

**DISEÑO DE UN PROGRAMA DE INCLUSIÓN Y REHABILITACIÓN PARA LA
EMPRESA IPS HERSQ ASEOSRIAS Y CONSULTORIAS EMPRESARIALES PARA
EL AÑO 2021**



Cristina Castellanos
Dilsa Sánchez.

Universidad ECCI.
Bogotá D.C.
Especialización en gerencia y seguridad y salud en el trabajo.
Septiembre 2020.

DISEÑO DE UN PROGRAMA DE INCLUSIÓN Y REHABILITACIÓN PARA LA ii
EMPRESA IPS HERSQ ASESORIAS Y CONSULTORIAS EMPRESARIALES PARA
EL AÑO 2021



Dilsa Cecilia Sánchez Valero

Isabel Cristina Castellanos Mesa

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

Asesora

Luisa Fernanda Gaitán Ávila

Septiembre 2020.

Universidad ECCI.

Bogotá D.C.

Especialización en gerencia de la seguridad y salud en el trabajo.

Dedicatoria

A todas aquellas personas que se enfrentan a una crisis de reubicación laboral a causa de la accidentalidad en su entorno de trabajo, a la universidad ECCI de Colombia por su oportunidad de brindarnos los medios para realizar la especialización de Gerencia de la seguridad y salud en el trabajo. FE, APOYO Y GRATITUD. En especialmente para Mi Madre Helena Sánchez.

DILSA SANCHEZ.

Ante todo, a Dios por la vida y por permitirme realizar mis sueños, a mi familia que son mi apoyo y mi motor, en especial a mis hijos y mi hermana Carolina por su apoyo incondicional quien con este hace de un proyecto realidad, a mi trabajo por que con este puedo recibir dinero y realizar mi especialización.

ISABEL CRISTINA CASTELLANOS MESA.

La rehabilitación laboral en la sociedad ha venido transformando al mundo por el cual una persona logra compensar con el mayor grado posible las desventajas originadas de una deficiencia o una discapacidad, que afectan su desempeño laboral, dificultando o impidiéndole la integración socio laboral mediante la consecución, el mantenimiento y promoción de una vida productiva. La rehabilitación laboral se justifica cuando la persona con discapacidad enfrenta unas desventajas laborales que debemos tener presente.

Rehabilitación Funcional: Proceso terapéutico que busca recuperar la función perdida, usando los principios de la biomecánica, fisiología, antropometría aplicada y neuropsicología, a través de los servicios de rehabilitación.

Readaptación Laboral: Conjunto de procesos que comprenden todas las Intervenciones científicas o técnicas que permitan el empleo selectivo de las personas con discapacidad.

Así mismo desde la práctica diaria, es un conjunto de esfuerzos de diferentes disciplinas y actores en la búsqueda del retorno exitoso al ámbito laboral de personas que sufrieron algún tipo de lesión en la empresa y al regreso van a experimentar cambios en sus funciones o rutinas.

Palabras clave: Reincorporación temprana, reincorporación a la vida laboral, accidente laboral, rehabilitación laboral, readaptación laboral, discapacidad.

Tabla de Contenidos

1. Introducción.....	1
2. Planteamiento del problema.....	1
2.1 Descripción del problema.....	1
2.2 Pregunta de investigación.....	3
3. Objetivos.....	4
3.1 Objetivo General.....	4
3.2 Objetivos Específicos.....	4
4. Justificación y Delimitación.....	5
4.1 Justificación.....	5
4.2 Delimitación.....	5
4.3 Limitaciones.....	6
5. Contextualización de la empresa.....	6
5.1 Descripción de la empresa.....	6
5.2 Misión.....	7
5.3 Visión.....	7
6. Marco referencial.....	7
6.1 Estado del Arte.....	8
6.2 Marco Teórico.....	24
6.3 Definición y objetivo de la seguridad y salud en el trabajo.....	28
6.4 Importancia de la seguridad y salud en el trabajo.....	29
6.5 Antecedentes Legales.....	30
6.6 Marco Metodológico.....	35
6.7 Paradigma.....	35
6.8 Tipo y diseño de investigación.....	36
6.9 Población y Muestra.....	37
6.10 Instrumentos.....	37
6.11 Técnicas de análisis.....	39
6.12 Procedimientos.....	40
6.13 Fases de análisis.....	40
6.14 Cronograma.....	42
6.15 Presupuesto.....	44
7. Resultados.....	44
7.1 Análisis de resultados.....	44
8. Conclusiones.....	50
9. Recomendaciones.....	53
10. Referencias.....	54
11. Anexo Programa de Inclusión y Rehabilitación Laboral.....	55

Introducción.

La construcción de un Modelo de Rehabilitación Integral para la compañía, implica tener en cuenta: a) un recorrido por el pasado, de las prácticas que en este tema se han construido; b) el deber ser de un proyecto de vida del trabajador o que ve aminorada su condición, para interactuar con el entorno que lo rodea; c) un devenir de acciones de los profesionales de la salud, casi en exclusiva, para lograr la máxima funcionalidad; y d) una mejor calidad de vida de las personas que presentan una discapacidad.

La pretensión de este Modelo de Rehabilitación Integral de IPS HERSQ ASESORIAS Y CONSULTORIAS es mostrar un camino que sólo a través de su implementación y desarrollo puede mostrar el impacto real. Los autores de este, compartimos el mismo objetivo: hacer lo necesario para lograr lo mejor y poner al servicio de todos los actores implicados los conocimientos, la experiencia y el anhelo de encontrar una solución con una visión sistémica de una problemática que flagela cada vez más nuestro país.

Planteamiento del problema.

2.1 Descripción del problema.

El capital humano es considerado por las economías emergentes, como uno de los elementos clave para desarrollar la competitividad de las empresas, lo que a su vez genera capital social y capital intelectual (Madrigal, 2009), por lo cual una empresa comprometida con su capital humano, podrá perdurar y ser sostenible. Dentro de los

compromisos con el factor humano, está el favorecimiento de la diversidad y la inclusión laboral de las personas que han sufrido accidentes de trabajo o enfermedades laborales.

De acuerdo con Boada y Moreno (2013), desde hace más de cincuenta años los organismos internacionales han mostrado una constante preocupación por la rehabilitación laboral o profesional como mecanismo para la integración y reintegración de éstas personas a la sociedad. Particularmente en Colombia, desde la década de los 80, se ha venido generando normatividad y políticas en materia de discapacidad y rehabilitación, sin que hasta el momento se haya logrado una implementación exitosa sobre el tema, en comparación con países de la Unión Europea, en donde existe una integración plena a nivel social y laboral (Castro & Pinzón, 2018). Para estos autores, existen diferentes factores que influyen en el atraso que presenta nuestro sistema de salud respecto a este tema, entre los cuales se encuentra los escasos de fuentes y datos relacionados con la rehabilitación e inclusión laboral, la falta de preparación para la rehabilitación o procesos de inclusión de personas con discapacidad y el conflicto de intereses entre las EPS y las ARL, sobre lo cual afirman.

Muchos casos de enfermedades en Colombia no son atendidos en los términos establecidos en la ley porque hay un conflicto de intereses entre las EPS (incapacidades de 3 a 180 días), ARL, en donde estas últimas no aceptan fácilmente que las enfermedades se dictaminen como laborales para evitar asumir el costo de su tratamiento y rehabilitación haciendo que se disuelva este asunto con la intervención del fondo de

pensiones en donde dependerá también de la junta nacional de calificación de invalidez. El trámite para determinar el origen laboral puede demorar meses e incluso años evitándose así una intervención temprana y haciendo el proceso de rehabilitación más complejo. (Castro & Pinzón, 2018, p. 111).

En este mismo sentido, las estadísticas sobre procesos de rehabilitación profesional son escasas o inexistentes, pues ni la Federación de Aseguradoras Colombianas ni otras entidades relacionadas con el tema realizan este seguimiento.

De acuerdo con el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021, las empresas deben establecer procesos de rehabilitación ocupacional, sin embargo, como afirman Jiménez y Camberos (2019), los procesos de rehabilitación, reincorporación o reubicación laboral son escasamente conocidos por las empresas y empresarios y la información sobre el tema es insuficiente, por lo cual se dificulta el diseño y éxito de estos programas.

Por lo previamente señalado, el interés puntual de este proyecto de investigación es el diseño de un Manual de Procesos de rehabilitación, reincorporación y reubicación laboral para la empresa IPS HERSQ ASESORIAS Y CONSULTORIAS Referente al Proyecto.

2.2 Pregunta de investigación.

En consecuencia, en el marco de esta investigación, se ha planteado el siguiente interrogante:

¿Cuál sería el programa de inclusión y rehabilitación laboral en la empresa
IPS HERSQ ASESORIAS Y CONSULTORIAS EMPRESARIALES?

Objetivos

3.1 Objetivo General.

Diseñar un programa de inclusión y rehabilitación para la empresa IPS HERSQ
ASESORIAS Y CONSULTORIAS para los trabajadores que presenten una enfermedad
por riesgo psicosocial

3.2 Objetivos Específicos.

Identificar los planes o programas sobre inclusión y rehabilitación laboral con los que
cuenta la empresa

Realizar una caracterización de los empleados y las labores realizadas para identificar las
necesidades.

Desarrollar un programa de inclusión y rehabilitación laboral acorde con las necesidades
de los trabajadores y de la empresa.

Justificación y Delimitación.

4.1 Justificación.

IPS HERSQ ASESORIAS Y CONSULTORIAS E es una compañía con visión de desarrollo, mantiene un compromiso con la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.

Parte de este desarrollo incluye garantizar la seguridad y salud de los trabajadores por lo que es de vital importancia realizar una efectiva evaluación de los factores de riesgo psicosocial. Y obtener de esta una adecuada propuesta de control a fin de reducir el impacto del riesgo y prevenir la ocurrencia accidentes laborales, actos inseguros y condiciones inseguras.

Así como también está la obligación e importancia del cumplimiento de las normas vigentes en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, cuya única finalidad es proteger la integridad física y salud de todos los trabajadores ya que este es un recurso importante para cualquier organización.

La información para la investigación se obtendrá directamente del personal a cargo del proceso de estudio, del proceso administrativo entre otros, así como también se utilizará fuentes secundarias de información para la evaluación y control del riesgo mecánico, que nos permita aportar una propuesta preventiva a la empresa.

4.2 Delimitación.

Campo: Empresa IPS HERSQ, ASESORIAS Y CONSULTORIAS

Área: Operativa y Administrativa.

Aspecto: Crear un programa de rehabilitación e inclusión laboral.

Duración: La investigación se realizará durante el primer semestre del año 2021.

4.3 Limitaciones.

Para la recolección de información que será necesaria para el desarrollo de la investigación, no se cuenta con ninguna limitación o restricción por parte de la empresa. Por lo cual se contará con el apoyo del personal responsable del proceso a investigar, así como también del proceso administrativo, ya que la misma les resulta interesante y provechosa para su desarrollo.

Contextualización de la empresa.

5.1 Descripción de la empresa.

GRUPO HERSQ es una empresa comprometida con los servicios integrados en Salud, Medio Ambiente, Recursos Humanos, Seguridad y Calidad.

Nuestro objetivo es ser el apoyo y el soporte para nuestros clientes, dando crecimiento a sus empresas en Sistemas Integrales de Gestión. Brindamos la oportunidad de acompañar a nuestros clientes en su crecimiento administrativo y operativo, haciéndolos más competitivos con los mercados actuales.

Ante la oportunidad de desarrollo empresarial, GRUPO HERSQ, nace para diversificar diferentes servicios en las áreas de Salud, Medio Ambiente, Recursos Humanos, Seguridad y Calidad, no solo como sistema de calidad independiente, sino como integración de cada uno de ellos. Nos proyectamos como empresa reconocida por su calidad y talento humano, donde cada profesional, realiza todo su trabajo con ética,

profesionalismo, calidad, esfuerzo y trabajo en equipo, para satisfacer cada una de las necesidades del cliente. Buscamos ser innovadores y creadores de empuje, con el fin de crecer junto a nuestros clientes y aliados a nivel nacional y solidificar nuestra proyección internacional.

5.2 Misión.

HERSQ Asesorías y consultorías empresariales S.A.S. busca brindar un servicio de alta calidad a nuestros clientes, con el fin de asegurar la máxima efectividad, eficacia y eficiencia, añadiendo valor, ofreciendo un trabajo basado en las necesidades de nuestros clientes. Establecidas en los diferentes procesos de Salud, Medio Ambiente, Recursos Humanos, Seguridad y Calidad de una organización.

5.3 Visión.

HERSQ Asesorías y consultorías empresariales S.A.S. busca ser una empresa reconocida como la mejor proveedora en Servicios de Salud, Medio ambiente, Recursos Humanos, Seguridad y Calidad, para las diferentes actividades económicas que existen a nivel nacional e internacional, mediante la conformación de un equipo altamente calificado, basado en la excelencia, el liderazgo y el trabajo en equipo, para generar procesos que brinde las sinergias necesarias en la actualidad mundial.

Marco referencial.

6.1 Estado del Arte.

A través de los siguientes estudios realizados en otros países, se busca identificar las relaciones existentes con el estudio en mención que abarca los temas de inclusión, rehabilitación y reincorporación laboral. En la revisión de antecedentes investigativos, se encontraron varios estudios que demuestran como en los últimos años la salud y la seguridad en el trabajo se han vuelto cada vez más importante gracias a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y es por ellos que los países participantes las están implementando dentro de sus políticas, lo que les ha implicado que cada vez más y más se formen crecidamente profesionales especializados en este tema, así como la creación de cargos específicos en el área. Por lo cual cada vez encontramos investigaciones y producciones documentales sobre la seguridad y salud en el trabajo realizada por profesionales tanto a nivel nacional como internacional.

Por lo cual se realiza la siguiente revisión documental de lo que se ha escrito recientemente frente al tema con fin de lograr una mejor investigación y seguir creciendo y aportando a nuestra comunidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, se inicia la revisión de trabajos de grado en diferentes instituciones de educación superior a nivel nacional e internacional:

En Ciudad de México, se realizó la reincorporación laboral en trabajadores cardiopatas posterior a rehabilitación cardiaca, con el fin de permitir a los mismos, ocupar un lugar tan normal como sea posible dentro de la sociedad, siendo indispensable para el retorno laboral, para ello se aplicó un programa de rehabilitación cardiaca durante

un mes y se dio seguimiento a los dos meses y al año posteriores al evento cardiaco, donde se evidenció que en el grupo experimental se presentó un mayor porcentaje de pacientes que se reincorporaron a laborar y el tiempo de reingreso laboral en días fue menor en comparación con el grupo control. (Huichan-Muñoz V et al., 2015).

Instrumentos: estudio cuasiexperimental que incluyó a pacientes trabajadores con incapacidad expedida por el IMSS con diagnóstico de cardiopatía isquémica y/o valvular. Se aplicó programa de rehabilitación cardiaca durante un mes y se dio seguimiento a los 2 meses y al año posteriores al evento cardiaco.

Resultados: se conformaron 2 grupos, un grupo recibió rehabilitación cardiaca, y el otro grupo que no la recibió. En el grupo experimental el porcentaje de pacientes que reingresaron a laborar fue del 75 % contra 60 % del grupo control, $p = 0.2$; con relación al tiempo promedio en días de incapacidad al momento de reingreso laboral en el grupo experimental fue de 68 días contra 128 días en el grupo control, $p = 0.001$.

Conclusiones: En el grupo experimental se presentó un mayor porcentaje de pacientes que se reincorporaron a laborar y el tiempo de reingreso laboral en días fue menor en comparación con el grupo control.

En Colombia, se realizó un estudio sobre el diseño de una herramienta para facilitar el proceso de reincorporación laboral en empresas pymes dirigida a los trabajadores, el cual evidenció la participación interdisciplinaria de todos los actores del sistema, que permitió crear condiciones favorables para el regreso del trabajador a la organización, además, de

esta forma se logró contribuir en la recuperación de la salud, aprovechando el potencial humano y productivo del trabajador. (Arboleda et al., 2011).

Con los datos arrojados en los seguimientos y la valoración de la adaptación al puesto de trabajo que se podrá visualizar de manera gráfica se determinará en qué porcentaje de adaptación se encuentra el trabajador, lo que permitirá establecer el cierre, para estos casos es cuando el resultado de los seguimientos es satisfactorio lo ideal es que el trabajador esté en un 100% de adaptación, aunque es la empresa quien determina el porcentaje de adaptación óptimo.

Se realiza la verificación de un estudio diseñado en el año 2018, Nombrado: 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. Divulgado en 2019 por uno de los medios de comunicación de la Universidad Colombiana Santo Tomas, el objetivo principal es “crear una herramienta de divulgación de las fases de rehabilitación y reincorporación laboral de los diferentes trabajadores en el sistema general de riesgos laborales en Colombia, para gerentes y encargados del SGSST (sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo), para ser empleado como medio de consulta y que permita a nivel corporativo la gestión de dicho asunto, permitiendo de esta manera la incorporación temprana y exitosa del trabajador al ambiente laboral; logrando la reducción de los gastos y costos generados a las diferentes compañías y a las aseguradoras de riesgos laborales”.

Metodología: proceso de tipo cualitativo, de carácter descriptivo, basado en una revisión documental que permitió establecer el estado del arte de los documentos, protocolos, guías o modelos existentes para instaurar los procesos de rehabilitación,

Muestra; En las tasas de accidentalidad (para el 2015 una tasa de 7.5 por cada 100 trabajadores) y enfermedad laboral (para el 2011 de 99.24 por cada 100.000 trabajadores), y el pago de prestaciones asistenciales por riesgos laborales asciende a 591.000 millones de pesos colombianos; y 639.721 millones por pago de prestaciones económicas (Fasecolda, 2016, p. 1).

Resultados: El conjunto de procesos que van desde la evaluación, orientación, hasta la rehabilitación 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).

En el año 2015 se crea un estudio de trabajo denominado: Reincorporación al trabajo tras un episodio de incapacidad temporal por trastornos músculo-esqueléticos: revisión sistemática de guías de buenas prácticas. Publicado en España en abril de 2015 y obtenido de la base de datos de Scielo, el estudio tiene como objetivo principal consultar las guías de retorno al trabajo que se encuentran contempladas en las diferentes literaturas y examinar la eficacia metodológica sobre las mismas, por medio de una consulta metodológica sobre guías específicas de retorno al trabajo, son evaluadas cualitativa y cuantitativamente por 07 expertos empleando la metodología AGREE II, como resultado

de este estudio se logró obtener que de 32 guías descritas, solo 06 estuvieron evaluadas por su eficacia metodológica y de estas, solo 02 guías podrían emplearse en la vida laboral sin necesitar cambios ya que su alta eficacia metodológica así lo demuestra.

Métodos: Se realizó una búsqueda sistemática de guías específicas de retorno al trabajo en inglés, castellano y catalán cuyo contenido tenía en forma total o parcial información sobre TME. Las guías identificadas fueron evaluadas cualitativa y cuantitativamente por siete expertos utilizando el método validado AGREE II. Para cada dominio se calcularon tanto las puntuaciones estandarizadas como las medianas de las puntuaciones con las que los evaluadores habían calificado cada ítem. Además, cada evaluador hizo un juicio cualitativo de la calidad metodológica de la guía.

Resultados: Se identificaron 32 guías, de estas seis fueron seleccionadas para evaluar su calidad metodológica (tres específicas para TME). Sólo dos guías, la Official Disability Guidelines (ODG) y la Work-related Musculoskeletal Disorders Guide & Tools (WRGT), podrían utilizarse en la práctica profesional sin necesidad de modificaciones en su metodología. En general, todas las guías definen bien sus objetivos y a quién van dirigidas; y las opciones de retorno al trabajo se presentan en forma precisa. Sin embargo, todas excepto una (ODG) tienen limitaciones en los criterios para seleccionar la evidencia científica y no se mencionan los potenciales conflictos de interés.

Conclusiones: Sólo fueron identificadas dos guías con alta calidad metodológica. Sin embargo, sería recomendable una evaluación basada en la evidencia de la calidad de sus recomendaciones.

Se realiza la consulta de un estudio en el año 2013 llamado: Evaluación ocupacional integral de los trabajadores de una entidad financiera del Valle del Cauca que han sido reubicados, este es un trabajo de grado mostrado como necesidad principal con el fin de obtener el título de Magister en Salud Ocupacional en la Universidad del Valle en el año en mención; este estudio de investigación evalúa de forma general a los diferentes trabajadores de una empresa financiera del Valle del Cauca que han sido reubicados en base a una incapacidad permanente parcial (IPP) con motivo de una enfermedad general o profesional, empleando el conocido test EWA para la medición ergonómica de puestos de trabajo después de su reubicación, este es un estudio descriptivo que permite a por medio de los resultados emanados con este test el proceso de reubicación de esta entidad financiera ha demostrado buenos resultados pero no al punto de llegar a ser óptimo, ha conseguido brindar la rehabilitación y incorporación de los funcionarios, pero no permite tomar medidas de la productividad de los trabajadores reubicados.

Tipo de Estudio: descriptivo, de corte transversal que permite realizar la evaluación integral de las condiciones laborales de los trabajadores reubicados a causa de una incapacidad permanente y que se encuentran vinculados a una entidad financiera del Valle del Cauca.

Muestra: El estudio se realiza en una entidad financiera del Valle del Cauca en las diferentes áreas donde se encuentran los trabajadores reubicados laboralmente debido a una incapacidad permanente parcial.

Resultados: Se recolectaron los datos de 49 trabajadores de la entidad financiera que presentan una incapacidad permanente debido a una condición de salud o enfermedad de

origen general o profesional, que se encuentran en seguimiento por parte del programa de salud ocupacional de la empresa.

En el estudio cualitativo de Choi et al. Realizado en Corea en el 2014 en base a las prácticas de los trabajadores con algún tipo de incapacidad por enfermedad adquirida como consecuencia a trastorno musculo esquelético, consiguieron obtener como resultado que la enfermedad laboral más frecuente que se indemniza por las causas mencionadas; son los Accidentes Industriales de Compensación de Seguros (IIN), en Corea es la enfermedad musculo esquelética (MSD).

Se realiza la consulta de Boada y Moreno, es estudio experimental descriptivo que ejecutaron en el año 2013 en Colombia en base a Las Aseguradoras de Riesgos Laborales y la Guía sobre Procedimientos para la Rehabilitación y Reincorporación Ocupacional de los Trabajadores en el Sistema General de Riesgos Profesionales donde examinaron la información reportada por las ARL, ante el ministerio de trabajo y secretaria de salud sobre la gestión en rehabilitación, ejecutada en el periodo de mayo del 2007 a mayo del 2008.

Tipo de Estudio Estudio: El objetivo de esta investigación fue determinar el efecto de un programa de Choi et al. sobre variables psicológicas (calidad de vida, ansiedad, depresión, memoria de trabajo y velocidad de procesamiento), físicas (equilibrio y

flexibilidad) y funcionales (actividades básicas e instrumentales), en un grupo de pacientes con Demencia de trastornos musculo esqueléticos.

Muestra: Realizado en Corea en el 2014 en base a las prácticas de los trabajadores con algún tipo de incapacidad por enfermedad adquirida y ejecutado en el año 2013 en Colombia en base a Las Aseguradoras de Riesgos Laborales.

Resultados: En la investigación participaron ocho adultos mayores con diagnóstico de DTA de 60 años, diagnosticados por el equipo médico y con una puntuación de 5 en la Escala de consecuencia a trastorno musculo esquelético, Para el análisis de resultados se utilizó estadística descriptiva para establecer comparaciones intra-participante en las mediciones realizadas antes y después del programa Choi et al y además, se usó estadística inferencial para la prueba de hipótesis a partir de la prueba de signos Wilcoxon encontrándose mejoría en las variables físicas de equilibrio y flexibilidad

En Quito, se realizó la aplicación del plan de acción para el mejoramiento de las prácticas de inclusión laboral en la empresa Tecfood S.A., que se dedica al catering industrial, dirigida al personal con discapacidad. Se describe las experiencias, los conocimientos y los retos que fueron identificados en el mismo y como se van solventando a medida que se ponía en prácticas los distintos planes de acción, así mismo explica en general como se desarrolló el instrumento que arrojó datos tanto cualitativos como cuantitativos, apalancado en los ejes de Planificación, Inclusión, Equidad y Desarrollo, estos ejes permitieron que se desarrolle el plan y luego que sea aplicado a

nivel empresa; pero incluyendo y midiendo la gestión de personas con discapacidad (PCD). Así también se definieron teorías psicológicas y leyes que se conjugaron para la aprobación del mismo que en un principio se centró en lo mandatorio, pero que poco a poco fue siendo parte de un modelo de gestión integral, que nos permite ir creando herramientas para la administración de personal.

Metodo: La metodología que se usa para la sistematización del presente proyecto es una descripción ordenada de los distintos procesos que se llevaron a cabo para la implementación del plan de acción de forma ordenada, para ello se utilizará los siguientes instrumentos: Herramienta de diagnóstico, entrevista, plan de acción aplicado

Resultados: Generó un modelo de construcción de un plan de acción que podría ser aplicable a otras empresas que tengan o no el mismo giro de negocio.

Conclusiones: Cuando se implementó la inclusión laboral de (PCD) en el país hubo una gran oportunidad para implementar nuevas herramientas en todos los subsistemas y esto fue un gran reto para todas empresas, sin embargo, faltó asesoramiento y acompañamiento por parte de los órganos de control lo que origino que haya muchas oportunidades de mejora y que se pueda consolidar y aplicar herramientas para el mejoramiento de las buenas prácticas de inclusión laboral de (PCD) en Tecfood SA

El Ejército Nacional de Colombia, posicionado como el mejor entrenado del mundo, producto de librar una guerra interna de más de medio siglo contra enemigos irregulares, demenciales e irracionales los cuales utilizan métodos no convencionales para atacar a la

fuerza pública, que ha escalado las diferentes etapas de la guerra, pasando por la guerra de guerrillas, que utilizan sin piedad todo tipo de tácticas y métodos en el combate, ha generado y merecido el respeto y admiración de otros gobiernos y ejércitos, que sin titubear han pedido el apoyo de los soldados colombianos para librar guerras en otros continentes y hacer parte de misiones de paz.

Inclusión del procedimiento de rehabilitación integral para los miembros del ejército con disminución de la capacidad física laboral dentro del macro proceso gestión de desarrollo humano y administración de personal

Método: Caso empresarial de análisis cualitativo, mediante la investigación de análisis documental a partir de la revisión de documentos Conpes, leyes, directivas y bibliografía de las teorías de administración correspondientes, acompañada de una encuesta de opinión sobre lo estudiado a soldados en rehabilitación y quienes ya han terminado su proceso

Conclusiones: una vez realizado los análisis e investigación correspondiente es imperativo implementar dentro del macro proceso de gestión del talento humano, proceso de administración de personal los procedimientos de rehabilitación integral para los miembros del Ejército Nacional en situación de discapacidad, toda vez que es la forma efectiva de documentar en un principio todo el sistema, de igual forma obliga al seguimiento, evaluación, control y mejoramiento que permitan a quienes tienen la responsabilidad de su ejecución de proponerse metas y objetivos medibles a lo largo del periodo de evaluación, todo enmarcado dentro de los principios de responsabilidad social del Ejército Nacional para con sus miembros y sus familias, y por último le permiten los

jefes de desarrollo humano en los diferentes niveles determinar que no se omitan por descuido o negligencia las actividades que los discapacitados requieren para su rehabilitación integral.

La inclusión de las Personas con Discapacidad (PcD) en el ámbito laboral aún tiene falencias que se debe ir corrigiendo, considerando que este grupo ha sentido la exclusión laboral de alguna u otra forma. El sector empresarial, protagonista principal del mercado laboral y actor fundamental en la realización de una verdadera inclusión, ya sea por cumplimiento de normativas legales establecidas o a su vez por realizar Responsabilidad Social Empresarial, tiene en sus manos la inclusión laboral de personas con esta condición. El objetivo del presente trabajo es identificar la realidad de las empresas en la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Para el efecto se aplica un diseño metodológico de tipo cuali-cuantitativo en base a un marco teórico revisado para luego identificar valoraciones que permitan reunir evidencias y emitir un juicio de valor en la investigación. Se aplica el tipo de muestra probabilística aleatoria simple a través de la cual cada elemento de la población tiene la misma oportunidad de ser elegida. La investigación se realiza a través de una encuesta establecida de cuatro dimensiones: i) planificación; ii) inclusión; iii) equidad y; iv) desarrollo. De las 80 empresas encuestadas, el 11,70% corresponden a aquellas que realizan las mejores prácticas empresariales. También destaca el sector comercial en los ejes de inclusión, equidad y desarrollo. El eje de desarrollo es el que tiene menor porcentaje, por lo que se le debe considerar con mayor interés para mejorar los procesos de inclusión de PcD.

Método: Para la realización de la investigación se aplicó el método cuantitativo, el cual se fundamenta en la medición de las características de fenómenos sociales que derivaron de un marco conceptual adecuado a la problemática estudiada ([Bernal, 2010](#)). Considerando los criterios establecidos en el cuestionario se determinarán valores que permitirán emitir juicios de valor de acuerdo a los resultados presentados.

Resultados: El sector comercial tiene porcentajes que destacan del resto en cuanto a las variables inclusión, equidad y desarrollo, mientras que en el sector servicios destaca en la planificación.

Se identifican como mejores prácticas empresariales al sector industrial, con un resultado de 16,27%, en segundo lugar el sector comercial con un 13,95% y en tercer lugar el sector servicios con un 8,57%.

De las 80 empresas encuestadas, el 11,70% corresponden a aquellas que realizan las mejores prácticas empresariales, un 57,5 % realizan buenas prácticas empresariales, mientras que un 30,9% se encuentran en proceso.

Conclusiones: De los cuatro ejes establecidos para la identificación de las mejores prácticas se analiza primeramente la «planificación», la cual se observa un alto porcentaje en el sector de servicios con un 9,87%, lo cual motiva a las empresas a tener un acercamiento de las empresas hacia organismos como el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) y a su vez con los Servicios de Integración Laboral (SILL),

organismos que están encargados de brindar asesoramiento empresarial, así como también charlas de sensibilización en materia de inclusión.

También se analiza que los procesos de selección y de inducción deben ser adaptados a las personas con discapacidad, considerando que la empresa debe construir herramientas inclusivas (técnicas de comunicación) que les permitan socializar el código de ética interno, el manual administrativo, el comité de seguridad y salud ocupacional o cualquier otra información relevante con relación a horarios y sueldos ([Ministerio de Relaciones Laborales - Dirección de Atención a Grupos Prioritarios-Conadis, 2013](#)).

El presente trabajo investigativo tiene por objeto describir el proceso al que se enfrenta el servidor policial que ha sufrido una discapacidad perteneciente al Comando de Policía de la Subzona Chimborazo N°6. En la primera parte se describirá los conceptos, los inicios a través de la historia hasta nuestros tiempos, ya donde la discapacidad es vista sin discriminación y donde se ha perdido las concepciones erróneas, prejuicios sin sustento científico que afectan solo a la persona con déficit o discapacidad dejando de lado la relación entre sociedad e individuo que determinan en ello en discriminación y exclusión. Se revisarán las definiciones de los diferentes tipos de discapacidad que se presenta en el Comando de la Subzona Chimborazo N°6, centrándose en diferentes factores que influye el proceso de integración laboral. En la segunda parte del presente estudio se expondrá el marco referencial, antecedentes jurídicos y normativos a nivel nacional e internacional, al mismo tiempo se describirá los distintos reglamentos, convenios y leyes que amparan a las personas con discapacidad ayudando para el

cumplimiento y fortalecimiento en los distintos niveles de inserción laboral del personal con discapacidad, a si de igual manera, ayudar a la sensibilidad de los jefes de servicio donde labora el miembro policial con discapacidad. Mismo que serán orientados a las políticas de igual oportunidades en pro a la integración y del personal con discapacidad, en vías de lograr un desarrollo igualitario en oportunidades laborales y creando una situación laboral activa.

Metodo: Se emplearán los siguientes métodos: Inductivo porque establece generalizaciones de lo particular, en el grupo de objeto de estudio, recopilando información sobre la inclusión social de los servidores policiales con discapacidad dentro de la Policía Nacional del Ecuador y deductivo porque va de lo general a lo particular, así se podrá generalizar a partir de los resultados, la técnica a emplearse es el cuestionario, y la herramienta en esta investigación es la encuesta y entrevista, con la línea de investigación, Problemas Sociales de la Salud Discapacidades y Calidad de Vida al personal con discapacidad Subzona Chimborazo N°6

Resultados: Lo más relevante fue que un 77% son personal masculino y comprendido entre las edades de 18 a 40 años y que el origen de la discapacidad en un 69,20% es adquirida (Accidentes), un 96,10% no es capacitado para su reinserción laboral y un 80,70% la infraestructura del Comando de la Subzona Chimborazo no es la adecuada y en un 80,70% el personal con discapacidad no tiene una buena calidad de vida.

Conclusiones: Se evidenció que la inclusión laboral de personal con discapacidad del comando de policía de la Subzona Chimborazo, carece de un proceso donde se le brinde

7al servidor una inserción que esté de acuerdo a su estilo de vida actual.

El empleo con apoyo constituye actualmente una de las estrategias más prometedoras para la inserción laboral de las personas con discapacidad. Este artículo sintetiza un proyecto de investigación en el que se ha implementado y evaluado un Programa de formación para la inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual desarrollado en el ámbito universitario. Se describen los principales rasgos del Programa y se presentan sus resultados más relevantes. A lo largo del texto, se pone de manifiesto cómo un núcleo esencial del éxito de este tipo de experiencias es la realización de un trabajo sistemático de orientación personal y profesional en todas las fases del proceso

Método: En paralelo al desarrollo del Programa, se ha llevado a cabo un proceso de evaluación del mismo mediante el diseño de un proyecto sistemático orientado a conocer de la forma más rigurosa posible los resultados obtenidos y a identificar las cuestiones susceptibles de mejora.

La evaluación se ha realizado a partir de las aportaciones de todos los sectores implicados en el mismo: alumnos, profesores, padres y estudiantes colaboradores de la universidad. Los instrumentos de recogida de información fueron diversos, empleándose cuestionarios, entrevistas estructuradas, entrevistas abiertas y diarios de experiencias elaborados por los propios estudiantes

Resultados: Los datos que se desprenden de la evaluación realizada por parte de los alumnos, los padres y los profesores ponen de manifiesto, en términos generales, una alta valoración del Programa de formación. Los alumnos realizan una valoración global del

mismo que se sitúa en un 4,9 en una escala de cinco puntos, mientras los padres le otorgan la máxima puntuación (5) y los profesores la sitúan en un nivel algo inferior, aunque también muy positivo (4,6).

El marco universitario para el desarrollo del Programa es, asimismo, un aspecto valorado muy positivamente por los estudiantes (4,8), los padres (4,9) y los profesores (5)

Quizá las aportaciones más ricas las ofrece el análisis de contenido de los diarios de experiencias de los alumnos. En ellos se muestra la satisfacción de estos jóvenes con el Programa de formación, que se refleja en citas como las siguientes: “Estoy orgulloso de estar en la universidad... la idea está estupenda... me encanta este sitio”; “a mí me parece genial este proyecto”; “me siento bien... estoy feliz”; “me han cambiado mucho estos meses en la Facultad... salgo más”. Los alumnos reiteran en diferentes ocasiones y de muchas formas en sus diarios la satisfacción con el Programa que están realizando

Conclusiones: En concreto, en la experiencia analizada en este artículo, se aprecia que los alumnos muestran un elevado nivel de implicación en su proceso de formación y que tanto ellos como los padres y profesores consideran que los conocimientos adquiridos mediante el Programa de formación laboral pueden ser de utilidad para el desarrollo de un trabajo en el futuro inmediato. Como consecuencia del desarrollo de este Programa, se produce una mejora de las expectativas personales y profesionales de los estudiantes con discapacidad, así como de su propio auto-concepto, que puede tener una repercusión positiva con vistas no sólo a su integración laboral, sino a su inclusión social, en un sentido más amplio

6.2 Marco Teórico.

La rehabilitación “modelo médico a un modelo integral” en el cual se hace una exploración de los modelos de discapacidad vigentes y su operacionalidad en el contexto de los países que históricamente los han implantado; concluyendo su recorrido en la rehabilitación integral como un modelo que responde de mejor manera a las necesidades de las personas con discapacidad. La rehabilitación integral intenta disminuir la brecha entre profesiones, disciplinas y pacientes, argumentando que la persona con discapacidad desempeña diferentes roles en la sociedad y en su trabajo incluyendo ciudadano, paciente o colaborador, entre muchos otros. Tiene su base en la literatura médica que informa sobre la experiencia de las personas con discapacidad. La cual es propuesta como una aproximación, que proporciona un inventario sistematizado y diverso que ofrece uniformidad sin llegar a simplificar demasiado la situación del individuo, suministrando un lenguaje común para describir estados relacionados con la salud para mejorar la comunicación entre los actores del proceso rehabilitador, sectores públicos y las personas con discapacidades

En el tema de rehabilitación en diversos autores afirman que los mayores avances se han conseguido en cuanto a intervenciones basadas en la evidencia y en la prestación de servicios, mostrando que los acercamientos investigativos en dicho campo han sido orientados principalmente a tareas, funcionalidad y recuperación del déficit. Los siguientes párrafos presentan los planteamientos de algunos autores nacionales e internacionales que orientan sus reflexiones y hallazgos hacia lo conceptual; pasando, entre otros, por Long y sus principios, Al Brecht y la relación discapacidad rehabilitación,

los interrogantes de Sievert en cuanto a la teorización en rehabilitación, los de Wades en cuanto a las características del proceso a la luz de las clasificaciones en salud y los de Selma mostrando un modelo de integralidad.

Para el Ministerio de trabajo de Colombia las acciones realizadas por un equipo multidisciplinario junto con el trabajador para apropiarse de su propio proceso, estas acciones van desde las sociales y terapéuticas, hasta educativas y de formación, éstas articuladas y definidas por el equipo ya nombrado. Este proceso debe involucrar también a la familia, su comunidad social y comunidad laboral, con el fin de generar cambios en el entorno del trabajador y en él como persona, para así permitir su reincorporación ocupacional y cumplimiento de objetivos que se requieran.

Para garantizar que los recursos de los interesados se empleen de manera coordinada y suficiente, se debe realizar un procedimiento al momento de la rehabilitación en la Seguridad y Salud en el Trabajo para el retorno laboral, el proceso está dividido en 5 grandes pasos que serán explicados de manera general a continuación.

El primer paso es la identificación e ingreso de casos, donde la empresa y el trabajador deben contemplar dentro del programa los tipos de lesiones que seguramente tendrán mayores requerimientos para una rehabilitación y retorno laboral exitosos. Una vez identificados los casos, deberán tener seguimiento por parte de la empresa mediante su departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y la ARL correspondiente de atender al trabajador.

El segundo paso es realizar una evaluación y plan para la rehabilitación, este paso está a cargo de la Administradora de Riesgos Laborales con la cooperación de la compañía y el empleado. En esta etapa se utilizan herramientas para determinar la afectación de las estructuras corporales, la fisiología, las actividades y la participación de la persona (Clasificación Internacional del Funcionamiento, Discapacidad y Salud – OMS). Al terminar esta fase se tendrán los elementos necesarios para fijar la hoja de ruta del PRRL.

El tercer paso es la re adaptación del trabajador a su labor, donde se programan y ejecutan las acciones necesarias para rehabilitar al trabajador de acuerdo a sus necesidades, llevando a cabo tres tipos de rehabilitación, la rehabilitación funcional donde se tendrán en cuenta ítems médicos; la rehabilitación psicológica, donde se investigan no solo temas profesionales sino también sociales; la rehabilitación profesional, donde finalmente el individuo se prepara para el regreso a la vida laboral.

El cuarto paso es el retorno laboral, en este procedimiento debe verificarse que el empleador cumple con las expectativas propias y del empleador para el desempeño de sus actividades laborales. En la mayoría de casos, el colaborador puede reintegrarse a sus antiguas labores en los casos que no, se debe realizar un ajuste a sus actividades (reintegro con recomendaciones); Muy pocas veces es necesaria la reubicación laboral.

El quinto y último paso llamado seguimiento, es necesario verificar que se cumplan las especificaciones del retorno laboral y hacer los ajustes, si se requieren. En caso que las condiciones de productividad, seguridad y confort sean adecuadas, puede cerrarse el proceso un mes después del retorno laboral.

De acuerdo a las personas que se les deba realizar una rehabilitación laboral, independientemente del diagnóstico pueden lograr un desempeño eficaz en determinados puestos de trabajo. En lo que respecta al rol del departamento de recursos humanos para facilitar que las personas alcancen un desempeño eficaz serán claves los siguientes aspectos frente el éxito de la rehabilitación laboral.

Interiorizarse en la temática de la discapacidad para ser el soporte tanto de las personas que la poseen como de los supervisores y compañeros de trabajo.

Selección del personal - asegurarse de que la persona con discapacidad cumpla con los requisitos obligatorios del puesto a cubrir.

Adicional en Colombia el Ministerio de la protección social, dirección general de riesgos profesionales creó en el 2010 el Manual de procedimientos para la rehabilitación y reincorporación ocupacional de los trabajadores en el sistema general de riesgos profesionales, el cual ha servido como guía para las organizaciones.

Se han realizado diferentes estudios y publicaciones referentes a este tema el cual citaremos brevemente Rehabilitación clínica integral:

Funcionamiento y discapacidad (Masón, 2003)

Educación física para la recuperación (Jis, 1971)

Discapacidad lo que todos debemos saber (Organización Panamericana de la Salud, 2006)

Descripción del proceso de reincorporación laboral con base al manual de procedimientos en trabajadores de un Ingenio del Valle del Cauca periodo 2012 a 2015. (Universidad Libre, 2016).

Impacto del programa de rehabilitación profesional “óptimo” en trabajadores afiliados a la administradora de riesgos laborales de seguros de vida ALFA S.A, quienes presentaron accidente de trabajo o enfermedad laboral entre los años 2005-2011. (Universidad Nacional De Colombia, 2016).

Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS (OMS,2015).

Valoración de la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional en Colombia (Universidad Nacional de Colombia e Instituto de Estudios sobre Desarrollo Humano, (Dos) Capacidades, Diversidades, 2011).

6.3 Definición y objetivo de la seguridad y salud en el trabajo.

La seguridad y salud en el trabajo es un campo interdisciplinar que engloba la prevención de riesgos laborales inherentes a cada actividad. Su objetivo principal es la promoción y el mantenimiento del más alto grado de seguridad y salud en el trabajo. Esto implica crear las condiciones adecuadas para evitar que se produzcan accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Para conseguir este objetivo las empresas o empleadores deben realizar las pertinentes evaluaciones de riesgos y decidir qué tipo de medidas deben ser implementadas en el caso de que se necesite realizar alguna acción.

La seguridad y salud en el trabajo no sólo trata de evitar accidentes y enfermedades profesionales, sino que también incluye la identificación de posibles riesgos en el lugar de trabajo y la aplicación de medidas adecuadas de prevención y control.

6.4 Importancia de la seguridad y salud en el trabajo.

La importancia de la Seguridad Industrial, está en el manejo de estadísticas, que le permite advertir en qué sectores suele producirse los accidentes para extremar las precauciones.

La seguridad industrial tiene por objetivo prevenir incidentes y accidentes en el lugar de trabajo en los que puedan verse afectada la integridad y salud de los trabajadores. Y es el arte de evitar y minimizar los riesgos laborales y las enfermedades laborales mediante la aplicación de medidas necesarias promocionando la cultura de seguridad.

Cuando mencionamos las relevancias sobre la seguridad y la salud en el entorno ocupacional vinculamos a todos los trabajadores con el objetivo de garantizar el bienestar mental, social y físico de la organización en general. Para garantizar el cumplimiento de Seguridad y Salud en el Trabajo en el entorno laboral es necesario que todos participemos y contribuyamos en los estatutos de seguridad y salud en el trabajo entrenando a estos sobre las medidas de implementación en materia de la prevención de accidentes laborales. La seguridad y salud en el trabajo se refieren a la técnica preventiva que fundamenta su actividad en el control de los factores de riesgo, que pueden generar

accidentes de trabajo y la salud. Es el estado de completo bienestar físico, mental y social; no sólo la ausencia de afecciones o enfermedades.

6.5 Antecedentes Legales.

Para el trabajo de investigación realizado se tiene en cuenta en su marco de referencia legal para el campo de aplicación en SST y Seguridad Industrial en cuanto a la inclusión y rehabilitación. De los trabajadores en las diferentes empresas ubicadas en la ciudad de Bogotá DC. En este se realiza un listado de las normas vigentes en el momento de la realización del trabajo.

Decreto 2177 de 1989 nivel nacional, artículo 16 y 17:

Artículo 16. 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.

Artículo 17. A los trabajadores de los sectores públicos y privado que, según concepto de la seguridad competente de salud ocupacional o quien haga las veces en la respectiva entidad de seguridad o previsión social o medicina del trabajo, en caso de no existir afiliación a dichas instituciones, se encuentren en estado de invalidez física, sensorial o mental, para desempeñar las funciones

propias del empleo de que sean titulares del empleo y la incapacidad no origine el reconocimiento de pensión de invalidez, se les deberán asignar funciones acordes con el tipo de limitación o trasladarlos a cargos que tengan la misma remuneración, siempre y cuando la incapacidad no impida el cumplimiento de las nuevas funciones ni impliquen riesgo para su integridad”.

Ley 0361 de 1997, artículo 26:

NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE

DISCAPACIDAD. En ningún caso la limitación discapacidad, 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, ninguna persona en situación de discapacidad, 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 1346 de 2009 en el artículo 27.

Trabajo y empleo: Las empresas deben reconocer y dar el derecho a las personas con discapacidad a la igualdad en el trabajo, tener una vida digna

laboralmente, se prohíbe la discriminación brindando condiciones seguras y saludables, proteger sus derechos e igualdad, a tener acceso efectivo a programas de orientación vocacional, apoyarlas en la búsqueda de una mejor oportunidad laboral, velar que su trabajo se ajuste a su necesidad, promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, evitar ser esclavizadas y/o realizar trabajos forzosos.

Ley 1618 de 2013 en el artículo 13

Derecho al trabajo: Todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión, en concordancia con el artículo 27 de la Ley 1346 de 2009, el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces y demás entidades competentes establecerán entre otras, la siguiente medida:

Garantizar la capacitación y formación al trabajo de las personas con discapacidad y sus familias, teniendo en cuenta la oferta laboral del país; b) Fortalecer el programa de ubicación laboral de las personas con discapacidad, mediante estrategias de promoción direccionadas hacia el sector empresarial, incentivando además los servicios de apoyo de acompañamiento a las empresas; c) Desarrollar planes y programas de inclusión laboral y generación de ingresos flexibles para las personas que por su discapacidad severa o discapacidad múltiple, no puedan ser fácilmente incluidos por el mercado laboral, o vinculados en sistemas de producción rentables o empleos regulares.

Para el efecto, deberá fijar estrategias protegidas o asistidas de generación de ingresos o empleo que garanticen en cualquiera de las formas ingresos dignos y en las condiciones de seguridad social que correspondan, y permitiendo a sus cuidadoras y cuidadores, y sus familias, las posibilidades de intervenir en estos procesos.

Decreto 2177 de 2017, artículo 1

“**Artículo 1.1.2.12.** *Consejo para la Inclusión de la Discapacidad.* Intégrese el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad articulado al Sistema Nacional de Discapacidad, cuyo objeto será coordinar las acciones que el sector privado adelante para coadyuvar al ejercicio de los derechos y la inclusión social, laboral y productiva de las personas con discapacidad, orientadas al desarrollo de las capacidades a través de la formación para el trabajo, la producción y el empleo de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores.”

Constitución política de Colombia 1991 artículo 13.

Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica,

física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

Constitución política de Colombia 1991 artículo 25.

El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Constitución política de Colombia 1991 artículo 47.

El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran.

Ley 776 de 2002.

Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del sistema general de riesgos profesionales (Artículo 4 reincorporación al trabajo) (Artículo 8 reubicación del trabajador).

Decreto 1333 de 2018 27 de julio de 2018 capítulo II Artículo 2.2.3.2.2 requisitos del concepto de rehabilitación.

Una vez la EPS o EOC detecte que el cotizante no ha seguido el tratamiento, no ha asistido a las terapias, valoraciones, exámenes y controles ordenados o no ha cumplido con los procedimientos y recomendaciones necesarios para su rehabilitación, en un porcentaje como mínimo del 30%, enviará comunicación al usuario indicándole la situación evidenciada e invitándolo a que, dentro de

los cinco (5) días siguientes al recibo de esta, dé las explicaciones correspondientes.

Ley estatutaria 1618 de 2013.

Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

6.6 Marco Metodológico.

Esta investigación está basada en un enfoque cualitativo; por enfoque cualitativo se entiende al "procedimiento metodológico que utiliza palabras, textos, discursos dibujos, gráficos e imágenes' la investigación cualitativa estudia diferentes objetos para comprender la vida social del sujeto a través de los significados desarrollados por éste" (Mejía, como se citó en Katayama, 2014, p. 43).

De la definición anterior se colige que la investigación bajo el enfoque cualitativo se sustenta en evidencias que se orientan más hacia la descripción profunda del fenómeno con la finalidad de comprenderlo y explicarlo a través de la aplicación de métodos y técnicas derivadas de sus concepciones y fundamentos epistémicos, como la hermenéutica, la fenomenología y el método inductivo.

6.7 Paradigma.

Según (Arnal) el paradigma *socio-crítico* adopta la idea de que la teoría crítica "es una ciencia social que no es puramente empírica ni sólo interpretativa; sus contribuciones, se originan, de los estudios comunitarios y de la investigación participante. Tiene como

objetivo promover las transformaciones sociales, dando respuestas a problemas específicos presentes en el seno de las comunidades, pero con la participación de sus miembros.” (Arnal, 1992).

Este paradigma aplica a nuestra investigación, ya que la metodología que será utilizada es cualitativa y para su implementación se tendría un acercamiento a la realidad subjetiva de las personas con las que vamos a tener un tipo de contacto, o un tipo de intervención, lo que quiere decir, que no solo debemos identificar la ausencia o presencia de un fenómeno, sino que además se pretende indagar el por qué está sucediendo.

6.8 Tipo y diseño de investigación.

Esta investigación es cualitativa basado en la descripción, ya que parte del estudio de las personas a partir de lo que dicen y hacen en el escenario laboral.

El objetivo de la investigación cualitativa es el de proporcionar una metodología de investigación que permita comprender el complejo mundo de la experiencia vivida desde el punto de vista de las personas que la viven (Taylor y Bogdan, 1984). Las características básicas de los estudios cualitativos se pueden resumir en que son investigaciones centradas en los sujetos, que adoptan la perspectiva emic o del interior del fenómeno a estudiar de manera integral o completa. El proceso de indagación es inductivo y el investigador interactúa con los participantes y con los datos, busca respuestas a preguntas que se centran en la experiencia social, cómo se crea y cómo da significado a la vida humana.

6.9 Población y Muestra.

Población: IPS HERSQ ASESORIAS Y CONSULTORIAS EMPRESARIALES, cuenta con 15 empleados entre personal directivo, administrativo y operativo.

Muestra: Para efectos del diseño e identificación de rehabilitación e inclusión laboral se tomará la muestra con 13 trabajadores, los cuales hacen parte del proceso operativo y administrativo, Excepto 2 de nuestros trabajadores restantes, ya que se encuentran reubicados en otro entorno laboral a causa de un accidente de trabajo que presentaron en la empresa, el Programa de igual manera se debe desarrollar con el resto de la población trabajadora.

6.10 Instrumentos.

Instrumentos: Para efectos de la evaluación del diseño de rehabilitación e inclusión laboral, se procederá mediante 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 de la Etapa 2, y verificar la estrategia del programa de rehabilitación en las condiciones del trabajador, ya que una investigación descriptiva, la cual consiste en describir los datos y características de la población a ser estudiada y que nos permitirá de manera objetiva, precisa y sistemática recoger, organizar, resumir, procesar la información, analizar y presentar los resultados, dando una determinación clara sobre la situación en la empresa, siendo este un método cualitativo descriptivo, para llegar a esto se hará mediante los siguientes instrumentos:

- Encuesta con los empleados en su puesto de trabajo.

Este es uno de los instrumentos en los cuales se logra tener toda la información de la población trabajadora con el fin de garantizar y saber conocer si padecen de alguna enfermedad, dolencia y demás, en el Desarrollo de las labores diarias.

- Observación.

Este instrumento nos ayuda en el momento de implementación de la Reincorporación laboral a verificar por medio de la observación de las personas a cargo si se esta cumpliendo de manera adecuada cada uno de las recomendaciones dadas.

- Método de Ishikawa, Diagrama Pareto: El diagrama de Ishikawa, conocido también diagrama de causa-efecto, diagrama de Pareto, diagrama causal o diagrama de espina de pescado por la forma de su estructura; consiste en una representación de espina central horizontal en la cual se detalla el problema a evaluar. Este diagrama es la representación gráfica de las distintas relaciones de causa - efecto de las diversas variables que intervienen dentro de un proceso.

Este instrumento nos debe garantizar la correcta implementación de acuerdo a la necesidad de cada trabajador y así garantizar su correcta ejecución en cada uno de los colaboradores que se encuentren dentro del programa d reincorporación laboral.

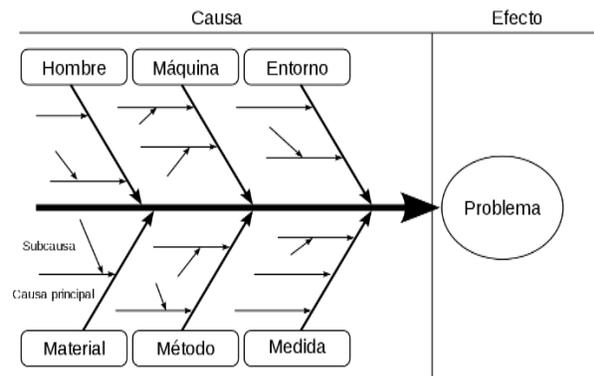


Figura 1. Diagrama de Ishikawa. (Geo Tutoriales el 03/03/2017 en Gestión de Calidad)

- Las Técnicas empleadas para la recolección de la información para la elaboración del presente proyecto de grado fueron.

Este instrumento permite verificar cada una de la información enviada por los trabajadores con el fin de garantizar la correcta y oportuna calidad de los datos allí descritos.

6.11 Técnica de análisis de datos.

Técnicas: Las Técnicas de recolección de la información son el conjunto de procedimientos que serán aplicados para recabar las informaciones provenientes de los participantes de acuerdo con la metodología cualitativa de la investigación. En este estudio, se espera aplicar la técnica de la observación y encuesta

La encuesta será el “método de investigación capaz de dar respuestas a problemas tanto en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida de información sistemática, según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida” (Buendía y otros, 1998, p.120). De este modo, puede ser utilizada

para entregar descripciones de los objetos de estudio, detectar patrones y relaciones entre las características descritas y establecer relaciones entre eventos específicos

6.12 Procedimiento.

Para llevar a cabo esta investigación se implementarán procedimientos propios del diseño y método del estudio de casos. En este proyecto se seleccionará la empresa IPS HERSQ, ASESORIAS Y CONSULTORIAS EMPRESARIALES. Para indagar en este contexto, en primer lugar, se realizarán las encuestas y se recopilarán los documentos pertinentes.

Una vez obtenidas todas esas informaciones, se realizará el procesamiento de los datos que conducirá a la consolidación de los resultados del proyecto mediante la interpretación y comprensión del objeto de estudio tal cual como se haya desarrollado en el contexto seleccionado.

6.13 Fases del estudio.

El proyecto se desarrolló en las siguientes fases, con el fin de dar cumplimiento a cada uno de los objetivos específicos propuestos:

Recolección de la Información Sociodemográfica.

Las técnicas empleadas para la recolección de la información para la elaboración del presente proyecto de grado fueron: observación directa en la oficina administrativa y proceso operativo y la encuesta para la caracterización sociodemográfica de los trabajadores. Las cuales se amplían a continuación.

Se utilizó como instrumento una encuesta la cual se realizó de manera escrita, con respuestas cerradas (Ver anexo 2), por medio de la cual se identificó las características

sociodemográficas de los trabajadores, de este instrumento las respuestas se plasmaron en un cuadro de la herramienta Excel, donde se elaboraron tablas dinámicas con la información recolectada para luego insertar gráficas, lo que permitió obtener información de la población y la prevalencia de los criterios que se relacionan en la tabla

1.

Tabla 1. Condiciones Sociodemográficas.

Dato a identificar	Utilidad
Edad	Identificó la edad promedio de los trabajadores encargados de cada uno de los trabajadores de ips Hersq
Sexo	Determinó el género dominante de las personas que trabajan en la ips Hersq
Escolaridad	Estableció los niveles educativos de la población trabajadora.
Antigüedad laboral	Determinó número de años desarrollando actividades de salud ocupacional.
Tipo de población	Identificó si los trabajadores son de estrato alto, medio o bajo
Oficio	Describe el tipo de actividades laborales que realiza la población.
Afiliación a salud	Identificó si los trabajadores se encuentran afiliados al Sistema de Salud y su pago oportuno por parte de la empresa
Afiliación a riesgos laborales	Determinó si los trabajadores se encuentran protegidos en caso de accidentes de trabajo o enfermedad laboral a el Sistema de Riesgos Laborales.
Servicios públicos	Identificó la prestación y acceso de los servicios públicos; en cuanto a energía, acueducto, alcantarillado, telefonía móvil, gas).
Molestias en la salud	Identificó las molestias de la salud sentidas por los trabajadores

6.14 Cronograma.

Tabla 3. Plan de acción del proyecto de investigación.

Actividad	Mes/Año	Responsable	Recursos
Socialización de la propuesta de proyecto de investigación ante gerencia y grupo de talento humano.	Septiembre de 2019.	Autora de la investigación.	Computadora. Video beam.
Obtención del consentimiento informado para la realización del proyecto de investigación en la constructora	Septiembre de 2019.	Autora de la investigación.	Correspondencia.
Elaboración de los instrumentos de recolección de la información.	Marzo de 2020.	Autora de la investigación.	Computadora, impresora, papel blanco.
Autorización por parte de la empresa	Marzo de 2020	Gerencia	Documento de autorización
Observación de la actividad realizada por los empleados que han sido reubicados en la empresa.	Desde abril hasta julio de 2020.	Autora de la investigación.	Registro descriptivo de observaciones.

Recopilación de documentos.	Desde abril hasta Julio de 2020.	Autora de la investigación.	Teléfono móvil para evidencia fotográfica junto con libretas, cuádreros y producciones.
Aplicación de las encuestas.	Desde Junio hasta julio de 2020.	Autora de la investigación.	Guion de entrevista. Grabadora de audio. Libreta de apuntes.
Procesamiento de las informaciones recogidas	Desde Julio hasta septiembre de 2020.	Autora de la investigación.	Computadora.
Teorización de la evaluación de la implementación del proceso de reubicación laboral en la ips	Octubre de 2020.	Autora de la Investigación.	Computadora.

6.15 Presupuesto.

Pasos	Actividades	Insumos	Unidad	Cantidad	Valor unitario	Valor total
Diseño del proyecto	Elaboracion de propuesta	Papeleria	Varias	1	\$ 12.000	\$ 12.000
	Presentacion de la propuesta,	Digitacion	Hora	50	\$ 10.000	\$ 500.000
	Aprobacion de la propuesta,	Impresión	Hoja	30	\$ 200	\$ 6.000
	Elaboracion del proyecto,	Transporte	Publico (taxi)	5	\$ 7.000	\$ 35.000
	presentacion del proyecto,	Fotocopias	Hoja	30	\$ 100	\$ 3.000
	Aprobacion del proyecto	Mano de obra	Hora	30	\$ 35.000	\$ 1.050.000
		Otros	Varios	1	\$ 80.000	\$ 80.000
		Subtotal				\$ 2.136.000
Proceso de investigacion	Aplicación de instrumentos para recopilacion de informacion	Fotocopias	Hoja	30	\$ 100	\$ 3.000
	Elaboracion y presentacion de informe final	Digitacion	Hora	50	\$ 10.000	500000
	Aprobacion de informe final	Impresión	Hoja	30	\$ 200	\$ 6.000
	Socializacion	Transporte	Publico (taxi)	2	\$ 7.000	14.000
		Mano de obra	Hora	30	\$ 35.000	\$ 1.050.000
	Otros	Varios	1	\$ 80.000	\$ 80.000	
		Subtotal				\$1,653,000
		Inprevistos				\$ 30.000
		Total				\$3,819,000

Tabla 4. Presupuesto (Fuente: Propio)

Resultados

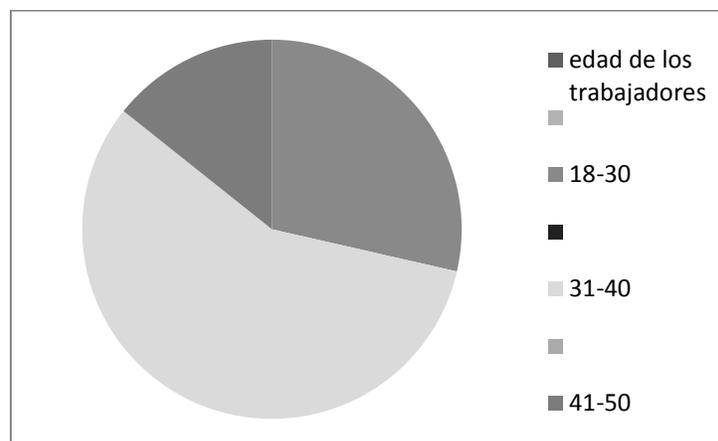
Para la aplicación de la encuesta sociodemográfica se hace una visita a las oficinas de la ips Hersq. Los resultados de dicha encuesta se tabularon utilizando la herramienta ofimática Excel, la información permitió conocer la prevalencia de las características sociodemográficas (género, edad, afiliación al sistema general de salud, riesgos laborales, estado civil, nivel de escolaridad, tipo de vivienda).

A continuación, se muestran tablas y gráficas que reflejan los resultados de la aplicación:



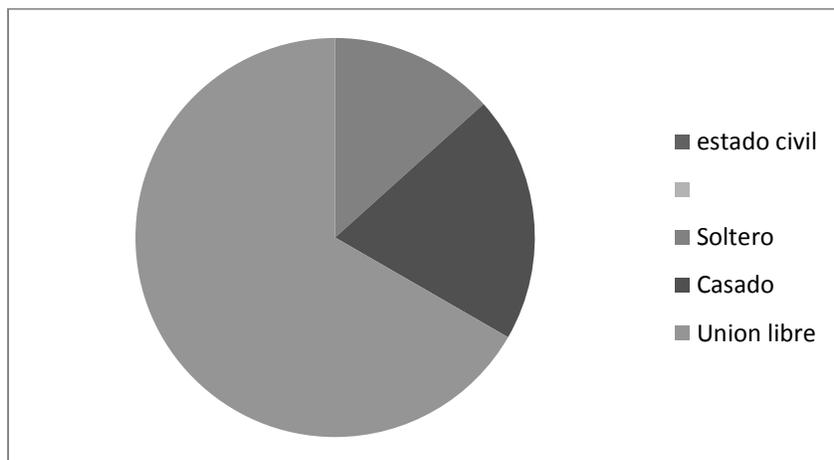
Grafica 1. Genero

Aquí se puede observar en la gráfica No. 1 género, que de los 15 trabajadores el 13% son de género masculino (hombres) es decir 2 trabajadores; el restante equivalente a 87% son de género femenino (mujeres) equivalente a 13 trabajadores.



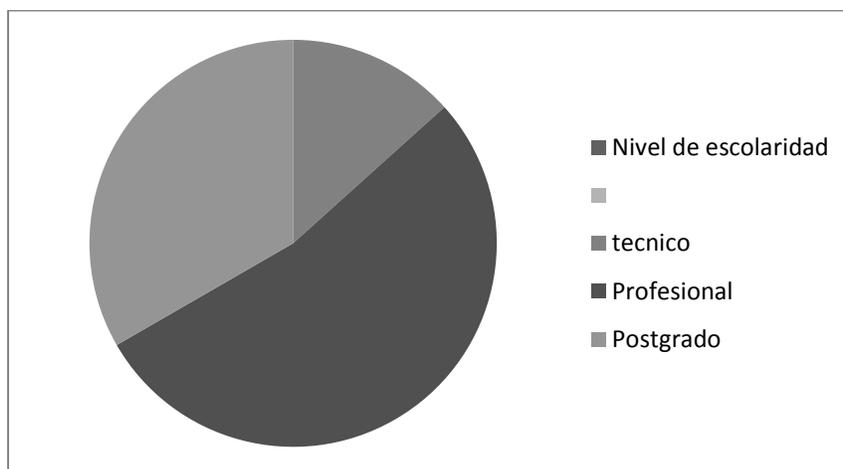
Gráfica No. 2. Edad.

Aquí se puede observar en la gráfica No. 2 edad, que de los 15 trabajadores el 30% son de edad entre los 18-30 años, edad entre 31 a 40 años, el 10%; el restante equivalente a 60% son de edad entre los 41 a 50 años de edad.



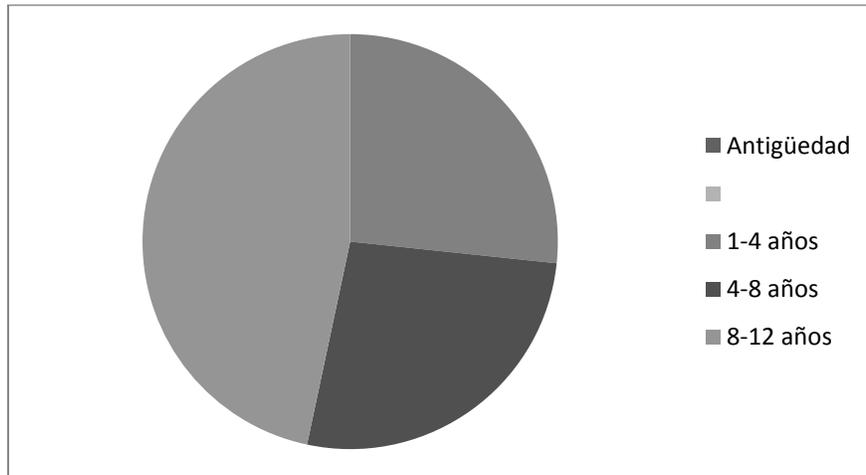
Gráfica No. 3. Estado civil de los trabajadores.

Esta gráfica describe el estado civil de los trabajadores de la ips, de cuales se encuentran: soltero (5%), casado corresponde a un 25 %, unión libre un 70 %.



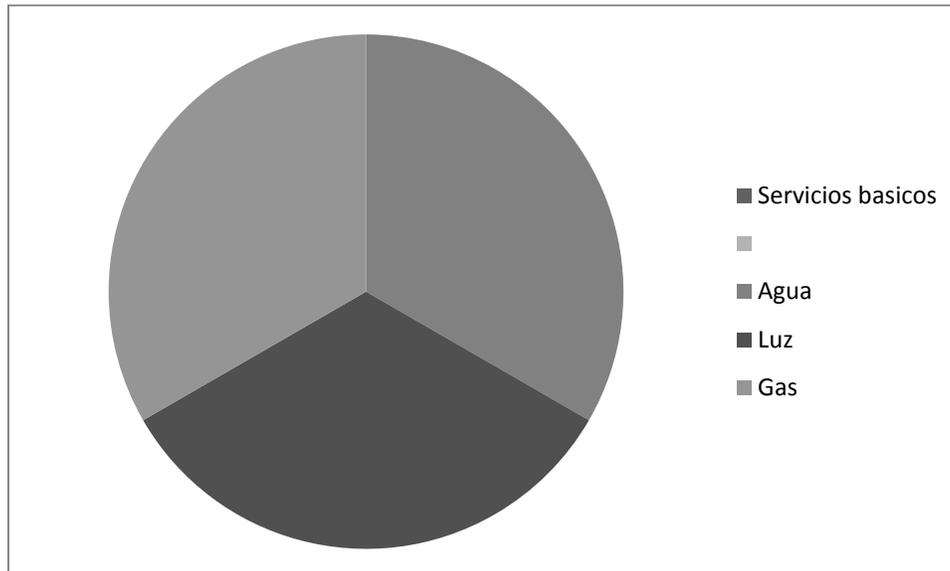
Gráfica No 4. Nivel de escolaridad.

De los 15 trabajadores encuestados el 10% son técnicos, el 60% profesionales y el 40% especialistas.



Gráfica No 5. Antigüedad desarrollando actividades.

La gráfica muestra que el 20% (4 trabajadores) llevan entre 1 y 4 años desarrollando actividades propias del cargo, mientras que el 20% (4 trabajadores) llevan de 4 a 8 años y un 60% de 8 -10 años.



Gráfica No 6. Servicios básicos con lo que cuentan los trabajadores.

Los resultados de esta gráfica muestran que todos los trabajadores (100% cuentan con el servicio de energía, gas y agua.

Tabla 5. Afiliación población al SGSS.

EPS Subsidiada	EPS Contributiva	ARL	AFP
100%	100%	100%	100%

Respecto a la afiliación al Sistema General de Seguridad Social de los trabajadores; se encontró que el 100% de la población cuenta con todas las prestaciones de servicio social.

Tabla 2. Actividades que desarrollan los trabajadores.

Proceso	Actividad	Descripción de la actividad	% de Trabajadores
---------	-----------	-----------------------------	-------------------

Contabilidad	Realizar procesos contables	Pago nomina, pago a prestadores de servicios, vacaciones, contratación	2%
Administrativos	Programación de citas	Realizar programación de citas con las ips aliadas a nivel nacional, programación de citas a los empleados de las empresas aliadas a nivel local.	30%
	Licitaciones	Presentar licitaciones ofrecidas por la página de Secop, tanto a nivel nacional como local, recopilación de documentos para los mismos	30%
	Programación de brigadas	Realizar programación de brigadas tanto a nivel nacional como local, de acuerdo al requerimiento de la empresa adscritas	50%
	Programación de brigadas	Búsqueda y contratación del personal a realizar las actividades de las brigadas	50%
		Organizar insumos materiales para la realización de las respectivas actividades	50%
Operativa	Programación y Atención a pacientes a nivel local	Atención a pacientes, según programación, realización y envío de conceptos	20%

La tabla 2 muestra las principales actividades que desarrollan los trabajadores dentro de la ips, encontrándose que el proceso administrativo lo realiza el 80% del personal, encontrándose actividades como contabilidad, aplicación a licitaciones, programación tanto a nivel nacional como local, en ips o en brigada, entre otros, y el área operativa, es del 20% de los trabajadores, quienes son los que realizan programación local y realización de exámenes médicos, con todo su respectivo proceso de envío de conceptos médicos.

7.1 Análisis de Resultados.

Fue posible obtener testimonios de los diferentes actores del programa de rehabilitación en cada una de las 3 primeras etapas del programa de rehabilitación, el análisis del archivo documental facilitó la obtención de datos para desarrollar algunos indicadores de la fase de retroalimentación al sistema. Dichos testimonios se analizan considerando las acciones que se establecen en cada etapa de rehabilitación y los participantes en cada una de éstas.

Es necesario para el cálculo de los indicadores de procedimiento, de resultado y de estructura fueron aquellos que tiene que ver con Número de ATEL reportados a la ARL, casos ingresados al programa de Rehabilitación Laboral, cierres, exitosos y no exitosos, Calificación de pérdida de capacidad laboral (PCL), indemnizaciones, pensiones, número de casos reubicados, número de casos reintegrados y por último el número de casos con orientación ocupacional.

7.1.1 Desarrollo de los Indicadores.

Procedimiento.

$$\frac{\# \text{ de casos AT ingresados a rehabilitación que cumplieran criterios de inclusión} \times 100}{\# \text{ de AT reportados}}$$

$$\frac{\# \text{ de casos EP ingresados a rehabilitación que cumplieran criterios de inclusión} \times 100}{\# \text{ de EP reportados}}$$

$$\frac{\# \text{ de casos AT ingresados a rehabilitación que cumplieran criterios de inclusión} \times 100}{\# \text{ de AT remitidos a rehabilitación}}$$

$$\frac{\# \text{ de casos EP ingresados a rehabilitación que cumplieran criterios de inclusión} \times 100}{\# \text{ de EP remitidos a rehabilitación}}$$

Desarrollo de los indicadores No fue posible obtener los datos correspondientes al número de accidentes laborales reportados en dicho periodo debido a que esta revisión es

dispendiosa en el tiempo y el acceso a las fuentes teniendo en cuenta que para ello se irrumpiría en el desarrollo normal de las responsabilidades individuales de cada uno de los funcionarios vinculados a las dependencias encargadas del manejo de la información. Al no contar con el módulo de rehabilitación habilitado en el sistema se aumenta la posibilidad de presentar errores en la información, puesto que son procedimientos manuales.

De estructura.

$$\frac{\# \text{ de profesionales del programa de rehabilitación}}{\# \text{ de trabajadores afiliados a la ARP}}$$

Para el desarrollo de este indicador es necesario realizar un conteo de los profesionales vinculados con la red de proveedores y las demás sucursales de la Administradora, este proceso supera los tiempos establecidos para la realización de la fase metodológica, por ende no es posible contar con dicha información.

7.1.2 Resultados de Acuerdo a las etapas del proceso de rehabilitación laboral.

ETAPA I: IDENTIFICACIÓN DE CASOS PARA INGRESAR AL PROGRAMA DE REHABILITACIÓN			
RESPONSABLES ACTIVIDADES	EMPLEADOR	IPS (RED DE SERVICIOS)	ARL
Respuestas relacionadas con la captura de casos para rehabilitación.	P1.4: “ Se atiende la urgencia, se acude a los brigadistas	P1.1: “El primer dictamen lo realiza la EPS quien	P1.1 R1: “Los criterios de ingreso al programa de rehabilitación que sean trabajadores incapacitados más de 30 días y amputados” P1.1 R2: “Criterios de ingreso al

	<p>realizando el respectivo protocolo de atención a accidentes, se remite a la EPS , se diligencia el FURAT y se envía la información a la ARP”</p>	<p>remite a Medicina Laboral que a su vez remite los casos a las ARL”</p>	<p>programa: amputados, lesiones severas, incapacidad temporal continua prolongada” P1.2 R1: “El tiempo para el diligenciamiento y reporte de Accidente de trabajo es de 48 horas, y para el de Enfermedad Laboral no hay un tiempo determinado” P1.2 R2: “Tiempo de remisión, una vez se haya calificado el tiempo del ATEL, entre más rápido sea el inicio de rehabilitación mejor será el resultado” P1.3 R1: “diariamente se reciben informes de Accidente de trabajo y enfermedad laboral, del manejo de esas remisiones se encarga otro médico auditor” P1.3 R2:”la remisión se realiza cada vez que se detecta un caso de accidente de trabajo o enfermedad laboral”</p>
--	---	---	---

Conclusiones.

Los resultados expuestos permiten formular las siguientes conclusiones, teniendo en cuenta los objetivos planteados y la pregunta de investigación.

Es de aclarar que la empresa HERSQ IPS que desarrolla los procesos de rehabilitación he inclusión ocupacional o laboral, asociando empresas terceras se asimila que hay un periodo de seis meses donde se realizan una serie de evaluaciones a los diferentes

aspirante con discapacidad, los aspirantes que presentan algún tipo de discapacidad laboral los cuales fueron entrevistados confirman que el proceso de evaluaciones y acompañamiento solo dura durante la contratación y que se observa un abandono al seguimiento de la persona con discapacidad. En base a esta situación es recomendable diseñar y ejecutar habilidades cuyo objetivo sea evaluar el interés y rendimiento de la persona con discapacidad, su bienestar y el gusto frente a su trabajo teniendo en cuenta su cargo dentro de la compañía.

HERSQ IPS debe ejecutar su modelo en base a las diferentes entidades públicas y privadas así como fundaciones y otras compañías que permiten de una manera más sencilla la construcción de las diferentes etapas que logran dar a conocer las principales particularidades del trabajador con algún tipo de discapacidad, garantizar su adecuada formaciones sobre las fortalezas y habilidades con mayor prioridad ante los riesgos de la empresa y lograr un proceso medible con resultados cuantitativos para HERSQ IPS.

Los obstáculos de ingreso han venido decreciendo significativamente hasta el punto de lograr descartarlos, ya que las diferentes entidades como lo son contratistas, empresas, consorcios he inclusive las mismas fundaciones están trabajando de la mano, buscando desarrollar un mismo objetivo, ejecutando procedimientos y programas de trabajo, así mismo como en la inversión económico y el talento humano, con el fin de que trabajadores que presentan algún tipo de discapacidad obtengan un entorno con excelentes oportunidades de vida.

HERSQ IPS se esfuerza de manera significativa, para generar procesos de rehabilitación e inclusión laboral de trabajadores y personas independientes en condición de discapacidad, trabajando de la mano con otras entidades de apoyo mutuo con el fin de lograr procedimientos de rehabilitación e inclusión que cuenten con un mayor impacto y distribución más constituida, logrando un beneficio para la población trabajadora con discapacidad laboral.

Diseñar y ejecutar programas o procedimientos de rehabilitación e inclusión laboral permite reinventar aspectos fundamentales sobre el trabajador en condición de discapacidad, con ello aspectos como incentivar, la responsabilidad y la autonomía se convierten en un logro que día a día va creciendo sobre el diario vivir del trabajador.

La actual investigación permite dejar las puertas abiertas a las diferentes controversias y puntos de vista logrando un debate y actualización del conocimiento del saber en base al entorno laboral de la población de HERSQ IPS laboral con alguna condición de discapacidad, como asemejar y alcanzar las perspectivas de los trabajadores en condición de discapacidad.

Recomendaciones.

Determinar y ajustar el perfil de cargo de acuerdo a las capacidades, habilidades, destrezas y conocimientos. Tener en cuenta las necesidades de cada uno de los puesto de trabajo, con el fin de garantizar que las habilidades requeridas y las exigencias de las labores que deban desarrollar cada una de las persona en tu tarea, Es importante para que el perfil de cargo incluya las diferentes funciones a realizar así como las herramientas

que requiere el cargo, no obstante que se ajuste cada puesto de trabajo de acuerdo a las necesidades de la persona para eso vamos a tener cuentas las siguientes recomendaciones.

- Centrarse en las capacidades.
- Identifique las demandas físicas, cognitivas y sensoriales.
- Incluya las habilidades, destrezas y conocimientos.
- Incluya dentro del perfil una descripción detallada.
- Especifique si cada tarea es esencial o no lo es.
- Determine las necesidades e intensidad.
- Especifique los equipos de trabajo.

Realizar constantemente programas de sensibilización laboral ya que es uno de los procesos que permite a todos y cada uno de los empleados de la empresa HERSQ IPS conocer sobre la inclusión laboral de diferentes personas con discapacidad en su lugar de trabajo y sobre todo conocer las políticas de la empresa en esta materia, cabe resaltar que adicionalmente también se ayuda a la empresa HERSQ IPS a ajustarse a la inclusión laboral sabiendo reconocer la discapacidad como diversidad y así mismo promover la cultura empresarial inclusiva, para que la implementación del programa sea exitoso teniendo en cuenta los 3 pilares de la Sensibilización.

Proceso de Planeación, INICIO DE LA SENCIBILIZACION: Se recomienda sensibilizar a todos los colaboradores sobre su diversidad, este proceso debe ser continuo en la empresa fortaleciendo así la inclusión labora.

Etapas de la SENCIBILIZACION: Identificación del entorno de trabajo, para así mismo diseñar las estrategias, no obstante de la implementación y evaluación.

Tenga en cuenta para LA SENCIBILIZACION: Participación de los colaboradores en la empresa así utilizando estrategias lúdicas que permitan interiorizar los temas tratados de la sensibilización.

Si los Colaboradores están en el proceso de Reubicación Laboral debe tener en cuenta las 2 metodologías al momento de que su reubicación laboral sea asignada. Cuando es **TEMPORAL** el trabajador no cuenta con incapacidad médica, o continua en tratamiento 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 representan riesgo para el trabajador. Cuando es **DEFINITIVA** son solo aquellos casos que la capacidad residual del trabajador no corresponde a las exigencias del trabajador en otro puesto de trabajo, previamente a la identificación y evaluación.

Realizar periódicamente inspecciones con el fin de verificar la reubicación laboral de la población trabajadora de acuerdo al puesto de trabajo asignado, no obstante mantener en cuenta cualquier recomendación y/o sugerencia por parte de los colaboradores con el fin de mejorar condiciones de seguridad.

Seguimiento a las instalaciones tales como; con el fin de que las señalizaciones instaladas para aquel personal vulnerable, sea eficiente y efectivo ya que muchas de las personas carecen de difícil identificación, esto debe ser ayudado por los colores y formas de diseño de igual manera que se les facilite el desarrollo de sus actividades diarias de acuerdo a su reubicación laboral de la población trabajadora por eso es muy importante el desarrollo de las condiciones de seguridad y las recomendaciones impartidas.

Anexo.

Programa de Inclusión y Rehabilitación Laboral.

INTRODUCCION

El programa de rehabilitación y retorno laboral, se crea como un modelo de intervención integral de seguimiento al estado de salud de los colaboradores, tanto para accidentes de origen laboral o común y enfermedades laborales o comunes, que conduzcan a generar acciones encaminadas a mantener a los trabajadores en condiciones óptimas de salud en su reintegro laboral.

OBJETIVO

Desarrollar un programa de inclusión y rehabilitación laboral acorde con las necesidades de los trabajadores y de la empresa.

ALCANCE

El presente programa aplica a todos los colaboradores de HERSQ que por eventos de salud, se vean obligados a estar incapacitados y se consideren aptos para retornar a sus labores.

NORMATIVIDAD

- ✓ Ley 100 de 1993. Por el cual se crea el Sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Libro I. Sistema Pensional. Capitulo III Pensión de invalidez por riesgo común. Artículo 38 estado de invalidez.
- ✓ Decreto Ley 1295 de 1994 Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Artículo 45. Reubicación del trabajador y Sentencia C-452 de 2002 de la Corte

Constitucional.

- ✓ Ley 1562 de 2012. Por el cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Artículo 16. Juntas Regionales de Calificación de Invalidez. Artículo 19. Junta Nacional de Calificación de Invalidez. Artículo 32. Comisión Especial de inspectores de trabajo en materia de Riesgos laborales y Sistema Nacional de inspectores de trabajo.
- ✓ Decreto 019 de 2012. Ley anti trámites.
- ✓ Decreto 34 de 2013. Por el cual se reglamenta parcialmente el artículo 32 de la Ley 1562 de 2012.
- ✓ Decreto 1443 de 2014. Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) Capítulo 1. Artículo 2 Numeral 31 y 32 Revisión proactiva y reactiva.
- ✓ Decreto 1477 de 2014. *“Por el cual se expide la Tabla de enfermedades laborales”*
- ✓ Decreto 1507 de 2014. *“Por el cual se expide el Manual Único para Calificación de Invalidez”*
- ✓ Decreto 1072 de 2015. *“Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”*

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES			
TEMA	OBJETIVO	METODOLOGÍA	TIEMPO DE CUMPLIMIENTO
DIAGNOSTICO	Realizar el proceso de Re inducción de acuerdo con las recomendaciones enviadas por la EPS o ARL	Taller de inducción	Corto plazo
EXAMEN POR IPS	Solicitar a la IPS, realizar los exámenes ocupacionales, con énfasis en las recomendaciones dadas por la ARL O EPS	Actividades de Bienestar y SG-SST	Corto plazo
INSPECCION DEL PUESTO DE TRABAJO	Adaptar el puesto de trabajo de acuerdo con las recomendaciones médicas dadas por ARL o EPS	Inspección	Mediano Plazo
SEGUIMIENTO S	Realizar seguimientos del estado de salud del colaborador	Actas	Mediano Plazo – Largo Plazo

CONTENIDO

Se implementará una serie de actividades que se realizarán a corto, mediano y largo plazo que buscan contribuir a mejorar las condiciones de retorno laboral de los colaboradores que correspondan según su diagnóstico

Acciones a corto plazo (entre los tres meses y seis meses al inicio del programa)

Acciones a mediano plazo (entre los seis meses y año al inicio del programa)

Acciones a largo plazo (después del año del inicio del programa)

RESPONSABLES

El trabajador, quien debe participar en forma activa en la construcción del plan, aportando ideas, concertando propuestas con el equipo, y formalizando compromisos frente al plan de rehabilitación propuesto.

Los miembros del equipo de rehabilitación de la ARL con el trabajador y en caso necesario incluyendo la familia, construirán y concertarán el plan de rehabilitación que dará respuesta a las necesidades de integración social y ocupacional del trabajador

El empleador es el responsable de la selección y propuesta de los posibles puestos de trabajo para facilitar el reintegro laboral. En caso de procesos de reconversión, participar activamente en estos.

La ARL asesora al empleador para la reincorporación laboral del trabajador, orientándolo en la selección de los posibles puestos de trabajo. En caso de no ser posible el reintegro laboral, plantea otras alternativas ocupacionales.

DEFINICIONES

Accidente de Trabajo: Es accidente de trabajo 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.

Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral (PCL): Se entiende por la calificación de pérdida de capacidad laboral el mecanismo que permite establecer el porcentaje de afectación del "conjunto de las habilidades, destrezas, aptitudes y/o potencialidades de orden físico, mental y social que le permiten al individuo desempeñarse en un trabajo habitual".

Condición de salud: Término genérico que incluye las categorías de enfermedad (aguda o crónica), trastorno, traumatismo y lesión. Una condición de salud puede considerar también otras' circunstancias como embarazo, envejecimiento, estrés, anomalías congénitas o predisposiciones genéticas. Las "condiciones de salud" se organizan según la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud

Concepto de Aptitud Médico Laboral: conclusión a la que llega el médico que practica evaluaciones médicas posteriores al evento en seguimiento; cotejando el perfil del cargo a desempeñar con las condiciones físicas y mentales de un trabajador. Puede resultar en Apto o de alta médica o apto con limitaciones o restricciones para el desarrollo del cargo y tareas requeridas. En estos últimos casos pueden ser conceptos (recomendaciones) temporales o permanentes.

Discapacidad: Término genérico que incluye limitaciones en la realización de una actividad, esta se valorará en el Título Segundo en el Manual Único de Calificación PCL. **Enfermedad Laboral:** Es enfermedad laboral la 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.

Incapacidad permanente parcial: Es la disminución definitiva, igual o superior al cinco por ciento (5%) e inferior al cincuenta por ciento (50%) de la capacidad laboral u ocupacional de una persona, como consecuencia de un accidente o de una enfermedad de cualquier origen.

Invalidez: Es la pérdida de la capacidad laboral u ocupacional igual o superior al cincuenta por ciento (50%).

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

Pronóstico funcional y ocupacional: Juicio acerca de las posibilidades de cambio en el tiempo, respecto al curso y secuelas de una condición de salud, y de las capacidades de desempeño ocupacional del individuo

Recomendaciones Laborales: Hacen referencia a las posibilidades que tiene el individuo en realizar una labor de acuerdo a las posibilidades anatómicas y fisiológicas encontradas por el médico, en relación a la labor que la persona realiza. Estas recomendaciones pueden definir así las necesidades de readaptación de puesto de trabajo o reasignación de tareas desde el punto de vista administrativo u operativo; y/o finalmente la necesidad de reubicación, para entonces no se llamaran recomendaciones sino restricciones. Es de aclarar que dependiendo las entidades de salud (EPS – ARL) utilizaran el término de acuerdo a sus procedimientos, por lo que siempre es importante tener en cuenta el contenido y solicitar asesoría del ente emisor.

Rehabilitación integral: Conjunto de acciones realizadas en el que se involucra el usuario como sujeto activo de su propio proceso, con el objetivo de lograr su reincorporación, reubicación, readaptación o reinserción laboral y ocupacional, mantener la máxima autonomía e independencia en su capacidad física, mental y vocacional, así como la inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida.

Reubicación laboral: Cambiar al trabajador de puesto de trabajo o de asignación de funciones ya sea temporal o definitivamente, dependiendo de la severidad de la lesión y del análisis del puesto de trabajo.

DESARROLLO DEL PROGRAMA

Para la Rehabilitación y Reincorporación Ocupacional de los Trabajadores en el Sistema General de Riesgos Laborales se debe cumplir una serie de etapas mínimas para garantizar que los recursos de las partes interesadas se empleen de manera coordinada y suficiente de acuerdo a la complejidad de cada caso, , a pesar de esto HERSQ lo adapta para brindar apoyo a todos los que así lo requieren, independiente del origen de enfermedad o accidente, una vez aclarado esto, a continuación procedemos hacer una descripción general de las etapas a desarrollar durante el programa

PROCEDIMIENTO PARA LA REHABILITACION Y REINCORPORACION LABORAL EN EL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

ETAPA I IDENTIFICACION DE CASOS PARA INGRESAR EN EL PROGRAMA DE REHABILITACION.	Ingreso de casos.
ETAPA II EVALUACION DEL CASO	Evaluación por los profesionales del equipo de rehabilitación
ETAPA III MANEJO DE REHABILITACION	Diagnóstico definitivo Pronostico funcional ocupacional Formulación plan de rehabilitación Ejecución plan de rehabilitación Rehabilitación funcional Rehabilitación laboral Readaptación del individuo de trabajo Modificaciones del ambiente de trabajo Adaptación al ambiente extra laboral

	Reincorporación laboral
	Re inducción
	Prueba de trabajo
	Integración Laboral.
ETAPA IV INFORMACION Y RETROALIMENTACION DEL SGRL	Seguimiento Seguimiento al Trabajador Seguimiento a la empresa Seguimiento a casos por ARL. Análisis y difusión de la información de rehabilitación SGRL.

De acuerdo con las etapas definidas se debe contribuir en el proceso de rehabilitación, apoyándose de toda la red asistencial, y permitiendo así la participación activa de todos los actores en el proceso de rehabilitación y reincorporación laboral de los colaboradores de HERSQ

CRITERIOS DE INCLUSION Y EXCLUSION:

Criterios de inclusión: Trabajadores con contrato laboral por HERSQ, Trabajador con incapacidad con un tiempo mayor a 15 días por accidente y/o enfermedad laboral/general o sumatorias de incapacidad por prorrogas mayores a 15 días.

Exista soporte documental del proceso de reintegro laboral: incapacidad laboral, evaluación medico ocupacional, tipo de reintegro, pruebas de trabajo o seguimiento.

Criterios de exclusión: por el tipo de Programa no hay criterios de exclusión.

COSTOS DE INVERSIÓN DEL PROYECTO.

A continuación, se presenta la estimación de costos

GASTOS E INVERSIONES		
Inversión o gasto	Valor	Observaciones
Inversión en Mejoras SG SST, GESTION DEL CAMBIO	\$ 4.000.000	La implementación del programa de inclusión y rehabilitación laboral implica comparativos en la empresa y en especial el SGSTT
Actividades de capacitación Interna en inclusión y rehabilitación laboral	\$ 3.000.000	MENSUAL

Entrenamiento en los puestos de trabajo	\$ 4.000.000	se realiza durante el proceso de contratación he inducción
Salario personal responsable del tema programa	\$ 3.500.000	MENSUAL
Adaptación de los puestos de trabajo.	\$ 20.000.000	
exámenes ocupacionales post incapacidad	\$ 10.000.000	MENSUAL
Exámenes médicos ocupacionales de seguimiento	\$ 10.000.000	MENSUAL
Adaptaciones de acceso a las zonas comunes	\$ 20.000.000	Implementación de rampas y accesos seguros para el personal que presente algún tipo de discapacidad, lecturas baile, entre otros
Acompañamiento psicológico y sicomotriz	\$ 8.200.000	ANUAL
Terapias ocupaciones	\$ 5.000.000	MENSUAL
Otros	\$ -	
TOTAL GASTOS EN INVERSIONES SST	\$ 87.700.000	

APLICACIÓN DEL PROGRAMA PARA LA REHABILITACION Y REINCORPORACION LABORAL DE ACUERDO A LAS ENTIDADES PARTICIPANTES.

	Trabajador 	Empleador 	EPS 	ARL 
ETAPA I - Identificación de casos para ingresar en el programa de rehabilitación				
Captura de los casos		**		
ETAPA II - Evaluación del caso				
1. Confirmación diagnóstico			**	**
2. Pronostico funcional laboral			**	**
3. Plan de Rehabilitación			**	**
ETAPA III - Manejo de rehabilitación				

1. Prorroga de Incapacidades Temporales			**	**
2. Rehabilitación funcional	**		**	**
3. Rehabilitación profesional	**		**	**
3.1. Readaptación del individuo al trabajo	**			
3.2. Modificaciones del Ambiente de Trabajo		**		
3.3. Adaptación al Ambiente Extra Laboral	**			
3.4. Reincorporación Laboral				
3.4.1. Re inducción		**		

3.4.2. Prueba de Trabajo	**	**		
3.4.3. Integración Laboral	**	**		
3.5. Seguimiento				
3.5.1. Seguimiento al Trabajador y a la Entidad	**	**		**

Se entiende por capacidad laboral del individuo el conjunto de las habilidades, destrezas, aptitudes y/o potencialidades de orden físico, mental y social, que le permiten desempeñarse en un trabajo habitual". Esta pérdida de capacidad laboral es determinada o evaluada por la administradora de riesgos laborales para patologías de origen laboral y para aquellas patologías de origen común son realizadas por el fondo de pensiones.

PROCEDIMIENTO PARA LA REHABILITACION INTEGRAL Y REINCORPORACIÓN LABORAL.

Después de ingresar al personal afectado al programa de rehabilitación laboral, el equipo interdisciplinario procederá a realizar el estudio del cada caso; estableciendo el diagnóstico, pronóstico funcional y ocupacional, y con base en esto se orienta el plan de rehabilitación y reincorporación a sus funciones. Para el estudio de caso es importante tener la siguiente información: 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). Responsabilidad económica aclarado si es o no cabeza de familia. Antecedentes clínicos ocupacionales.

ANALISIS DE REQUERIMIENTO DE PUESTO DE TRABAJO

El análisis de requerimiento de puesto de trabajo es un instrumento metodológico que nos permite 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. Es la descripción de los requerimientos y la definición de las exigencias que se necesitan para ejecutar las actividades y funciones dentro del puesto de trabajo. Este instrumento debe ser aplicado por el equipo interdisciplinario, psicólogo, fisioterapeuta y/o terapeuta ocupacional especializados en SST de HERSQ.

Con el programa de rehabilitación y reincorporación laboral se pretende alcanzar las siguientes metas:

- **Reintegro laboral sin modificaciones.** 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.
- **Reintegro laboral 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 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.
- **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.
- **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.

SEGUIMIENTO A LOS CASOS

El seguimiento se realiza con el fin de medir la efectividad de las actividades en el programa de rehabilitación y reincorporación laboral en el trabajador afectado y su calidad de vida; de igual forma generar procesos de retroalimentación si es el caso. Las actividades del programa de rehabilitación y reincorporación se ejecutan con el acompañamiento del equipo de rehabilitación de la ARL, la empresa y el trabajador quienes proponen las modificaciones acordes a las necesidades de formación, entrenamiento, evolución y seguimientos del caso.

La empresa se reunirá trimestralmente con el equipo de rehabilitación de la ARL para realizar el seguimiento de los casos, brindando la información clara y oportuna de los procesos de rehabilitación y reincorporación laboral, los conceptos de pérdida de capacidad laboral además de coordinar y realizar la supervisión de las modificaciones y recomendaciones en su sitio de trabajo establecido por el equipo de rehabilitación de la ARL.

POLITICAS LABORALES

Con el fin de dar cumplimiento a cada uno del ítem mencionado ya que la prioridad para HERSQ es la integridad física de cada uno de los colaboradores de la empresa. Así mismo que se sientan a justa con la reincorporación laboral que su condición y trabajo lo amerite.

Políticas de Desarrollo Administrativo.	Componentes
Gestión misional	Cumplimiento de metas.
Transparencia, participación y servicio al trabajador.	Cumplimiento de las asesorías realizadas según el cronograma de trabajo.
Gestión de Talento Humano.	Planeación estratégica del recurso humano. Sistema de capacitación Sistema de estímulos.
Gestión Administrativa	Gestión de calidad Gestión de tecnologías de la información.
Gestión Financiera	Programación y ejecución presupuestal Proyectos de inversión.

INDICADOR

Para realizar el seguimiento de este programa, se medirá con el siguiente

indicador:

$$\% \text{ P.T programa de rehabilitación y retorno laboral} = \frac{\text{Número de casos nuevos o antiguos con restricciones o recomendaciones en el semestre}}{\text{Promedio de trabajadores del semestre}} * 100$$

Referencias. Bibliografía.

Decreto 2177 de 1989 Nivel Nacional. (1989).

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=10813>

Congreso de la Republica. (1992b). *LEY 1346 DE 2009.*

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1346_2009.html

Congreso de la Republica. (1992a). *Ley 361 de 1997.*

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html

Congreso de Colombia. (2013). *LEY 1618 DE 2013*.

https://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013_html/Normas/Ley_1618_2013.pdf

Congreso de la Republica. (2017). *DECRETO 2177 DE 2017*. [http://www.suin-](http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30034373)

[juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30034373](http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30034373)

Garavito Escobar, D. M. (2014). *La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta*.

<http://bdigital.unal.edu.co/46075/1/52646657.2014.pdf>

García Sánchez, L. V. (2008, agosto). *Imaginario de las personas en situación de discapacidad en torno a la actividad física*.

http://repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/121/Art_GarciaSanchezLV_ImaginarioPersonasSituacion_2008.pdf?sequence=1

Hurtado Floyd, M., & Aguilar Zambrano, J. (2012). *Identificación de las barreras del entorno que afectan la inclusión social de las personas con discapacidad motriz de miembros inferiores*. <https://www.redalyc.org/pdf/817/81724957006.pdf>

Meléndez Labrador, S. (2010). *COMUNICACIÓN INTERNA INCLUYENTE: DOS ESTUDIOS DE CASO DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA EN BOGOTÁ*.

<https://www.redalyc.org/pdf/268/26846686002.pdf>

Ministerio de Trabajo. (2018). *Resolución del Ministerio de Trabajo*.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59676/PROYECTO+RESOLUCI%C3%93N+RHB.pdf/86e43987-04b4-9b92-8eac-ede27262ca3>

Ávila Galindo, I., & Hernández Hernández, Z. (2017). *FACTORES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO: INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD*.

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/4521/HernaqndezZulma2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Congreso de Colombia. (2002, 17 diciembre). *LEY 776 DE 2002*.

https://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013_html/Normas/Ley_776_2002.pdf

D. (2020). *Empresas: así se logra la inclusión laboral*. Videos de Cinco empresas ejemplo de inclusión laboral.

<https://www.dinero.com/empresas/multimedia/cinco-empresas-ejemplo-de-inclusion-laboral/264124>

Ministerio de Trabajo. (S. f.). *Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad*. Min Trabajo. Recuperado 30 de julio de 2020, de

<https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>

Negocios, E. Y. (2019, 30 mayo). *Discapacitados: 3 de cada 10 han recibido pago por un trabajo*. El Tiempo. <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/censo-de-poblacion-los-discapacitados-en-colombia-son-el-7-1-y-pocos-tienen-empleo-fijo-369348>

Radio, C. (2018, 27 septiembre). *Bogotá no alcanzará los 8 millones de habitantes*.

Caracol Radio.

https://caracol.com.co/emisora/2018/09/27/bogota/1538069999_002124.html

Red de Empleo con Apoyo. (S. f.). *RECA Inclusión laboral*. RECA. Recuperado 30 de julio de 2020, de <https://www.recacolombia.org/>

Castro, A. & Pinzón, A. (2018). *Estudio comparativo de la inclusión y rehabilitación laboral existente entre Colombia y la Unión Europea* (Tesis de Especialización).

Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Bogotá, Colombia.

Jiménez, E. & Camberos, J. (2019). 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.

Revista Signos. Vol. 11 (1). Pp. 87-98

Madrigal, B. (2009). Capital humano e intelectual: su evaluación. *Observatorio Laboral*

Revista Venezolana. Vol. 2, núm. 3, enero-junio. Pp. 65-81. Universidad de Carabobo

Valencia, Venezuela.

Colombia. Ministerio de la Protección Social. Manual. Guía sobre Procedimientos para la Rehabilitación y Reincorporación Ocupacional de los Trabajadores en el Sistema General de Riesgos Profesionales. [Internet]. [Consultado 2015 Sep 15]. Disponible en <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documentos/Publicaciones/Manuales/Manual-procedimientos-rehabilitacion.pdf>

Colombia. Ministerio del Trabajo. Estudio de Accidentalidad ARL 2013. [Internet]. [Consultado 2015 Oct 10]. Disponible en: www.mintrabajo.gov.co/.../doc.../1771-estudio-accidentalidad-arl-a-junio2013.html.

Martínez, M. (2009). *Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa*. México: Trillas. Disponible: https://www.academia.edu/29811850/Ciencia_y_Arte_en_La_Metodologia_Cualitativa_Martinez_Miguel PDF

Stake, R. E. (2005). *Investigación con estudio de casos*. Madrid: Morata. Disponible: <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Investigacion-con-estudios-de-caso.pdf>

Taylor, S. J. y Bodgan R. (1990). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona / Buenos Aires / México: Paidós. Disponible: <https://asodea.files.wordpress.com/2009/09/taylor-s-j-bogdan-r-metodologia-cualitativa.pdf>

Ministerio de Trabajo. (S. f.). *El papel de la ARL y la EPS en la rehabilitación y reincorporación del trabajador con enfermedad laboral en las PYMES*. Min Trabajo. <https://www.ins.gov.co/seguridadysalud/docs/Memorias/1.pdf>

Rehabilitación y retorno laboral. (2015, 21 octubre). Prevención Colombia.

<https://prevencionar.com.co/2015/10/21/rehabilitacion-y-retorno-laboral/>

Herrera Espinoza, A. J. (2017). *Aplicación del plan de acción para el mejoramiento de las buenas prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad en la empresa TECFOOD SA* (Bachelor's thesis).

Aguilera Quintero, L. C., Martínez Castro, M., Rintha, M., & Tapias Agudelo, J. F. (2015). Inclusión del procedimiento de rehabilitación integral para los miembros del ejercito con disminución de la capacidad física laboral dentro del macroproceso gestión de desarrollo humano y administración de personal.

Pico Barrionuevo, Fanny Paulina, & Torres, Silvia Susana. (2017). Mejores prácticas empresariales de responsabilidad social en la inclusión de personas con discapacidad. Estudio de caso en empresas de Ambato, Ecuador. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 7(14), 189-200. <https://dx.doi.org/10.17163/ret.n14.2017.10>

Gálvez, I. E., Martiín, R. C., & Durantes, A. C. (2009). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con

apoyo. Un reto para la orientación. *REOP-Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 20(2), 135-146.