempo por incapacidad temporal y al trabajador retornar al entorno laboral de manera exitosa, manteniendo su papel como actor productivo de la sociedad.

Es así que entrelazando estudios e investigaciones es notorio que los procesos de rehabilitación, reincorporación o reubicación laboral son pobremente conocidos por los empresarios y la información respecto a estos es escasa y poco estandarizada, lo que dificulta su éxito final, aunque pese a que la legislación colombiana ha reglamentado con diferentes dispositivos la obligatoriedad de la reincorporación laboral cuando la persona con invalidez ha recuperado parte de su capacidad, y ha buscado proteger a los trabajadores cuando se produce un despido injustificado en razón de alguna discapacidad, en el ámbito laboral dichos procesos se han implementado de manera empírica de acuerdo con los recursos técnicos y financieros de las empresas, sin tener en cuenta las necesidades de los trabajadores, ni los manuales, guías o protocolos diseñados por las entidades administradoras de riesgos laborales y el Ministerio del Trabajo.

Indagando y revisando varios estudios y fuentes teóricas, se puede decir, que las mayores dificultades que se presentan en las grandes, medianas y pequeñas empresas en Colombia respecto a la reincorporación para el desarrollo del programa estipulado por el Manual Guía, es el proceso de cada una de las etapas determinadas, en la desinformación de obligatoriedad estipulada en la normatividad para que se cumpla con la rehabilitación y reincorporación laboral, como también el no prestar atención a las necesidades, oportunidades y falencias del trabajador con el objetivo de propiciar un programa que en el tiempo establecido pueda cumplir los propósitos y permita un reintegro laboral idóneo y sobre todo que el afectado se siga sintiendo útil y productivo.

cuando se lleva a la práctica, hay demoras en la calificación de enfermedades laborales, en el acceso de los trabajadores luego de sufrir un accidente de trabajo, la demora de los trámites entre las entidades promotoras de salud y las administradoras de riesgos laborales, dificultad en asumir responsabilidades por los costos asociados al realizar los procesos, dificultad en la articulación y en el manejo multidisciplinario de profesionales, en el proceso rehabilitador que satisfaga las necesidades y que sea ejecutado teniendo en cuenta los tiempos que son necesarios para obtener resultados positivos.

Es imprescindible que las organizaciones se concienticen de la necesidad de mejorar las condiciones laborales y que existan sanciones importantes cuando se evidencie que un accidente de trabajo o enfermedad laboral surgió por negligencia y falta de medidas adecuadas. A pesar de la información existente y de la regulación frente al trabajo, aun se necesita capacitar más a las organizaciones sobre seguridad, además de enfatizar que es más costosa la actuación derivada de accidentes de trabajo y enfermedades laborales que una prevención adecuada y un manejo acertado de salud en el contexto laboral.

Y para efectos de dar cumplimiento a la normatividad y al SG-SST de la organización y a los objetivos plantados en esta investigación nos acogemos a la herramienta que brinda el Ministerio de la Protección Social, promulgada en 2010 y actualizada en 2012, denominada Manual de Procedimientos para la Rehabilitación y Reincorporación Ocupacional de los Trabajadores en el Sistema General de Riesgos Laborales, La empresa Axón Energy SAS junto con el grupo de estudiantes especialista de la ECCI, crean el programa de rehabilitación integral y reincorporación laboral para sus trabajadores.

La organización Axón Energy S.A.S está ubicada en el Departamento del Casanare su oficina principal está localizada en su capital Yopal Colombia, la principal actividad económica es apoyo para la extracción de petróleo y de gas natural, entre las labores diarias que realizan los colaboradores operativos es la medición de tanques de producción, cargue de tracto camiones para venta de crudo, mantenimiento de equipos, cuenta con 25 trabajadores, de los cuales 13 son operativos y 12 administrativos, afiliados a la ARL Colmena quienes trabajan juntos en la seguridad industrial de la organización.

Es de aclarar que afortunadamente en lo que va ocurrido del año 2022 y según lo que nos deja evidenciar documentos y entrevistas con los funcionarios se han presentados 3 accidentes de trabajo, de los cuales un trabajador está en la etapa de rehabilitación y reintegro laboral, los demás pasaron su proceso de incapacidades y no fue necesario acceder al programa ya que a nivel médico y funcional su estado de salud es óptimo, en cuanto a enfermedades laborales no tienen ningún proceso abierto.

8. Análisis Financiero

Frente al desarrollo del programa se tendrán en cuenta los requerimientos utilizados relacionados a continuación. 104

8.1. Costos del Proyecto

Recurso Humano

En la siguiente tabla se especifica el costo del recurso humano que trabajo en la creación de este proyecto, teniendo en cuenta que este, es un requisito para recibir el grado como especialistas en la gerencia de la SST, las estudiantes participantes no se benefician con el pago de un salario o remuneración por parte de la empresa a la cual se está elaborando el proyecto, pero para cuestión de evidencia y de cálculos monetarios se quiere plasmar que se invirtió 8 meses en la creación del proyecto dedicando 2 horas a la semana tomando como base de liquidación un mínimo legal vigente discriminados de la siguiente manera:

Tabla 6

Presupuesto recurso humano

Estudiantes	Profesión	Meses	Valor mensual	Valor total
Martha Liliana Sandoval	Esp. SST	8	38.700	309.600
Camila Aldana	Esp. SST	8	38.700	309.600
Ingrid Leiva	Esp. SST	8	38.700	309.600
Total				928.800

Fuente: elaboración propia

Recursos Físicos

En la siguiente tabla se especifican los recursos físicos que se utilizaron para la creación de este proyecto.

Tabla 7

Presupuesto recurso físico

Recurso físico	Un.	Meses	Vr. mes	Vr. total
Alquiler de Pc, escritorio	3	8	20.000	4800.000
Servicio de internet		8	20.000	160.000
Total				640.000

Fuente: Elaboración propia

Contextualizando, los recursos económicos que se debe invertir para la fase de planeación, elaboración, análisis, recolección de datos y planteamiento del proyecto suman 1.568.800 pesos moneda colombiana.

Costo de la implementación del programa de rehabilitación integral y reincorporación laboral para los trabajadores de la empresa Axón Energy S.A.S.

A continuación, en la siguiente tabla se relaciona la inversión monetaria para implementar el programa en la empresa, denotando que se calcula la implementación por 12 meses, solo al personal operativo 15 trabajadores.

Presupuesto para la implementación del programa

Concepto	Unidad	Cantidad	Valor Mes	Valor Total	Observaciones
Exámenes Médicos Ocupacionales	UN	15	50.000	750.000	A empleados operativos
Exámenes Médicos Ocupacionales Clínicos y Paraclínicos Egreso	UN	15	50.000	750.000	A empleados operativos
Exámenes Médicos Ocupacionales Clínicos y Paraclínicos Periódicos	UN	15	50.000	750.000	Cuando aplique se le realizan al personal operativo
Elementos e Insumos para la Atención de Primer Respondiente (Botiquín fijo, portátil y demás insumos)	UN	1	1.500.000	1.500.000	Para el equipo de trabajo operativo y admirativo
Mediciones Ocupacionales	1	1	200.000	200.000	
Recursos para imprevistos Área HS	NA	N/A	200.000	200.000	
Total Costo Implementación Programa				4.150.000	

Fuente: Elaboración Propia

8.2 Análisis costo - beneficio

El análisis costo/beneficio es una herramienta financiera que mide la relación entre los costos y los beneficios o rentabilidad que supone la ejecución del proyecto.

Su fórmula es:

$$B/C = VAI/VAC$$

En donde,

B: Beneficio

C: Costo

VAI: Valor Actual de los ingresos totales netos o beneficios netos.

VAC: Valor Actual de los costos de inversión o costos totales.

Los resultados se interpretan de la siguiente forma:

B/C mayor que 1 significa que el proyecto es rentable.

B/C igual o menor que 1 significa que el proyecto no es rentable.

Con relación al proyecto en mención los parámetros de comparación serán:

Beneficio: Ahorro en el valor anual de las incapacidades que se evitarían por consecuencias de ATEL para los trabajadores de toda la empresa.

Como el objetivo es elaborar un programa de rehabilitación integral y reintegración laboral para que el trabajador de Axón Energy SAS que sufrió un ATEL, logre reincorporarse exitosamente y de forma productiva en su ámbito personal y profesional, se toman los 25 colaboradores para el hallar el cálculo costo/beneficio.

Para este caso se toma la incidencia porcentual de accidentes de trabajo y enfermedad laboral ocurridos en la empresa que equivale a un 3% en la muestra y se proyecta en el total de la población para hacer una estimación total de los trabajadores que presentarían estos dos fenómenos y se calcula el valor de lo que se pagaría por

incapacidades de siete días de unas personas mensualmente. Se toma el indicador de riesgos 108 de exposición pues este es un factor determinante en la probabilidad de padecer un ATE.

En la siguiente tabla se especifica el resumen:

Tabla 9

Calculo indicador costo - beneficio

Datos	Cantidad
Total de empleados	25
Incidencia de reportes de ATEL	8%
Total empleados afectados	2
Sueldo promedio mensual/persona	1.160.000
Vr. promedio costo al 66% por incapacidad 7 días/mensual/persona	195.600
Vr. total costo ahorrado por incapacidades Anuales	4.694.400

Fuente: Elaboración Propia

Entonces se establece que:

$$VAI = 5.718.800$$

$$VAC = 4.694.400$$

$$B/C = VAI/VAC = 5.718.800 / 4.694.400 = 1.21$$

De acuerdo a este estudio se puede definir que la relación costo – beneficio del proyecto es de 1.21 como es mayor a 1 se afirma que el proyecto es rentable y que permite a la

organización un ahorro de inversión en posibles complicaciones o recaídas de salud de los trabajadores beneficiados al programa de rehabilitación integral y reincorporación laboral.

Conclusiones

Se ha identificado que la empresa AXON ENERGY SAS implementó un programa de rehabilitación y reincorporación laboral para los trabajadores que padecieron accidentes de trabajo y/o enfermedad laboral, ocasionados por los quehacer u oficios en sus labores, permitiendo con ello apropiarse y vigilar el proceso de rehabilitación de sus trabajadores dando cumplimiento a las órdenes del equipo interdisciplinario en salud que lleva el caso del afectado, logrando y esperando que se reintegre laboralmente en las mejores condiciones para que pueda continuar con su vida laboral activa.

Con la creación del programa de rehabilitación y reincorporación laboral para la empresa AXON ENERGY SAS se pudo establecer que es indispensable contar con dicho programa, en su SG-SST, para poder tener documentado y dar cumplimiento a la norma sobre una posible situación presentada con relación a la esencia del proyecto, a su vez permitirle al afectado contar con el apoyo de su contratante para que pueda seguir vinculado y retornar de manera exitosa a sus labores, permitiéndole que se retome la confianza, que se dé la aceptación y que siga sintiéndose útil en todos los aspecto del ciclo de vida.

Esta investigación nos permite concluir que la empresa, la arl, el equipo interdisciplinario, el trabajador (paciente), son los garantes del éxito que pueda tener el

cumplimiento e implementación de los procesos de rehabilitación y reintegro laboral 111
en las organizaciones para sus trabajadores.

Se determinó en esta investigación que todo trabajador que sufra un ATEL y se someta a un proceso rehabilitación y de reincorporación lo afecta a él y también a su entorno familiar impactando de manera negativa la salud mental y la relaciones familiares, ya que son factores altamente estresantes el incierto de gozar de un buen estado de salud, bajo incentivo económico o bajas en la capacidad productiva, y en el peor de los casos quedar con determinada discapacidad, incurriendo con ello a tristeza, desesperanza, fatiga, depresión, frustración y sentimientos de culpa.

Para concluir con todo lo relacionado al proyecto de investigación en general se puede analizar que esta investigación realizada en la empresa ENERGY SAS, fue de suma importancia para nuestro proceso de formación, debido a que se manejó e implementó herramientas desconocidas a nivel personal, la investigación nos garantizó fuentes de información ya que se abordaron temas importantes y se logró identificar aspectos significativos en el desarrollo del proyecto, por medio de las cuales se pudo conocer a profundidad el tema de rehabilitación y reincorporación en las empresas, destacando la importancia que brindan los SG-SST para disminuir los casos de accidentes laborales en los trabajadores.

Se recomienda para la empresa AXON ENERGY SAS implementar el programa de rehabilitación integral y reincorporación laboral, cumpliendo con lo estipulado en el Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional en el Sistema General de Riesgos Laborales, cuando lo requieran sus empleados, haciendo hincapié en el cumplimiento a cabalidad de cada una de las fases que se tiene establecidas, permitiendo un proceso idóneo, eficaz y eficiente con el objetivo de lograr una recuperación y adaptabilidad de acuerdo con las nuevas capacidades que cuenta el trabajador.

A su vez se recomienda a la alta gerencia, al líder de SST de la empresa, hacer seguimiento al cumplimiento de la implementación del programa, seguimiento a su trabajador que esté cumpliendo con las recomendaciones médicas, con el plan de rehabilitación de acuerdo al cronograma que se estipule en pro garantizar un proceso adecuado y útil.

Es importante para la empresa AXON ENERGY SAS mantener una evaluación inicial donde se realice un diagnóstico previo a los trabajadores que padecen de algún síntoma de enfermedad laboral, donde se implemente aspectos importantes para tener en cuenta en la empresa, como el cargo que desempeña el trabajador, historia clínica y estudios paraclínicos donde se identifique la causa principal de la enfermedad laboral.

Se recomienda seguir diseñando estrategias donde se logre la participación de 113 todos los empleadores y empleados para así lograr que se pueda intervenir en la empresa ENERGY SAS a través del SST en donde se les pueda brindar las orientaciones adecuadas para garantizar efectivamente su ejecución y resultados a las necesidades, que vayan presentando los empleados y poder minimizar los riesgos de accidentes laborales en muchos casos a los trabajadores que están expuestos a peligros que pongan en riesgo la vida, donde es importante que la empresa garantice las condiciones que la ley establece como pagos de ARL y la seguridad social.

Se recomienda que en el proceso de rehabilitación y reincorporación en los trabajadores de la empresa AXON ENERGY SAS se implemente la participación del núcleo familiar, ya que el empleado es emocionalmente afectado debido a las consecuencias que deja la enfermedad laboral, donde el núcleo familiar juega un papel importante y es vital prestarle apoyo psicológico a sus familiares, logrando con esto un trabajo en conjunto, para poder así disminuir los índices de estrés y ansiedad que padecen los empleados a lo largo de su recuperación, rehabilitación y reintegro.

Se recomienda para la Empresa AXON ENERGY SAS establecer adecuadamente el proceso de rehabilitación a los empleados en sus actividades cotidianas para así poder garantizar un manejo eficiente al proceso de reincorporación, donde se cuente con profesionales de la salud como médicos, fisioterapeutas, psicólogos donde se realicen los exámenes clínicos y físicos pertinentes y el apoyo psicológico para el manejo del estrés, ansiedad.

Referencias

- 201, C. G. (2021).
<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1298/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=8&isAllowed=y>. From
<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1298/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=8&isAllowed=y>:
<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1298/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=8&isAllowed=y>
- 2018, C. G. (2018).
<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1298/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=8&isAllowed=y>. From
<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1298/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=8&isAllowed=y>:
<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1298/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=8&isAllowed=y>
- 2018, C. G. (2021).
<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1298/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=8&isAllowed=y>. From
<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1298/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=8&isAllowed=y>:
<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1298/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=8&isAllowed=y>
- 2018, m. d. (2018).
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59676/PROYECTO+RESOLUCI%C3%93N+RHB.pdf/86e43987-04b4-9b92-8eac-edea27262ca3>. From
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59676/PROYECTO+RESOLUCI%C3%93N+RHB.pdf/86e43987-04b4-9b92-8eac-edea27262ca3>:
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59676/PROYECTO+RESOLUCI%C3%93N+RHB.pdf/86e43987-04b4-9b92-8eac-edea27262ca3>
- Alzate Posada, M. L., Lopez, L., & Velasquez, V. (2008, 12 5). *Revista Unal*. From
[https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/15665/18167#:~:text=Seg%C3%BAn%20Brunner%2C%20la%20rehabilitaci%C3%B3n%20es,de%20la%20enfermedad%20\(3\)](https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/15665/18167#:~:text=Seg%C3%BAn%20Brunner%2C%20la%20rehabilitaci%C3%B3n%20es,de%20la%20enfermedad%20(3)).
- arboleda , v. a., & viera bravo, d. f. (2017, diciembre).
<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/12438/CB-0574759.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. From
<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/12438/CB-0574759.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

0574759.pdf?sequence=1&isAllowed=y:

115

<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/12438/CB-0574759.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Arboleda, S., Sanmartin, C., Sanchez, C., & Tamayo, N. (2011). *DISEÑO DE UNA HERRAMIENTA PARA FACILITAR EL PROCESO DE REINCORPORACION LABORAL EN EMPRESAS PYMES DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES*. From <https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/1764/REINCORPORACI%D3N%20LABORAL.pdf;jsessionid=1BE529A762288DB70E3F4C9ECEAAC53D?sequence=2>
- betancur, d. f. (2021). *La rehabilitación integral: reto para la formalización laboral en Colombia en el marco del. medellin colombia* : Facultad de derecho y ciencias politicas sede medellin .
- Betancur., D. F. (2021). *La rehabilitación integral reto para la formalización laboral en Colombia en el trabajo decente* . medellin : facultad de derecho y ciencias politicas sede medellin .
- Borda, A. X. (2019). <https://repository.usta.edu.co/>. From <https://repository.usta.edu.co/jspui/bitstream/11634/20996/1/2019angieborda.pdf>
- chavez, N. j. (2019). *Formulación del programa de Rehabilitación Integral en Accidentes de Trabajo de colmena seguros en la sucursal bucaramanga para sus empresas afiliadas a travez de los planteamientos referidos en la guía del PMBOK* . bucaramanga : universidad nacional abierta y a distancia unad .
- comportamiento de accidentalidad y enfermedad laboral en el tolima en el año 2020* . (2020). From <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n1/1132-6255-medtra-28-01-10.pdf>:
<https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n1/1132-6255-medtra-28-01-10.pdf>
- condiciones de trabajo relacionadas con accidentes laborales en jornaleros agricolas en el sur de jalisco* . (2020, 12 17). From <https://riudg.udg.mx/visor/pdfjs/viewer.jsp?in=j&pdf=20.500.12104/85198/1/MCUSUR10031FT.pdf>:
<https://riudg.udg.mx/visor/pdfjs/viewer.jsp?in=j&pdf=20.500.12104/85198/1/MCUSUR10031FT.pdf>
- Congreso de Colombia. (2012, 11 de Julio). *Ley 1562, por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales*. Ministerio de Salud. From <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
- Consejo Colombiano de Seguridad. (2022, junio). URL: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:6mdbuVGnBa4J:https://ccs.org.co/observatorio/&hl=es-419&gl=co&strip=0&vwsr=1>. From URL: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:6mdbuVGnBa4J:https://ccs.org.co/observatorio/&hl=es-419&gl=co&strip=0&vwsr=1>
- Definiciones ABC. (2022, Ooctubre). <https://www.definicionabc.com/>. From <https://www.definicionabc.com/ciencia/metodo-empirico->

José Manuel Vicente Pardo. (2016, marzo 16).

<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v62n242/inspeccion.pdf>. From reflexion sobre los problemas a la reincorporacion laboral tras incapacidades medicas largas :
<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v62n242/inspeccion.pdf>

martha, s. a. (2020). <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n1/1132-6255-medtra-28-01-10.pdf>. In s. a. palencia, *comportamiento y accidentalidad y enfermedad laboral en colombia* .
<https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n1/1132-6255-medtra-28-01-10.pdf>. From comportamiento de la accidentalidad y enfermedad laboral en el tolima .

Ministerio de Trabajo. (2022, julio 28). *Resolucion 3050 de 2002*. From www.mintrabajo.gov.co/:
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/63462825/3050.PDF/ca921291-ac2d-dbe2-a6b1-c3d529860b6d?t=1659063841566>

Ministerio de trabajo. (2022, Julio 28). *Resolucion 3050 del 2022*. From Por la cual se adopta el Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional en el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones.:
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/-+Manual+Rehabilitaci%C3%B3n+%28%29.pdf/07216242-e226-22f5-03ba-baccac679174?t=1656710443991>

ministerio de trabajo, R. 3. (2021). *Ministerio del trabajo*. From
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/-+Manual+Rehabilitaci%C3%B3n+%28%29.pdf/07216242-e226-22f5-03ba-baccac679174?t=1656710443991>

Ministerio, T. (2022, Julio 28). *Resolucion 3050 del 2022*. From Por la cual se adopta el Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional en el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones.:
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/-+Manual+Rehabilitaci%C3%B3n+%28%29.pdf/07216242-e226-22f5-03ba-baccac679174?t=1656710443991>

mora grace . (2017). *ACCIDENTES DE TRABAJO Y SU INCIDENCIA EN LA REINSERCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS CARROCERAS DE LA CIUDAD DE AMBATO*. From
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/27183/1/Mora%20Mendes%20Grace%20Alexandra%201803371952.pdf>:
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/27183/1/Mora%20Mendes%20Grace%20Alexandra%201803371952.pdf>

Mora grece , g. a. (2017). *accidentes de trabajo y su incidencia en la reinsercion laboral en los trabajadores de las empresas carroceras de la ciudad de ambato* . From
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/27183/1/Mora%20Mendes%20Grace%20Alexandra%201803371952.pdf>:
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/27183/1/Mora%20Mendes%20Grace%20Alexandra%201803371952.pdf>

- mora, grece alexandra. (2017). *accidentes de trabajo y su incidencia en la reinsercion laboral en los trabajadores de las empresas carroceras de la cuidad de ambato*. From <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/27183/1/Mora%20Mendes%20Grace%20Alexandra%201803371952.pdf>:
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/27183/1/Mora%20Mendes%20Grace%20Alexandra%201803371952.pdf>
- Nydia Janeth Sepúlveda Chávez. (2019). *Formulación del programa de Rehabilitación Integral en Accidentes de Trabajo de Colmena Seguros S. A en la Sucursal Bucaramanga para sus empresas afiliadas a través de . bucamamanga : universidad nacional abierta y a distancia unad .*
- OMS. (1946). *organizacion mundial de la salud .* From OMS: Organización Mundial de la Salud (1993). Décima revisión de la clasificación
- Quintero, D. F. (2021). <https://bibliotecadigital.udea.edu.co>. From https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/19698/1/QuinteroDaniel_2021_Rehabilitaci%C3%B3nIntegral.pdf
- research, s. i. (2020). <https://www.sisinternational.com/>. From <https://www.sisinternational.com/investigacion-cuantitativa/>
- Sandra Arboleda, C. S. (2011). <https://repository.ces.edu.co/>. From <https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/1764/Trabajo%20de%20grado?sequence=2&isAllowed=y>
- seguridad, c. c. (2022, enero). URL: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:6mdbuVGnBa4J:https://ccs.org.co/obsevatorio/&hl=es-419&gl=co&strip=0&vwsrsc=1>. From URL: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:6mdbuVGnBa4J:https://ccs.org.co/obsevatorio/&hl=es-419&gl=co&strip=0&vwsrsc=1>
- sepulveda chavez, n. j. (2019, 12). <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/33692>. From <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/33692>:
<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/33692>
- Sepúlveda, N. (2019). *Formulación del programa de Rehabilitación Integral en Accidentes de Trabajo de Colmena Seguros S.A en la Sucursal Bucaramanga para sus empresas afiliadas a traves de los planteamientos referidos en la guia del PMBOOK .* From <https://repository.unad.edu.co/jspui/bitstream/10596/33692/1/njsepulvedac.pdf>
- Social, M. d. (2004). *Manual Guía Sobre Procedimientos para la Rehabilitación y Reincorporación Ocupacional de los Trabajadores en el Sistema General de Riesgos Profesionales.*
- torrubiano , t. t. (2021, abril 26). *torrubiano 2018*. From <https://repositorio.unitec.edu.co/bitstream/handle/20.500.12962/832/FactoPsicol%C3%B3gicRehabilitacPacientAccidenteTrabajo..pdf?sequence=1>:
<https://repositorio.unitec.edu.co/bitstream/handle/20.500.12962/832/FactoPsicol%C3%B3gicRehabilitacPacientAccidenteTrabajo..pdf?sequence=1>

- Trujillo, A., Rodríguez, S., & Sáenz, T. (2021, 06 17). *Analisis de causas del aumento de los accidentes laborales durante el periodo 2019-2020 en el proyecto campo velasco de la empresa petroleos SAS*. From <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1244/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Velásquez, S. (2013). *OBLIGACIONES DE LAS PARTES ASOCIADAS AL PROCESO DE REINTEGRO DEL TRABAJADOR*. From <https://www.arlsura.com/boletin/juridico/obligaciones.pdf>
- vicente pardo, j. m. (15/12/ 2018). *Necesidad de políticas de retorno al trabajo tras incapacidad laboral prolongada*. From <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v64n253/0465-546X-mesetra-64-253-00379.pdf>: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v64n253/0465-546X-mesetra-64-253-00379.pdf>
- vicente pardo, j. v. (15/12/2022). *Necesidad de políticas de retorno al trabajo tras incapacidad laboral prolongada*. From <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v64n253/0465-546X-mesetra-64-253-00379.pdf>: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v64n253/0465-546X-mesetra-64-253-00379.pdf>
- Yadira guerrero Ruales, A. Y. (2016). <https://repository.unilibre.edu.co/>. From https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9665/Guerrero_Mina_2016.pdf
- zambrano, e. n. (2020, diciembre 17). <https://riudg.udg.mx/visor/pdfjs/viewer.jsp?in=j&pdf=20.500.12104/85198/1/MCUSUR10031FT.pdf>. From condiciones de trabajo relacionadas con accidentes laborales en jornaleros agricolas en el sur de jalisco: <https://riudg.udg.mx/visor/pdfjs/viewer.jsp?in=j&pdf=20.500.12104/85198/1/MCUSUR10031FT.pdf>