



ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PROCEDIMIENTO PARA EL PROCESO DE REINCORPORACIÓN LABORAL EN LA COMERCIALIZADORA MERCALDAS S.A SEGÚN RESOLUCIÓN 3050 DE 2022 DEL MINISTERIO DE TRABAJO

LINA MARÍA ORTIZ MONTOYA

CLAUDIA MARÍA VELÁSQUEZ JURADO

CLARIBEL ESPINOSA VERA



Universidad[®]
Católica
de Manizales

VIGILADA Mineducación

Obra de Iglesia
de la Congregación



Hermanas de la Caridad
Dominicas de La Presentación
de la Santísima Virgen

PROCEDIMIENTO PARA EL PROCESO DE REINCORPORACIÓN LABORAL
EN LA COMERCIALIZADORA MERCALDAS S.A SEGÚN RESOLUCIÓN 3050 DE
2022 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Especialista
en Seguridad Y Salud en El Trabajo

Asesor

Patricia Andrea Martos

Autores:

Lina María Ortiz Montoya

Claudia María Velásquez Jurado

Claribel Espinosa Vera

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

MANIZALES

2024

ORCID ID: 0009-0007-7911-8050

CONTENIDO

1.	INTRODUCCION.....	2
2.	ANTECEDENTES	2
3.	TITULO.....	6
4.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	6
5.	PREGUNTA PROBLEMA.....	8
6.	OBJETIVOS	8
6.1	OBJETIVO GENERAL	8
6.2	OBJETIVOS ESPECIFICOS	9
7.	JUSTIFICACIÓN	9
8.	ALCANCE.....	11
9.	MARCO TEÓRICO.....	11
10.	MARCO LEGAL.....	16
11.	MARCO CONCEPTUAL.....	18
12.	MARCO CONTEXTUAL	24
13.	METODOLOGIA.....	27
14.	ANALISIS DE RESULTADOS POR OBJETIVO ESPECIFICO	28
15.	CONCLUSIONES.....	49
16.	RECOMENDACIONES	50
17.	BIBLIOGRAFIA.....	52
18.	ANEXOS	55

1. INTRODUCCION

El proceso de Reincorporación Laboral es una metodología que genera estrategias para garantizar el retorno del trabajador a su actividad laboral habitual, que ha sufrido una alteración en su salud por un accidente de trabajo, una enfermedad laboral o común, teniendo en cuenta sus capacidades y limitaciones, buscando unas condiciones adecuadas que le permitan desarrollar sus funciones en sus nuevas condiciones físicas, psicológicas y del entorno.

Con la implementación de un procedimiento de Reincorporación Laboral, según lo establecido en la Resolución 3050 de 2.022 del Ministerio del Trabajo, se busca en la Comercializadora Mercaldas S.A, establecer un proceso ordenado y por etapas, que garantice un adecuado reintegro del trabajador bajo condiciones de productividad, seguridad y bienestar; Teniendo en cuenta los derechos y obligaciones en Reincorporación Laboral de los distintos actores, con un enfoque interdisciplinario y con el fin de garantizar el derecho de los trabajadores a tener un desarrollo integral.

2. ANTECEDENTES

Con respecto a la reincorporación laboral de trabajadores existen investigaciones en Colombia, basadas en la normatividad legal vigente al momento de realizar la investigación.

Para los antecedentes del presentes estudio, se recopilaron datos publicados en el buscador de Google Académico, con palabras claves como:

procedimientos, protocolos, programas de rehabilitación o reincorporación laboral, Resolución 3050 de 2.022 del Ministerio del Trabajo.

Una investigación llevada a cabo por Sandra Arboleda Gómez, Catalina Sanmartín Laverde, Claudia Patricia Sánchez Ramírez y Natalia Andrea Tamayo Marín de la Facultad de Medicina, Especialización en Gerencia de la Salud Ocupacional, Área de Salud Pública de la Universidad CES en Medellín, año de publicación 2011, por título “DISEÑO DE UNA HERRAMIENTA PARA FACILITAR EL PROCESO DE REINCORPORACIÓN LABORAL EN EMPRESAS PYMES DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES”, (1) la cual tenía por objetivo diseñar una herramienta que facilite los procesos de reintegro laboral en empresas PYMES, para la reincorporación segura y en términos de productividad de los trabajadores, alcanzó los siguientes objetivos:

- Diseño de una herramienta técnica para optimizar los procesos de reintegración laboral en el ámbito de las pequeñas y medianas empresas

- Creación de una base de datos diseñada específicamente para el registro sistemático de datos relacionados con el proceso de reintegro laboral que permita una gestión más eficiente y precisa de la información para obtener datos en tiempo real.

La cual da una condición general de los aspectos a tener en cuenta en los procesos de reincorporación y que permitirá un desarrollo adecuado del mismo proceso con una visión centrada en el trabajador.

En segundo lugar se tiene una investigación realizada por los estudiantes Yuly Andrea Betancur Nieto, Magda Carolina Calle Zapata y Jaime Andrés Gómez Arboleda de posgrado de la universidad católica de Manizales la cual lleva como Título ESTRATEGIAS PARA FORTALECER LA INTERVENCIÓN EN LOS PROGRAMAS DE REHABILITACIÓN Y REINTEGRO LABORAL DE LA ARL COLMENA ENTRE EL 2017 Y EL 2019, (2) con el objetivo de diseñar estrategias para fortalecer la intervención en el programa de rehabilitación y reintegro LABORAL (PRIC) de la ARL colmena entre el 2017 y el 2019. Durante el período investigado, se han identificado logros significativos que merecen ser destacados, entre ellos: El programa de Rehabilitación Integral de Colmena Seguros en Caldas entre 2017 y 2019 logró captar al 77% de los casos estudiados. El reintegro exitoso se observó en el 99% de los casos analizados. La mayoría de los casos de captación tardía o no realizada corresponden a eventos SOAT (Accidentes de Tránsito Laborales).

Por otra parte los autores Andrés Felipe Cuellar, Paula Castillo Penagos, Ana Carolina Torres Martínez e Isabel Cristina Velásquez Díaz de la facultad de medicina de la Universidad CES ubicada en Medellín pertenecientes a la división de posgrado en salud pública, Especialización en SST, realizaron la investigación titulada “DISCAPACIDAD, REINTEGRO Y RECONVERSIÓN DE MANO DE OBRA EN LATINOAMÉRICA” con fecha de publicación de abril de 2022, pertenecientes a la División de Postgrados en Salud Pública, Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Facultad de Medicina

de la Universidad CES, ubicada en Medellín. La fecha de publicación es abril de 2022, (3) cuyo objetivo era determinar cuál es la información existente a partir de fuentes secundarias de información con respecto a la discapacidad, reintegro y reconversión de mano de obra en Colombia y algunos países de América Latina. Con la realización de este trabajo se alcanzaron los siguientes logros:

- Comprensión detallada de cómo ha evolucionado la rehabilitación en diferentes países de América Latina y Europa a lo largo del tiempo.
- Identificación de tendencias, hitos significativos y enfoques históricos en la rehabilitación.
- Obtención de una visión general de la situación actual de la rehabilitación y la reconversión de mano de obra en Colombia y otros países.
- Detalle del proceso de reintegro y reconversión de mano de obra en Colombia, utilizando como referencia el manual de rehabilitación laboral.
- Explicación de los pasos, procedimientos y criterios utilizados en el proceso de reintegración laboral en el país.

Cada investigación ofrece contribuciones al proyecto en ya sea en la creación de instrumentos, estrategias específicas, comprensión del contexto laboral y abordaje de desafíos particulares, como la captación temprana de casos y la reincorporación laboral; permiten comprender los procesos

establecidos para la Reincorporación Laboral, los recursos necesarios ya sean humanos, técnicos y financieros, los retos presentes en la actualidad, así como identificar áreas de oportunidad.

3. TITULO

Procedimiento para el proceso de Reincorporación Laboral en Comercializadora Comercializadora Mercaldas S. A. según Resolución 3050 de 2.022 del Ministerio de Trabajo.

4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La reincorporación laboral en las empresas presenta desafíos y oportunidades, se dan casos de accidentes de trabajo, enfermedad laboral y enfermedad común, que producen incapacidades largas que afectan la capacidad de ejecutar ciertas labores por parte del colaborador, lo que le genera restricciones, recomendaciones o reubicación laboral, bien sean por periodos cortos o permanentes, teniendo en cuenta el tipo de afectación.

De acuerdo con las cifras publicadas por el Consejo Colombiano de Seguridad, durante el primer semestre del 2.023 se presentaron 274.381 accidentes de trabajo con una tasa de 2,32 eventos por cada 100 trabajadores, siendo mayor con respecto a la tasa registrada en el mismo periodo del 2.022 (2,20 accidentes por cada 100 trabajadores). De esta forma se evidencia que, en promedio, se presentaron 1.524 eventos diarios, lo que refleja un incremento

del 9,3% en el total de accidentes reportados frente al mismo periodo del año anterior, se observa que el indicador continúa con la tendencia al alza que se viene registrando desde el 2.020. (4)

En cuanto a las enfermedades laborales calificadas, el primer semestre de 2.023 dejó un saldo de 5.601 casos, se reportaron en promedio, 31 enfermedades de origen laboral por día. Esto equivale a una tasa de 47,41 eventos por cada 100.000 trabajadores, menor en comparación a la registrada en el mismo periodo del 2.022 que se ubicó en 185,43. (4)

Con este panorama es necesario que las empresas y el área de Seguridad y Salud en el trabajo asuman una responsabilidad en la implementación de programas, no sólo para la prevención y control de los eventos, sino también para el cuidado de los colaboradores que se ven afectados por secuelas, que, por su condición de salud, se afecta en biopsicosocial y requieren una reincorporación laboral por parte de la empresa.

El desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia, lleva a que se generen acciones de implementación de procesos de Reincorporación Laboral de acuerdo con la Resolución 3050 del 2.022 del Ministerio de Trabajo, por la cual “el Ministerio del Trabajo considera necesario establecer el Programa Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional, determinando los procedimientos, fases, etapas, derechos y

obligaciones en rehabilitación y reincorporación ocupacional”, (5) la cual es de obligatorio cumplimiento.

Se identifica que en la Comercializadora Mercaldas S.A se han realizado reintegros por accidente de trabajo, enfermedad laboral y enfermedad común, dicho proceso se realiza de manera informal y algunos casos en donde la reincorporación no fue efectiva, es por esto que la empresa requiere implementar un procedimiento de Reincorporación Laboral teniendo en cuenta lo establecido por la Resolución 3050 de 2.022 del Ministerio de Trabajo.

5. PREGUNTA PROBLEMA

¿Cuál es el procedimiento que debe seguir la Comercializadora Mercaldas S.A. para el proceso de Reincorporación Laboral?

6. OBJETIVOS

6.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar un procedimiento de Reincorporación Laboral de acuerdo con la Resolución 3050 del 2.022 del Ministerio de Trabajo, para la Comercializadora Mercaldas S. A.

6.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Identificar como se realiza actualmente el proceso de Reincorporación Laboral en la Comercializadora Mercaldas S.A.

- ✓ Caracterizar en la Comercializadora Mercaldas S.A. el ausentismo laboral superior a 30 días por causa de accidentes de trabajo, enfermedad laboral y enfermedad común.

- ✓ Proponer un procedimiento de Reincorporación Laboral para la Comercializadora Mercaldas S.A. de acuerdo con la Resolución 3050 del 2.022 del Ministerio de Trabajo.

7. JUSTIFICACIÓN

El ámbito del trabajo en las dinámicas de vida de las personas ocupa un nivel significativo de las interacciones, en cómo perciben y se relacionan con las condiciones laborales, que se gestan y están asociadas a la presencia de situaciones de vida, tales como enfermedades, asimilación de condiciones de vida laboral, desempleo, accidentes laborales, enfermedades laborales y enfermedades generales, esto lleva a que los trabajadores estén inmersos en acciones de Reincorporación Laboral, que en muchas ocasiones generan

afectaciones en sus esferas de interacciones personales y laborales, haciendo en ocasiones que esto tenga acciones de demandas de adaptabilidad en su entorno laboral, esta situación que se presenta en la Comercializadora Mercaldas S.A, implica el establecimiento de un procedimiento que dé respuesta a la Resolución 3050 de 2.022 del Ministerio de Trabajo sobre Reincorporación Laboral, este ejercicio es novedoso al dar respuesta a la resolución antes mencionada, pues la misma aún está en desarrollo e implementación en las empresas y los entes regulatorios, así mismo porque permite dar una mirada global de las esferas personales y laborales en las cuales el trabajador se involucra.

El procedimiento de Reincorporación Laboral es útil ya que busca proteger la salud de los empleados durante su regreso a la actividad laboral, establecer pautas y medidas que ayuden a minimizar riesgos y a crear entornos seguros adaptándose gradualmente a las funciones y jornada laboral; al Incorporar el proceso al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de la Comercializadora Mercaldas S.A, se asegurará que la empresa cumpla con esta normatividad, proteja a los trabajadores y la empresa en sí, que tenga un procedimiento bien estructurado que permita evaluar y gestionar los riesgos asociados a la Reincorporación Laboral, mediante medidas preventivas, de control y seguimiento de casos, que lleven a los trabajadores a facilitar la adaptación en labores acordes a sus capacidades y patologías que limitan su desempeño ocupacional, en condiciones seguras y confortables.

Un procedimiento adecuado de Reincorporación Laboral permite al trabajador una recuperación no solo médica, sino también en aspectos psicológicos y emocionales, esto permite una atención más completa, personalizada que involucra también su entorno familiar y social, teniendo en cuenta las necesidades individuales del colaborador durante su proceso de retorno al trabajo de una manera segura y efectiva.

8. ALCANCE

El procedimiento de Reincorporación Laboral aplica para los trabajadores de vinculación directa, que se reintegren por accidente de trabajo, enfermedad laboral y enfermedad común con incapacidad mayor a 30 días. Que por la evolución de una condición limitante de base presente, alteraciones en su capacidad de ejecución de actividades, en forma temporal o permanente, según la Resolución 3050 del Ministerio del trabajo.

9. MARCO TEÓRICO

La reincorporación laboral después de una incapacidad que supera los 30 días representa un desafío significativo tanto para el trabajador como para la empresa; en este contexto, la Resolución 3050 del 2.022 del Ministerio de Trabajo, establece directrices específicas para la reincorporación laboral de trabajadores con incapacidades prolongadas, promoviendo así una gestión más efectiva de la seguridad y salud en el trabajo.

En la Resolución 3050 del 2.022 del Ministerio de Trabajo se establece una gestión integral de la seguridad y salud en el trabajo, que incluye medidas preventivas para evitar accidentes y enfermedades laborales, así como protocolos claros para la reincorporación de trabajadores después de una incapacidad. (5)

Para hacer frente a estos retos, es importante adoptar medidas preventivas que faciliten una reincorporación laboral exitosa después de un periodo prolongado de incapacidad. En este sentido, se destaca la importancia de una captación temprana de los casos, lo cual permite una intervención oportuna y efectiva. Es esencial comprender en profundidad las causas y circunstancias que rodean a las incapacidades médicas prolongadas para poder implementar políticas efectivas de prevención y procedimientos de reincorporación laboral.

Este enfoque no solo garantiza un retorno exitoso al entorno laboral para el trabajador, sino que también beneficia a la empresa al reducir la pérdida del talento humano, mejorar la productividad y fomentar un ambiente laboral saludable y sostenible.

Se han revisado teorías que complementan este proyecto investigativo, tales como la guía "*De regreso al trabajo*" (Jiménez Rodríguez, E. A., y Camberos Bustos, J. A. 2019), (6) su propósito es facilitar la aplicación efectiva de estrategias destinadas a reducir las pérdidas de tiempo ocasionadas por la

incapacidad temporal y a promover el retorno exitoso del trabajador al entorno laboral, se resalta la necesidad de una gestión integral que incluya medidas preventivas y protocolos claros para la reincorporación laboral, como se menciona en la guía se busca mantener así su papel como actor productivo de la sociedad. *“Esta es una 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, En este sentido, se menciona que los procesos de rehabilitación, reincorporación o reubicación laboral son poco conocidos por los empresarios, y la información al respecto es escasa y poco estandarizada, lo que dificulta una reincorporación laboral exitosa”*; (6) esta cita refleja una realidad común en muchas empresas, donde el procedimiento de reincorporación laboral es insuficiente, lo que impide una reincorporación exitosa.

Desde la mirada del autor Vicente, José en su documento *“Reflexión sobre los problemas a la reincorporación laboral tras incapacidades médicas largas”*, (7) se destaca que entre los riesgos asociados con las incapacidades médicas prolongadas se encuentran la pérdida de empleo, un mayor riesgo de incapacidad permanente, una disminución en la calidad de vida, problemas adicionales de salud y el deterioro de las relaciones personales y familiares.

Estas investigaciones proporcionan una visión integral sobre la reincorporación laboral después de una incapacidad prolongada, destacando la

importancia de abordar este proceso tanto desde la perspectiva del trabajador como de la empresa.

Teniendo en cuenta que la reincorporación laboral es *“al terminar el periodo de incapacidad, los empleadores están obligados, a ubicar al trabajador en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro, de la misma categoría, para el cual esté capacitado”* (5) En este orden de ideas lo que se busca es que el trabajador después de terminada su incapacidad realice su reincorporación laboral de manera adecuada. Para entender este planteamiento es necesario conocer los tipos de reintegro laboral presentados a continuación:

Reintegro sin modificaciones

Corresponde al retorno del trabajador a su labor habitual con las mismas capacidades y bajo las mismas condiciones que tenía antes de la ocurrencia de los hechos.

Reintegro con modificaciones

Cuando el trabajador, para su desempeño en el mismo 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 requieran modificaciones de diseño o procesos, previos al reintegro, se requiere la evaluación del puesto de trabajo y la ejecución de las adaptaciones del ambiente de trabajo.

Reubicación laboral

Cuando el empleado o contratista no cuenta con incapacidad médica y aún está en tratamiento, debe ser reubicado de manera temporal en un puesto de menor complejidad mientras se reestablece la capacidad individual y las condiciones de trabajo no representen riesgo para el trabajador.

Reconversión de mano de obra

Se realizará el respectivo entrenamiento y capacitación acorde a las preferencias, aspiraciones y capacidades del empleado o contratista para la ejecución de una nueva labor.

Discapacidad permanente

Trabajador que no podrá retornar a su trabajo habitual o cualquier otro, motivo por el que se deberá propender por el mantenimiento de un estándar de vida similar al que estaba acostumbrado antes de la discapacidad.

Se hace relevante tener en cuenta estas definiciones ya que son primordiales para comprender las etapas de una reincorporación laboral exitosa en la empresa. Otra cuestión a tener en cuenta es la definición del término salud de la OMS el cual dice que es *"un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades"*, (8) esta definición nos confirma que potenciar las capacidades del trabajador con capacidad residual permite alcanzar este estado, pero todo esto en un ambiente

preparado y dispuesto a crear todas las condiciones para que esté se de, aquí es donde nuestro trabajo se va a enmarcar desde la Resolución 3050 de 2.022 del Ministerio de Trabajo, donde se está garantizando que la Comercializadora Mercaldas S.A de cumplimiento dentro del marco normativo al proceso de reincorporación laboral y sean exitosos.

10. MARCO LEGAL

Ley 9 de 1979 Artículo 125. Todo empleador deberá responsabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectúen actividades que puedan causar riesgos para la salud de los trabajadores. Tales programas tendrán por objeto la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores, así como la correcta ubicación del trabajador en una ocupación adaptada a su constitución fisiológica y psicológica.

Decreto 2177 de 1989. Artículos 16 y 17: Todos los patronos públicos o privados están obligados a reincorporar a los trabajadores inválidos, en los cargos que desempeñaban antes de producirse la invalidez si recupera su capacidad de trabajo, en términos del Código Sustantivo del Trabajo. La existencia de una incapacidad permanente parcial no será obstáculo para la reincorporación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñándolo.

Decreto 1295 de 1994. Artículo 5º. Prestaciones asistenciales. Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional tendrá derecho, según sea el caso, a: asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica; servicios de hospitalización; servicio odontológico; suministro de medicamentos; servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento; prótesis y órtesis, su reparación, y su reposición solo en casos de deterioro o desadaptación, cuando a criterio de rehabilitación se recomiende; rehabilitaciones física y profesional.

Decreto 1295 de 1994. Artículo 56. Responsables de la prevención de riesgos profesionales. La prevención de Riesgos Profesionales es responsabilidad de los empleadores.

Ley 776 de 2002. 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.

Artículo 8. Reubicación del trabajador. 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.

Manual Guía sobre Procedimientos para la Rehabilitación y Reincorporación Ocupacional de Los Trabajadores en el SGRP (2010).
Herramienta de trabajo para prestadores de servicios de Rehabilitación integral a trabajadores afiliados al SGRL, que presenten una discapacidad por ATEL.

Resolución 2346 de 2007. El empleador tiene la responsabilidad de realizar evaluaciones medicas al trabajador cada vez que este cambie de ocupación y/o medio ambiente laboral. Su objetivo es garantizar que el trabajador se mantenga en condiciones de salud física, mental y social acorde con los requerimientos de las nuevas tareas y sin que las nuevas condiciones de exposición afecten su salud.

Resolución 3050 de 2022. 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.

11. MARCO CONCEPTUAL

Para la construcción del procedimiento de Reincorporación laboral en Comercializadora Mercaldas S.A se tendrán en cuenta las siguientes

definiciones establecidas en la Resolución 3050 de 2022 del Ministerio de Trabajo:

a) **Análisis de puesto de trabajo:** Procedimiento sistemático, participativo, riguroso y ético llevado a cabo por un profesional con licencia en Seguridad y Salud en el trabajo o salud ocupacional a través del cual se realiza la recolección, evaluación y organización de información del contexto del individuo y de la(s) actividad(es) laboral(es) de un trabajador (valoración transversal ocupacional) para determinar la exposición a factores de riesgo ocupacionales (sus características, las variaciones, la dosis acumulada, las determinantes, la temporalidad, los niveles de riesgo) relacionados con las condiciones del puesto de trabajo y el riesgo del desarrollo progresivo de una presunta enfermedad laboral.

b) **Desempeño ocupacional:** Estado dinámico e integrativo donde la persona está inmersa en un conjunto de actividades y procesos que la hace capaz de participar en su ocupación, la incluye como agente cambiante, tiene en cuenta su contexto o medio ambiente y, finalmente, entiende la potencialidad para dar significado, salud, bienestar y calidad de vida

c) **Discapacidad:** La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras

debidas a la actitud y al entorno, que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

d) **Evaluación del desempeño ocupacional funcional:** Proceso llevado a cabo por un profesional con competencia técnica y científica con licencia en Seguridad y Salud en el trabajo o salud ocupacional en el domicilio o en el lugar de trabajo, que en el marco de sus competencias identificar la capacidad de ejecución, autonomía e independencia en las áreas ocupacionales.

e) **Funcionamiento:** Término genérico que incluye funciones corporales, estructuras corporales, actividades y participación. Indica los aspectos positivos de la interacción, entre un individuo (con una “condición de salud”) y sus factores contextuales (ambientales y personales).

f) **Inclusión social:** Proceso que asegura que todas las personas tengan las mismas oportunidades, y la posibilidad real y efectiva de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, junto con los demás ciudadanos, sin ninguna limitación o restricción por motivo de discapacidad, mediante acciones concretas que ayuden a mejorar la calidad de vida de las personas en condición de discapacidad.

g) **Mejoría Médica Máxima ‘MMM’:** Punto en el cual la condición patológica se estabiliza sustancialmente y es poco probable que cambie, ya sea para mejorar o empeorar en el próximo año con o sin tratamiento; en este caso, no se puede ofrecer más tratamiento o se da por terminado el tratamiento.

Incluye los tratamientos médicos, quirúrgicos y de rehabilitación integral que se encuentren disponibles en el territorio nacional para las personas y que sean pertinentes según la condición de salud.

h) Orientación al desarrollo de una actividad no laboral de mantenimiento funcional y calidad de vida: en los casos en que el trabajador a raíz de su condición de salud no posee las capacidades suficientes para integrarse al mundo laboral o un gran deterioro en su funcionamiento, deben definirse acciones para su autocuidado o cuidados por su red de apoyo para el disfrute de la vida.

i) Orientación ocupacional: Conjunto de procesos que comprenden todas las intervenciones científicas o técnicas que permitan al trabajador en condición de discapacidad, su plena reincorporación en todos sus roles ocupacionales, incluyendo una actividad productiva.

j) Persona en situación de discapacidad: personas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con el entorno, encuentran diversas barreras, que pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás ciudadanos. (Convención de la ONU, 2006, y Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud, OMS, 2002).

k) Productos y tecnologías de Apoyo: Dispositivos, equipo, instrumentos, tecnologías y software fabricados especialmente para prevenir,

compensar, controlar, mitigar o neutralizar deficiencias, limitaciones en la actividad o restricciones en la participación, según la norma del plan de beneficio de salud correspondiente.

l) **Readaptación laboral:** Conjunto de procesos que comprenden todas las Intervenciones científicas o técnicas, que permitan el ajuste de las características del trabajo, que puedan tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador, acorde a las habilidades presentes del individuo, independiente si hay o no una incapacidad temporal. Esto incluye la adaptación bidireccional entre el individuo y el entorno.

m) **Reconversión de la mano de obra:** Entrenamiento o capacitación en una labor diferente a la habitual, debido a que las capacidades residuales del individuo le impiden el ejercicio de la misma actividad, en un periodo máximo de seis meses, según Decreto 4904 de 2009 o normas que lo modifiquen o complementen.

n) **Redes de apoyo:** En general, se usa el término red para designar estructuras o dinámicas de vínculos o interacciones entre diferentes actores o miembros de un territorio, que pueden ser instituciones (públicas y privadas), organizaciones y grupos de diferentes tipos, comunidades, familias o personas, que coordinan acciones conjuntas a través de las cuales comparten e intercambian conocimientos, experiencias y recursos (económicos, físicos,

personales, sociales) para generar alternativas novedosas que les permitan potenciar esos recursos (generar sinergias) para alcanzar un objetivo común en respuesta a una situación determinada.

o) **Rehabilitación Funcional:** Proceso de acciones médicas y terapéuticas, encaminadas a lograr que las personas que presenten una condición de salud puedan recuperar, mantener y potencializar las capacidades funcionales óptimas desde el punto de vista físico, sensorial, intelectual, cognitivo, psíquico o social, de manera que les posibilite modificar su propia vida y ser más independientes.

p) **Rehabilitación integral:** Mejoramiento de la calidad de vida y la plena inclusión de la persona, que ha presentado una condición de salud, al medio familiar, social, laboral y ocupacional, a través de procesos terapéuticos, educativos y formativos.

q) **Rehabilitación laboral:** Conjunto de acciones tendientes a lograr que una persona con una condición de salud alcance el mayor grado de readaptación en el entorno de trabajo.

i) **Rehabilitación social:** Proceso que orienta mecanismos de interacción de la persona, con una condición de salud, con los entornos familiar y comunitario.

s) **Reincorporación laboral:** Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro, de la misma categoría, para el cual esté capacitado.

t) **Reinducción:** Actividad que se lleva a cabo en la reincorporación de la persona como parte del proceso de rehabilitación integral establecido por la empresa, que incluye aspectos sobre el reglamento interno de trabajo norma de higiene y seguridad, la ocupación, funciones procesos y procedimientos de la organización, entre otros.

u) **Reubicación del Trabajador:** Cambiar al trabajador de puesto de trabajo o de asignación de funciones, ya sea temporal o definitivamente, dependiendo de la severidad de la lesión, del análisis ocupacional y de las alternativas que disponga la empresa.

v) **Visita domiciliaria:** Parte del proceso interdisciplinario llevado a cabo en el domicilio para la rehabilitación integral, incluye el análisis de la dinámica familiar, articulación con redes, factores contextuales y situación económica.

12. MARCO CONTEXTUAL

Mercaldas es una cadena de supermercados regionales del Departamento de Caldas. Nace en 1.977, como una idea del gremio cafetero con el espíritu de colaborar a los caficultores en la época de la bonanza

cafetera. Poco a poco los supermercados Mercaldas fueron llegando a la mayoría de las poblaciones del departamento, cambiando el esquema comercial de la venta de productos básicos, pasando de las tiendas a los supermercados.

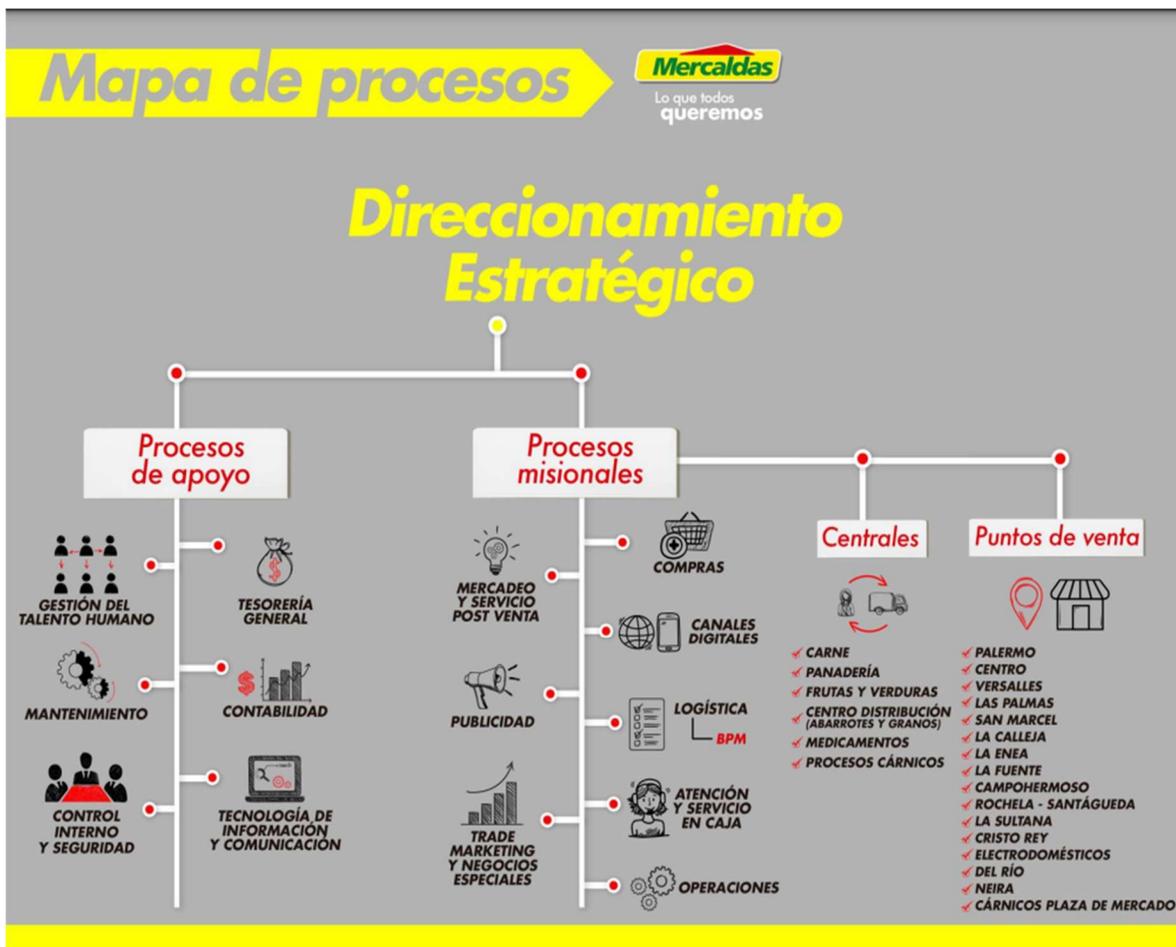
Sin embargo, en el año 2.000 el gremio cafetero determinó vender la cadena Mercaldas a la familia TORO MEJIA de Manizales, la cual dejó de ser cooperativa para convertirse en una pujante cadena de supermercados privados, convirtiéndose en una alternativa importante de compra de la canasta familiar para los Manizaleños.

Actualmente la empresa tiene como razón social Comercializadora Mercaldas S.A, su actividad económica es la comercialización de productos y servicios, cuenta con 15 puntos de ventas ubicados en varios sitios de la ciudad y en los municipios Neira y Palestina. Está conformada por 800 empleados, 600 vinculados de manera directa y 200 por empresa temporal.

MISION: Somos una cadena líder de Supermercados, Droguerías y Electrodomésticos en Manizales, brindamos excelente servicio al cliente, comodidad, ambientes y experiencias agradables, generando bienestar a la comunidad y rentabilidad para los accionistas.

VISION: Para el 2025, seremos una cadena fortalecida en innovación y comercio virtual, líder en la ciudad de Manizales, reconocida por la calidad del servicio.

VALORES CORPORATIVOS: Responsabilidad, Honestidad, Respeto y Compromiso.



Fuente: Comercializadora Mercaldas S.A.

13. METODOLOGIA

Para el desarrollo de este proyecto se utilizará una metodología mixta con enfoque descriptivo, se realizará una entrevista a profundidad con el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para explorar sus percepciones y estrategias en relación con la reincorporación laboral actual, al igual que los datos obtenidos sobre ausentismo por accidente de trabajo, enfermedad laboral y enfermedad común. Esto proporciona una visión de la problemática y se implementarán estrategias específicas para maximizar la recopilación y análisis de datos, garantizando una comprensión integral de la problemática de la reincorporación laboral en Comercializadora Mercaldas S.A.

- Se realizará una revisión detallada de los datos sobre ausentismo por accidente de trabajo, enfermedad laboral y enfermedad común, en Comercializadora Mercaldas S.A. desde el 01 de agosto de 2.022 a diciembre de 2.023, esto proporcionará una perspectiva a largo plazo, identificando tendencias y áreas críticas que requieren atención por medio de una base de datos en excel.

- Se llevará a cabo un análisis comparativo del manual propuesto con la normatividad vigente, incluida la Resolución 3050 del 2.022 del Ministerio de Trabajo. Esto asegurará la conformidad legal y la coherencia con los estándares establecidos.

14. ANALISIS DE RESULTADOS POR OBJETIVO ESPECIFICO

Objetivo Especifico 1: Identificar como se realiza actualmente el proceso de Reincorporación Laboral en la Comercializadora Mercaldas S.A.

Se realizo entrevista a la Coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo de Comercializadora Mercaldas S.A con el fin de conocer cómo se realiza actualmente el proceso de Reincorporación Laboral en la empresa. Obteniendo las siguientes respuestas:

1. Conocimiento y Participación:

a) ¿Has participado en la implementación de procedimientos relacionados con la Reincorporación Laboral en la empresa?

Sí X

No

1. Proceso de reincorporación de enfermedad laboral Diagnósticos (Bursitis del hombro y manguito rotador) en enero de 2.024 en compañía de la ARL.

2. Proceso de reincorporación laboral Accidente de trabajo Diagnóstico (Esguince de tobillo) en agosto de 2.023.

2. Proceso Actual:

El proceso se realiza de la siguiente forma: cuando se termina una incapacidad superior a 30 días, la encargada de SST le pide una cita médica al trabajador a la IPS de la empresa, para que sea valorado su estado de salud y en caso de ser necesario el medico emite unas restricciones, indicando el tiempo de las mismas, para continuar con su labor o si debe ser reubicado en otro puesto de trabajo.

Cuando el trabajador va a ingresar a la empresa se reúnen el jefe inmediato, la encargada de SST y el trabajador, se diligencia un acta donde se socializan las restricciones al trabajador y se le comunica el tiempo de las mismas, se le hace seguimiento permanente al trabajador. Posteriormente se envía nuevamente al médico cuando termine el tiempo estipulado de las restricciones para ser valorado nuevamente. En casos de reubicación laborales, o cambio de puesto del trabajador la ARL nos acompaña en el desarrollo de dicho proceso.

a) ¿Cómo describirías el proceso actual de Reincorporación Laboral en Comercializadora Mercaldas S.A.?

Formal y estructurado entendiéndose como aquel que está bien organizado, tiene políticas y procedimientos claros, documentación adecuada y una comunicación efectiva para garantizar un retorno exitoso del empleado al trabajo después de un período de ausencia.

Informal y poco estructurado entendiéndose que el proceso de reincorporación laboral carece de pasos definidos, políticas claras y una organización adecuada.

Es un proceso informal y poco estructurado ya que no está documentado el paso a paso que se debe seguir para el procedimiento de reincorporación laboral, está fundamentado en las valoraciones médicas, las actas de socialización y de seguimiento a los colaboradores. Es un proceso al cual se le deben hacer mejoras de acuerdo con la normatividad legal vigente relacionada con el tema de reincorporación laboral.

b) ¿Qué dificultades o desafíos has observado en el proceso de Reincorporación Laboral actual?

Una de las dificultades más comunes en el desarrollo del proceso de reincorporación es el monitorio permanente e individual que se le realiza a cada colaborador por parte de la encargada de SST, se evidencia que es un proceso de alta demanda de tiempo y la empresa realiza seguimiento permanente al compromiso de los trabajadores en su recuperación funcional y a las actividades propuestas para su manejo de salud, no se cuenta con la ayuda de más profesionales que puedan intervenir en el proceso.

Otra dificultad es no tener definido el proceso de reincorporación laboral de la empresa en el cual se deben incluir unos responsables del proceso.

c) ¿Qué aspectos consideras que han contribuido al éxito o fracaso de los casos de Reincorporación Laboral hasta ahora?

Un aspecto positivo que ha contribuido al éxito de los casos hace referencia al acompañamiento que realiza la empresa a este tipo de casos evidenciado de esta manera el cumplimiento y compromiso por parte de los colaboradores en actividades tales como: asistencia a citas, culminación de terapias, ejecución de tratamientos ordenados por la EPS y ARL correspondiente.

d) ¿Qué componentes debería tener la Reincorporación laboral de la Comercializadora Mercaldas?

- **Evaluaciones médicas ocupacionales de reintegro laboral:** Este tipo de evaluación son un insumo para evidenciar el estado de salud de los colaboradores que han sido identificados con posibilidad de requerir recomendaciones por las condiciones de salud que presentan, bien sea de manera temporal o definitiva; gracias a este tipo de exámenes hemos podido tener casos de reintegro exitoso en la empresa Mercaldas.

- **Socialización de las recomendaciones** de acuerdo con el informe emitido por la entidad prevención ocupacional la cual es la IPS prestadora de servicios médicos laborales, estos resultados son socializados con el colaborador, el jefe inmediato y el líder de SST; allí se dejan plasmados una serie de compromisos por parte del empleado y del empleador, y se realiza una

evaluación detallada de las funciones especificadas que realiza el colaborador con el fin de dar cumplimiento a las recomendaciones y restricciones médicas emitidas en dicho informe.

- **Seguimiento a las recomendaciones:** Durante el tiempo de vigencia de estas, se realiza una serie de seguimiento por parte del área de gestión humana (Coordinador SST y Psicólogo) con el fin de evidenciar el cumplimiento de las recomendaciones, restricciones, asistencias a citas y culminación de terapias.

- **Ingreso al sistema de vigilancia epidemiológico** se realiza análisis del caso y se ingresa al SVE que corresponda: Osteomuscular o psicosocial los cuales son los que se tienen actualmente activos en la empresa.

3. Ausentismo Laboral:

a) ¿Cuál es el nivel de ausentismo laboral debido a accidentes de trabajo, enfermedades laborales y enfermedades comunes mayores a 30 días en Comercializadora Mercaldas S.A.?

Bajo

Moderado X

Alto

b) ¿Qué medidas se están tomando actualmente para abordar el ausentismo laboral relacionado con accidentes de trabajo y enfermedades laborales?

Actualmente solo se realiza un acompañamiento al colaborador, es decir la persona que se evidencia que lleva un periodo largo de incapacidad o que es un trabajador con incapacidades frecuentes, se tiene comunicación directa y se indaga sobre las posibles causas de la ausencia y se manifiesta el deseo de cooperación por parte de la empresa en su recuperación, adicionalmente desde el área de gestión humana (bienestar laboral) se obsequia al colaborador una ancheta con el fin de tener un presente e incentivar su recuperación y reintegro nuevamente a la empresa.

4. Necesidades y Expectativas:

a) ¿Qué aspectos consideras fundamentales en un procedimiento de Reincorporación Laboral para la Comercializadora Mercaldas SA?

Me parece fundamental el acompañamiento por parte de la IPS prestadora de servicios médicos, ya que de acuerdo con los resultados de las valoraciones médicas, se puede lograr un reintegro exitoso; adicionalmente es fundamental el acompañamiento que se brinda desde el proceso de psicología ya que en la mayoría de los casos que presentan incapacidades muy extensas la mayoría de personas presentan afectaciones en su salud mental, por tal

razón considero fundamental realizar un acompañamiento permanente de un profesional en psicología.

b) ¿Qué sugerencias o recomendaciones tienes para mejorar el proceso de Reincorporación Laboral en la Comercializadora Mercaldas S.A.?

Es importante realizar los estudios de puesto de trabajo necesarios para el desarrollo del Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Laboral priorizando los cargos críticos y trabajadores que los desempeñan de esta manera se tendrá un conocimiento más amplio de todas las posibles opciones existentes para facilitar los procesos de reincorporación laboral de los trabajadores de Comercializadora Mercaldas S.A.

5. Capacitación y Recursos:

a) ¿Consideras que el personal responsable del proceso de Reincorporación Laboral cuenta con la capacitación adecuada?

Sí

No X

b) ¿Qué recursos adicionales crees que serían necesarios para mejorar el proceso de Reincorporación Laboral?

Destinar un rubro con el fin de contratar un fisioterapeuta especialista en SST que realice los estudios de puestos de trabajo, al igual que un médico

especialista en S.O que pueda estar pendiente de los casos de forma permanente.

c) ¿Conoce la Resolución 3050 del 2022, que establece los lineamientos para el proceso de Reincorporación Laboral?

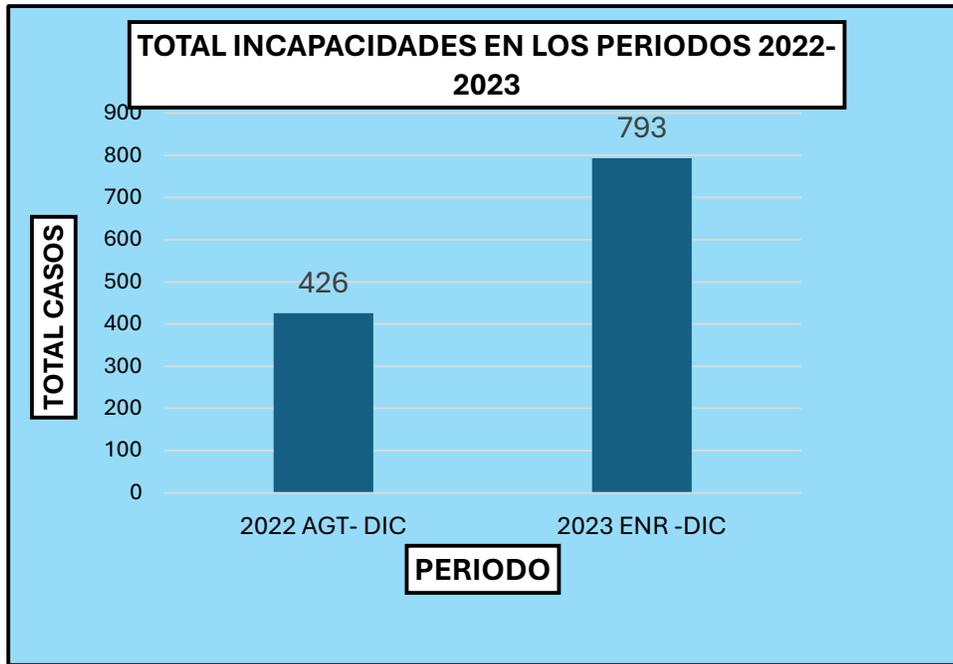
Sí X

No

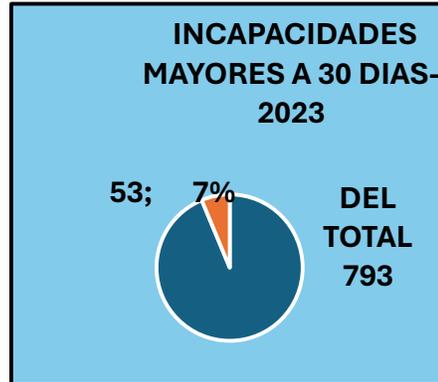
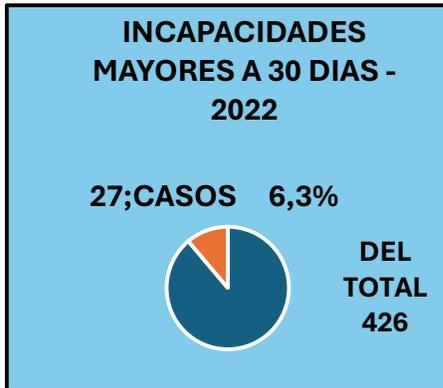
Con la información obtenida en la entrevista realizada a la Coordinadora de SST de la empresa, se pudo identificar que el proceso de Reincorporación Laboral no se encuentra estructurado de acuerdo con la normatividad vigente.

Objetivo Especifico 2: Caracterización en la Comercializadora Mercaldas S.A. del ausentismo laboral superior a 30 días por causa de accidentes de trabajo, enfermedad laboral y enfermedad común.

Para dar respuesta al segundo objetivo, “Caracterizar en la Comercializadora Mercaldas S.A, el ausentismo laboral superior a 30 días por causa de accidentes de trabajo, enfermedad laboral y enfermedad común”, recibimos información sobre incapacidades a nivel general, dadas entre los meses de agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2022, donde se presentaron 426 incapacidades y para el año 2023, se evidenciaron 793, es decir, se analizaron 1.219 registros, de los cuales clasificamos las mayores a 30 días, obteniendo cifras como se detalla a continuación:

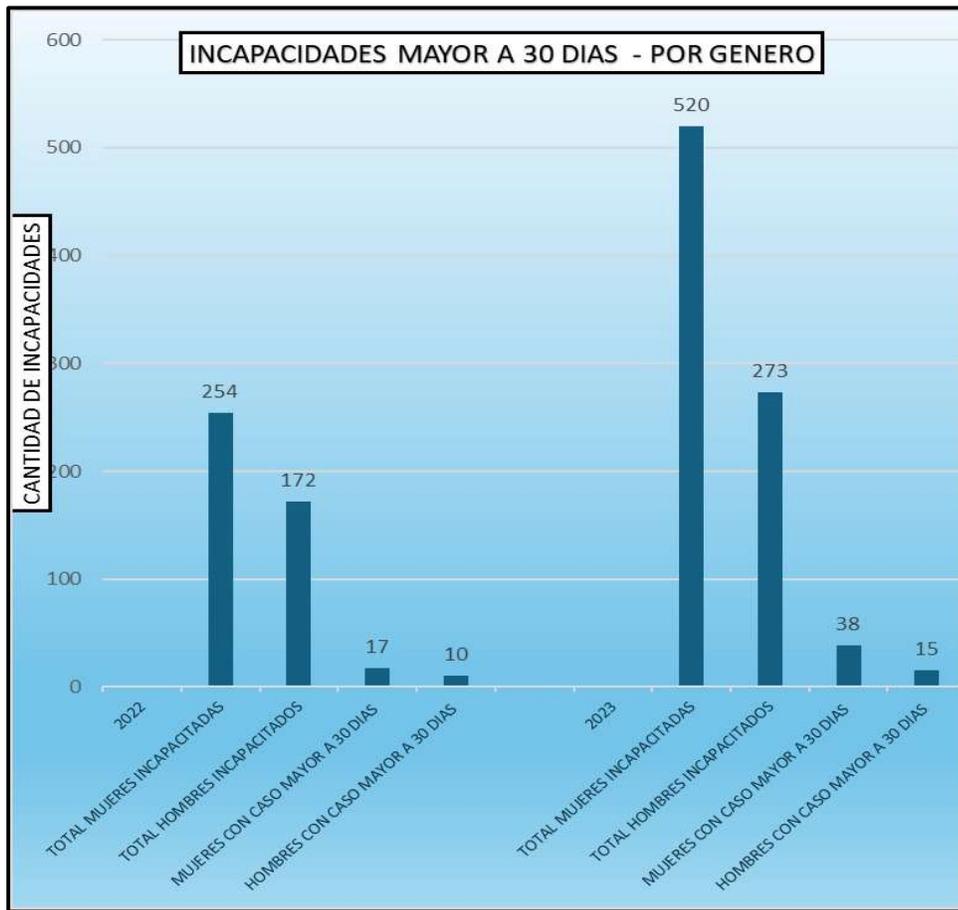


Del año 2022, para los meses de agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre, se presentaron 215 incapacidades y para el periodo completo del año siguiente, 793.

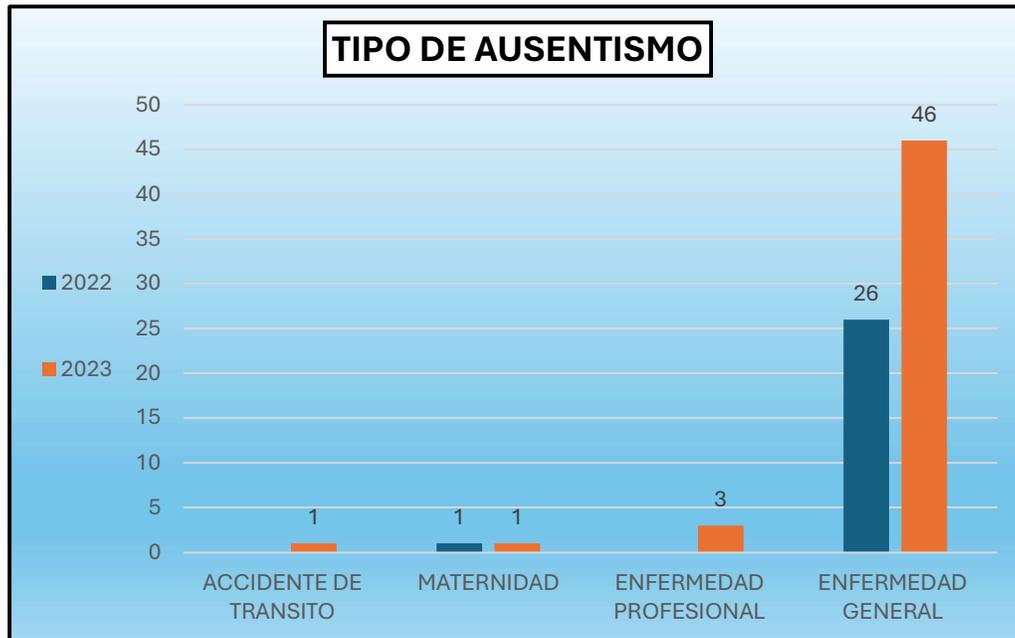


De la información anterior, se clasificaron las incapacidades mayores a 30 días, es así como observamos que, para el periodo de estudio de 2022, obtuvimos 27 casos que corresponden a un 6.3% y el año 2023 registró 53 casos, equivalentes al 7% de incapacidades con este alcance.

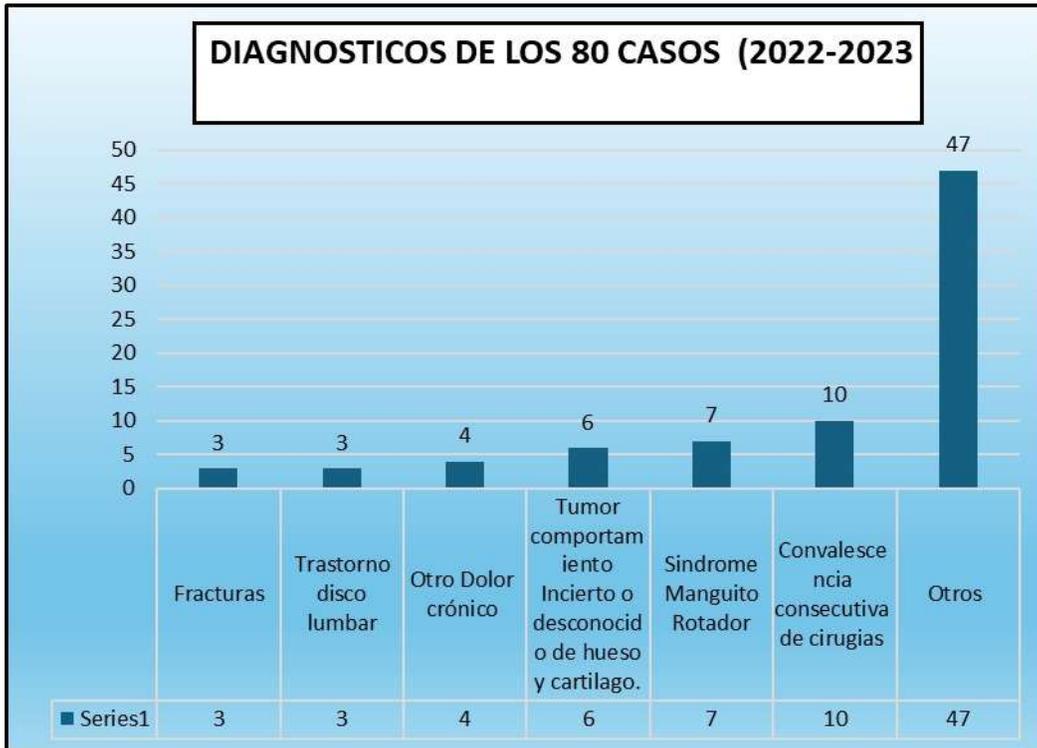
Ya entrando a la información más descriptiva, observamos que en ambos periodos, aunque uno menor que el otro, la tendencia es que la mayor parte de incapacidades se originan del personal femenino, se le puede atribuir a que las mujeres son más rigurosas en el cuidado de la salud, que consultan por cualquier anomalía que se presente, dando mucha importancia al autocuidado.



La enfermedad general ocupa el primer lugar en el tipo de ausentismo con 26 casos en los últimos meses de 2022 y 46 casos durante el año 2023, seguido este último año por 3 casos de enfermedad profesional y uno para maternidad y otra unidad para accidente de tránsito, complementando la información con dos casos que no presentan información.

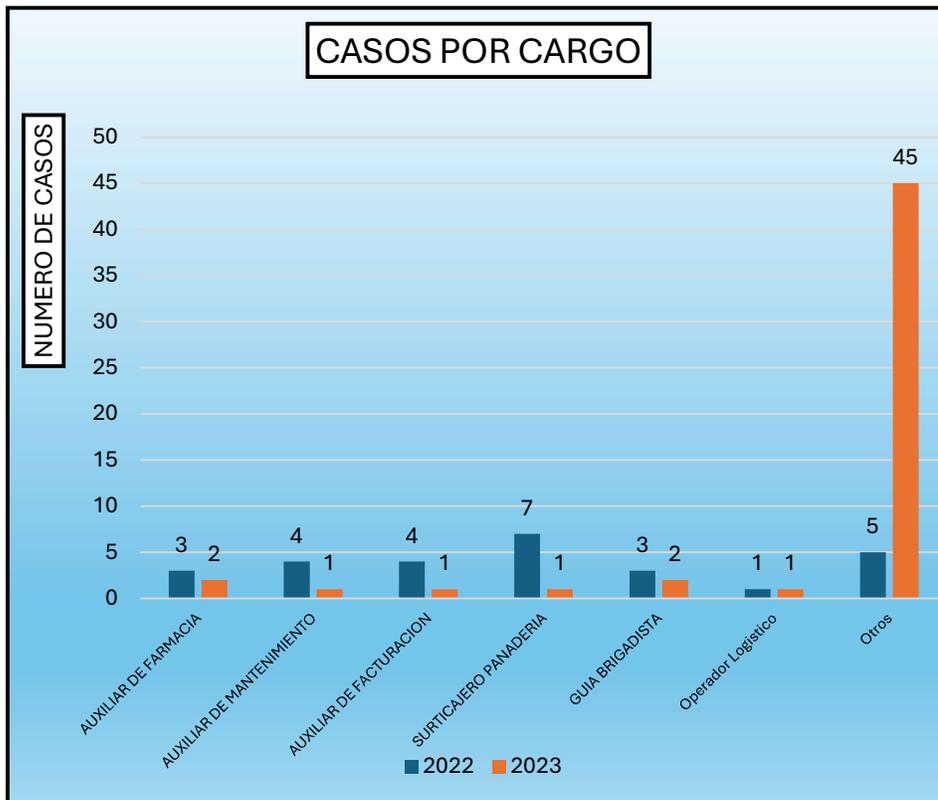


En cuanto a los diagnósticos, es bastante complejo agruparlos, encontramos casos muy distintos, muy individuales, lo que hace más difícil el proceso de reincorporación en el contexto del trabajo, es distinto el grado de incapacidad, limitaciones para laborar, las restricciones, la recuperación post operatoria en algunos casos; a continuación, representamos los casos que presentan alguna frecuencia:



Los cargos que presentan mayor número de personas incapacitadas son: los auxiliares de mantenimiento, auxiliares de facturación, surticajero de panadería, operador logístico. El personal administrativo tiene mucho peso en las incapacidades mayores a 30 días, llama la atención que uno de éstos es muy reiterativo; aunque es sabido que las incapacidades son medidas de protección para el trabajador, que permiten su ausencia por motivos médicos sin perder el salario, esto hace que las empresas deban tener planes de contingencia, o plan b, lo que le genera muchos sobre costos, en la comercializadora es muy alto el ausentismo, consideramos se deben tomar

planes de acción más drásticos en cuanto a las alertas tempranas, a los diseños de puestos de trabajo.



Objetivo Especifico 3: Proponer un procedimiento de Reincorporación Laboral para la Comercializadora Mercaldas S.A. de acuerdo con la Resolución 3050 2.022 del Ministerio de Trabajo.

Procedimiento de Reincorporación Laboral en Comercializadora Mercaldas S.A. según Resolución 3050 de 2.022 del Ministerio de Trabajo.

Los criterios mínimos para ingresar al programa de Reincorporación Laboral son:

1. Todo trabajador quien haya sufrido un accidente de trabajo, una enfermedad laboral o evento común o que por la evolución de una condición limitante de base presente alteraciones en su capacidad de ejecución de actividades, en forma temporal o permanente.

2. Trabajadores con incapacidad médica superior a 30 días.

3. Trabajadores con secuelas permanentes por lesiones graves a consecuencia de un Accidente de trabajo, Enfermedad Laboral o evento común que interfieran con su desempeño ocupacional o que superen los términos de tiempo de recuperación previsto en los protocolos para la enfermedad o trastorno.

ETAPA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO	RESULTADO
ETAPA I. IDENTIFICACIÓN DE CASOS	Identificar los casos de Accidente de Trabajo, Enfermedad Laboral y Enfermedad Común.	<p>Seleccionar los casos de Accidente de Trabajo, Enfermedad Laboral y Enfermedad Común superiores a 30 días de incapacidad.</p> <p>Una vez identificados los casos, se ingresan en la base de datos de casos en seguimiento.</p>	<p>Se realiza a partir del análisis de la coordinadora SST de la base de datos de incapacidades de Accidente de Trabajo, Enfermedad Laboral y Enfermedad Común, suministradas mensualmente por el área de nómina.</p>	<p>Coordinador de SST</p> <p>ARL</p> <p>Empleador o Contratante</p> <p>EPS/IPS</p> <p>Trabajadores</p>	<p>Registro de ausentismo.</p> <p>FURAT</p> <p>FUREL</p> <p>Base de datos de casos en seguimiento y casos nuevos.</p>	<p>A. Ingreso al procedimiento de Reincorporación Laboral.</p> <p>B. Cierre de Caso por no pertinencia.</p>
	Garantizar el acceso oportuno al programa de rehabilitación.	Remisión de caso.	A la IPS contratada por la empresa.	<p>Coordinador de SST</p> <p>Trabajadores</p> <p>IPS</p>	<p>Registro remisión de caso.</p>	<p>A. Ingreso al procedimiento de Reincorporación Laboral.</p> <p>B. Cierre de Caso por no pertinencia.</p>

ETAPA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO	RESULTADO
ETAPA II A: EVALL	Establecer diagnóstico(s) específico(s), pronóstico funcional y ocupacional, con base en estos, orientar el plan de rehabilitación.	Remisión del trabajador a valoración con médico especialista en SO o SST.	Emisión de carta o correo con las indicaciones de fecha y hora de cita de examen ocupacional.	Coordinador SST	Correo electrónico o carta con orden de exámenes ocupacionales e instrucciones.	Orden de servicio para examen Médico Ocupacional.
	Definir las exigencias de desempeño impuestas por el ambiente laboral.	Evaluación médica ocupacional completa según el grado de afectación.	Valoración por médico especialista en SO o SST. El equipo interdisciplinario evaluara el caso, establece grado de alteraciones funcionales, pronóstico e intervenciones siendo fundamental lograr el pleno conocimiento del paciente, su entorno, la empresa y sus opciones laborales para lograr la integralidad de las intervenciones.	IPS Proveedora de exámenes ocupacionales o medico en SO o SST de la empresa.	Resultado Medico Ocupacional.	Valoraciones médicas ocupacionales. Diagnósticos, Valoraciones integrales del equipo interdisciplinario, concepto de Mejoría Medica Máxima (MMM) por el medico Fisiatra, Psicólogo, Ortopedista, y/o médico especialista en seguridad y salud en el trabajo o salud ocupacional.
	Identificar los factores contextuales ambientales y personales que puedan favorecer o dificultar la integración ocupacional y social del usuario.	En casos ATEL, evaluación interdisciplinaria por equipo especialista.		Trabajador ARL Equipo Interdisciplinario	Concepto Integral Equipo Interdisciplinario.	
	Definir las expectativas de desempeño ocupacional de la persona.	Contar con los perfiles de cargo y manual de funciones.	Aportar 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 seguro.	Gestión Humana Coordinadora SST	Perfiles de Cargo y Manuales de Funciones.	Perfil de cargo teniendo en cuenta necesidades, recomendaciones, restricciones y procedimientos seguros.
	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.					

ETAPA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO	RESULTADO
ETAPA III: DESARROLLO DEL PLAN DE REHABILITACIÓN	Realizar las intervenciones que permitan la rehabilitación integral que incluya la rehabilitación funcional, la readaptación laboral, la readaptación sociolaboral, la reincorporación laboral y la reconversión de mano de obra, según el caso.	Ejecutar el plan de tratamiento de la rehabilitación funcional, la readaptación laboral, la readaptación sociolaboral, la reincorporación laboral y la reconversión de mano de obra, según el caso.	<p>Ejecución del plan de rehabilitación específico, indicado por equipo médico tratante.</p> <p>Realizar a nivel de la empresa las modificaciones o ajustes al ambiente y puesto de trabajo que se requieran y que sean viables, para garantizar el desempeño productivo del trabajador en condiciones seguras y eficientes.</p> <p>Orientar y asesorar al trabajador y a su familia en la adecuación de la vivienda y de elementos personales que le faciliten el desarrollo de las actividades de la vida cotidiana.</p>	<p>Coordinador SST Gerencia, Gestión Humana.</p> <p>Asesores en Rehabilitación) ARL en casos ATEL.</p> <p>Equipo interdisciplinario.</p>	<p>Actas de reunión de socialización y seguimiento.</p> <p>Formato de seguimiento a casos.</p> <p>Inspecciones de puesto de trabajo.</p> <p>Listado de cargo que se pueden asignar en caso de reubicación.</p> <p>Base de datos de casos en seguimiento.</p>	Trabajador reubicado de acuerdo con sus condiciones de salud y al tipo de Reintegro laboral y en proceso de Rehabilitación.

ETAPA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO	RESULTADO
ETAPAII B: FORMULACIÓN DEL PLAN DE REHABILITAC	Definir las actividades necesarias para la rehabilitación funcional y profesional, las metas de reincorporación laboral, y las alternativas productivas para los casos que el trabajador no pueda ser reintegrado al puesto de trabajo.	<p>Selección y propuesta de los posibles puestos de trabajo para facilitar el reintegro laboral y en el caso de procesos de reconversión, participar activamente en estos.</p> <p>Analizar información del caso, para definir el pronóstico funcional-ocupacional-laboral del trabajador y las intervenciones necesarias para equilibrar las exigencias del puesto de trabajo con las capacidades del trabajador.</p>	<p>Contar con los perfiles de cargos actualizados y darlos a conocer al equipo interdisciplinario.</p> <p>Contar con un inventario de puestos de trabajos, donde se encuentran el listado de cargos que se puedan asignar en caso de necesidad de reubicación.</p> <p>Plan Tipos de Reintegro laboral sin modificaciones, con modificaciones, temporal, definitiva, Reconversión de mano de obra.</p>	<p>Coordinador SST, Gerencia Gestión Humana</p> <p>Asesores en Rehabilitación) ARL en casos ATEL.</p> <p>Equipo interdisciplinario</p>	<p>Perfiles de cargo.</p> <p>Inventario de puestos de trabajo para la Rehabilitación.</p> <p>Actas de reunión de socialización y seguimiento.</p> <p>Formato de seguimiento a casos de Reintegro laboral.</p> <p>Inspecciones de puesto de trabajo.</p>	<p>Plan de Rehabilitación Integral.</p> <p>Entrenamiento o rentrenamiento para el nuevo puesto de trabajo.</p> <p>Trabajador reubicado de acuerdo con sus condiciones de salud y al tipo de reintegro laboral.</p>

ETAPA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO	RESULTADO
ETAPA IV: SEGUIMIENTO DEL SISTEMA	Registrar las condiciones de salida del programa de reincorporación laboral y los resultados a mediano plazo en la calidad de vida del trabajador.	<p>Definir un periodo de monitoreo de acuerdo con el periodo establecido por el médico.</p> <p>Verificación de los resultados, logro de los objetivos de los procesos individuales en el trabajador, la empresa, la ARL, Esto permite recolectar la información necesaria para retroalimentar los procesos de rehabilitación.</p> <p>Redefinir o confirmar las metas cumplir en el programa.</p>	<p>Seguimiento a los trabajadores del programa, mediante técnicas de evaluación del desempeño ocupacional, de asesoría en caso de cambios en las condiciones laborales o la aplicación de medidas complementarias de rehabilitación.</p> <p>Cumplimiento de normas de seguridad.</p> <p>Relaciones sociales dentro de la empresa.</p>	<p>Coordinador SST</p> <p>Jefe inmediato</p> <p>Equipo de Rehabilitación, Asesor.</p>	<p>Actas de reuniones</p> <p>Formato de seguimiento a casos.</p> <p>Base de datos de casos en seguimiento</p>	<p>Trabajador rehabilitado y al cual se le realizo todo el proceso y se cumplió con los objetivos propuestos.</p> <p>Informe final de rehabilitación por caso.</p>



15. CONCLUSIONES

✓ Después de realizar la entrevista a la Coordinadora de SST, se puede evidenciar que no se tiene un procedimiento claro y estructurado para gestionar el proceso de Reincorporación Laboral, se realizan actividades que permiten reincorporar al trabajador a sus funciones y hacer un seguimiento, pero esto no es suficiente, se debe implementar un procedimiento formal de Reincorporación Laboral según la Resolución 3050 de 2.022 la cual es de obligatorio cumplimiento.

✓ Con el análisis del ausentismo se clasificaron los trabajadores con incapacidades mayores a 30 días, por accidente de trabajo, enfermedad laboral y común, se caracterizaron teniendo en cuenta aspectos como: genero, tipo de ausentismo, mayores diagnósticos, casos por cargo, entre otros. En la Comercializadora Mercaldas S.A, es muy alto el ausentismo, consideramos se deben tomar planes de acción más drásticos, cuando se presenten las alertas tempranas, a los diseños de puestos de trabajo y los diferentes riesgos a los cuales está expuesto el trabajador, para evitar que se presenten eventos que lo incapaciten.

✓ La Resolución 3050 del 2.022 es una normativa de vital importancia en el ámbito laboral, ya que establece las directrices y lineamientos para el

manejo de los casos de Accidente de Trabajo y Enfermedad Laboral con una incapacidad superior a 30 días. Esta resolución busca garantizar la adecuada atención y seguimiento de los trabajadores que han sufrido alguna de estas condiciones, con el objetivo de facilitar su pronta recuperación y reintegración laboral.

- ✓ El procedimiento Reincorporación laboral, es una herramienta útil y adecuada para poder realizar los procesos de reincorporación y reubicación laboral, de acuerdo con la normatividad aplicable y vigente de la organización, nos permite identificar las condiciones de salud de los trabajadores y su continuidad o no en este proceso.

16. RECOMENDACIONES

- ✓ La Comercializadora Mercaldas S.A, debe realizar revisiones periódicas del proceso de Reincorporación Laboral para garantizar su efectividad o ajustarlo según sea necesario; además, implementar planes de acción más efectivos, incluyendo análisis de puestos de trabajo y revisión de factores de riesgo laborales.

- ✓ Solicitar más acompañamiento por parte de la ARL para la implementación del procedimiento formal de reincorporación laboral, asegurando el cumplimiento de la Resolución 3050 de 2022.

✓ Desde la EPS establecer una colaboración estrecha con la ARL y la Comercializadora Mercaldas S.A. para garantizar una atención integral a los trabajadores durante el proceso de Reincorporación Laboral.

✓ La UCM debería ampliar y profundizar en su pensum académico el tema de la Reincorporación Laboral, consideramos que es un tema amplio y de importancia, que debería tratarse como un componente.

17. BIBLIOGRAFIA

- (1) Arboleda-Gómez S, Sanmartín-Laverde C, Sánchez-Ramírez CP, Tamayo-Marín NA. Diseño de una herramienta para facilitar el proceso de reincorporación laboral en empresas pymes dirigida a los trabajadores. Área de Salud Pública -Universidad CES Medellín; 2011.
- (2) Betancur-Nieto YA, Calle-Zapata MC, Gómez-Arboleda JA, Estrategias para fortalecer la intervención en los programas de rehabilitación y reintegro laboral de la ARL Colmena entre el 2017 y el 2019. Centro de Posgrado- Universidad Católica de Manizales; 2020.
- (3) Velásquez-Díaz IC, Cuellar AF, Torres-Martínez AC, Castillo-Penagos P. Discapacidad, reintegro y reconversión de mano de obra en Colombia y Latinoamérica. Especialización Seguridad y Salud en el trabajo-Universidad CES Medellín; 2022.
- (4) CCS Consejo Colombiano de Seguridad. Crecen los accidentes de trabajo en el primer semestre de 2023: se presentaron 274.381 casos, un promedio de 1524 eventos diarios (internet). Portafolio. Disponible en: [https://ccs.org.co/portfolio/crecen-los-accidentes-de-trabajo-en-el-primer-semestre-de-2023/#:~:text=RUC%C2%AE-.Crecen%20los%20accidentes%20de%20trabajo%20en%20el%20primer%](https://ccs.org.co/portfolio/crecen-los-accidentes-de-trabajo-en-el-primer-semestre-de-2023/#:~:text=RUC%C2%AE-.Crecen%20los%20accidentes%20de%20trabajo%20en%20el%20primer%20)

[20semestre%20de,el%20primer%20semestre%20del%202022](#) Acceso el 13 de febrero 2024.

(5) Ministerio de Trabajo. Resolución 3050 de 2022 programa de rehabilitación integral para la reincorporación laboral y ocupacional (internet). Disponible en:<https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2022/julio/mintrabajo-y-ejercito-nacional-firman-convenio-para-fortalecer-el-sistema-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo> Acceso 11 de noviembre 2023.

(6) Jiménez-Rodríguez EA, Camberos-Bustos JA, 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. SIGNOS [Internet]. 1 de enero de 2019 [citado 7 de marzo de 2024];11(1):87-98. Disponible en: <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/signos/article/view/4935> Acceso 12 de enero 2024.

(7) Vicente JM, Reflexión sobre los problemas a la reincorporación laboral tras incapacidades médicas largas (Internet). Med Segur Trab. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v62n242/inspeccion.pdf> Acceso 12 de enero 2024.

(8) OMS Organización Mundial de la Salud. Preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud, Nueva York: 7 de abril; 1948.

18. ANEXOS



CERTIFICADO DE REALIZACIÓN DE TRABAJO DE GRADO

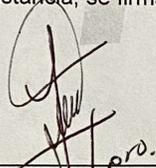
Yo Juan Felipe Toro Valencia, identificado como aparece debajo de mi firma, en mi condición de Representante Legal (s) de la empresa Comercializadora Mercaldas S.A identificada con NIT 900273686-8 domicilio principal en la ciudad de Manizales.

CERTIFICO

Que los estudiantes Lina María Ortiz Montoya, Claudia María Velásquez Jurado, Claribel Espinosa Vera, desarrollaron el trabajo de grado denominado: **"Procedimiento para el proceso de Reincorporación Laboral en la Comercializadora Mercaldas S.A según Resolución 3050 de 2.022"** para obtener el título de Especialistas de Seguridad y Salud en el Trabajo de la UCM. El trabajo de desarrollo fue orientado por Patricia Andrea Martos docente de Investigación del Proyecto.

El trabajo se realizó con un nivel de calidad excelente por lo cual ha sido recibido a entera satisfacción por nuestra parte cumpliendo con las expectativas y criterios de pertinencia y calidad requeridos y en virtud de ello se expide la presente certificación.

Para constancia, se firma en la ciudad de Manizales el día 01 de marzo de 2.024.



JUAN FELIPE TORO VALENCIA

REPRESENTANTE LEGAL (S)

C.C. 1053849329

Teléfono fijo: 8879020

Teléfono celular: 3187070478

E-mail: jftoro@mercaldas.com.co

Portal web: www.mercaldas.com

Comercializadora Mercaldas S.A. Nit. 900.273.686-8
Carrera 22 N°. 17 -11 Piso 2 PBX: (57) (6) 8879020
Manizales - Caldas - Colombia
www.mercaldas.com



@mercaldas_supermercado



@mercaldasupermercado

BASE DE DATOS DE AUSENTISMO

AUSENTISMO 9-Feb - Excel

Claribel Espinosa vera

Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Complementos

L6700 126

	A	B	C	D	E	F	G
1			INDICADORES ESTADÍSTICOS CONSOLIDADOS DE ACCIDENTALIDAD Y AUSENTISMO				
2							
3							
4	AÑO	MES DEL EVENTO	CEDULA TRABAJADOR	NOMBRE TRABAJADOR	CARGO	SEXO	ÁREA DE TRABAJO
6619	2023	enero	1.053.783.838	MARCELA AVILA RIOS	SURTIKAJERO	F	ROCHELA
6668	2023	diciembre	30.403.124	LUISA ELENA ROJAS ARANGO	SURTIKAJERO PANADERIA	F	VERSALLES
6674	2023	enero	1.053.783.838	MARCELA AVILA RIOS	SURTIKAJERO SUPERMERCADO	F	ROCHELA
6678	2023	enero	1.053.767.900	SANDRA MILENA MURILLO MONTOYA	AGENTE DE DOMICILIO	F	PALMAS
6700	2023	enero	1.053.815.954	JENIFER ANDREA DUQUE MORALES	CAJERO	F	CAMPOHERMOSO
6703	2023	enero	75.068.925	JORGE ANTONIO ECHEVERRY IBARRA	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	M	MANTENIMIENTO
6764	2023	enero	18.490.942	RICARDO ARCE PIEDRAHITA	GUIA BRIGADISTA	M	VERSALLES
6765	2023	enero	30.403.124	LUIS ELENA ROJAS ARANGO	SURTIKAJERO PANADERIA	F	VERSALLES
6795	2023	febrero	75.069.434	ALVARO GONZALEZ HOLGUIN	AUXILIAR DE BODEGA	M	CENTRAL MEDICAMENTOS
6796	2023	febrero	75.063.865	EDISON GAITAN MARIN	AUXILIAR MANTENIMIENTO	M	MANTENIMIENTO

Base de datos 2022 Base de Datos 2023 Hoja1

Listo Modo Filtrar Accesibilidad: es necesario investigar 100%



DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo....., de.... años de edad y con número de cédula de ciudadanía, manifiesto que he sido informado/a sobre los objetivos que presenta la entrevista y diligenciamiento de la encuesta para el diseño del manual de reincorporación laboral teniendo en cuenta la Resolución 3050 del 2022 para la COMERCIALIZADORA MERCALDAS S.A.

He sido informado/a de los posibles resultados y lo que se realizará con la información que se proporcione en la encuesta. He sido también informado/a de que mis datos personales serán protegidos con las garantías de la ley. Tomando ello en consideración, OTORGO mi CONSENTIMIENTO a que esta encuesta tenga lugar y sea utilizada para cubrir los objetivos especificados en el proyecto.

Febrero 9 de 2024.

Firma Colaborador

La Empresa

ENTREVISTA SOBRE REINCORPORACIÓN LABORAL EN COMERCIALIZADORA MERCALDAS S.A.

Apreciado/a responsable del SG-SST.

Agradecemos tu participación en esta encuesta diseñada para recopilar información sobre el proceso de Reincorporación Laboral en Comercializadora Mercaldas S.A. Tu opinión es fundamental para el diseño adecuado de un procedimiento conforme a la Resolución 3050 del 2022. Por favor, responde con la mayor precisión posible.

1. Conocimiento y Participación:

a) ¿Has participado en la implementación de procedimientos relacionados con la Reincorporación Laboral en la empresa?

Sí

No

2. Proceso Actual:

a) ¿Cómo describirías el proceso actual de Reincorporación Laboral en Comercializadora Mercaldas S.A.?

Formal y estructurado entendiéndose como aquel que está bien organizado, tiene políticas y procedimientos claros, documentación adecuada y una comunicación efectiva para garantizar un retorno exitoso del empleado al trabajo después de un período de ausencia.

Informal y poco estructurado entendiéndose que el proceso de reincorporación laboral carece de pasos definidos, políticas claras y una organización adecuada.

b) ¿Qué dificultades o desafíos has observado en el proceso de Reincorporación Laboral actual?

c) ¿Qué aspectos consideras que han contribuido al éxito o fracaso de los casos de Reincorporación Laboral hasta ahora?

d) ¿Qué componentes debería tener la reincorporación laboral de la Comercializadora Mercaldas S.A.?

3. Ausentismo Laboral:

a) ¿Cuál es el nivel de ausentismo laboral debido a accidentes de trabajo, enfermedades laborales y enfermedades comunes mayores a 30 días en Comercializadora Mercaldas S.A.?

b) ¿Qué medidas se están tomando actualmente para abordar el ausentismo laboral relacionado con accidentes de trabajo y enfermedades laborales?

4. Necesidades y Expectativas:

a) ¿Qué aspectos consideras fundamentales en un procedimiento de Reincorporación Laboral para la comercializadora Mercaldas SA?

b) ¿Qué sugerencias o recomendaciones tienes para mejorar el proceso de Reincorporación Laboral en la Comercializadora Mercaldas S.A.?

5. Capacitación y Recursos:

a) ¿Consideras que el personal responsable del proceso de Reincorporación Laboral cuenta con la capacitación adecuada?

Sí

No

b) ¿Qué recursos adicionales crees que serían necesarios para mejorar el proceso de Reincorporación Laboral?

c) ¿Conoce la Resolución 3050 del 2022, que establece los lineamientos para el proceso de Reincorporación Laboral?

Sí

No

Agradecemos tu colaboración y tus aportes a este proceso. Tus respuestas serán de gran ayuda para el diseño de un procedimiento efectivo de Reincorporación Laboral en Comercializadora Mercaldas S.A.

Nota: Toda la información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada únicamente con fines de análisis interno.

¡Gracias por tu tiempo y participación!



Universidad[®]
Católica
de Manizales

VIGILADA MINEDUCACIÓN

*Obra de Iglesia
de la Congregación*



Hermanas de la Caridad
Dominicas de La Presentación
de la Santísima Virgen

Universidad Católica de Manizales
Carrera 23 # 60-63 Av. Santander / Manizales - Colombia
PBX (6)8 93 30 50 - www.ucm.edu.co