

Rehabilitación integral y reincorporación laboral: estudio de caso de un trabajador de la industria manufacturera¹

Rehabilitation and return to work: case study in worker in the manufacturing industry

Angélica Patricia Fonseca Pacheco

afonsecap@ecci.edu.co

Fisioterapeuta

Magíster en Salud Ocupacional y Ambiental

Universidad ECCI

Programa de Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Julietha Alexandra Oviedo Correa

joviedoc@ecci.edu.co

Psicóloga Especialista en Seguridad y salud en el Trabajo

Magíster en Educación

Universidad ECCI

Programa de Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo describir una experiencia del proceso de reincorporación laboral de un trabajador que sufrió un Accidente de Trabajo (AT) con incapacidad de más de 15 días, en una empresa colombiana de manufactura de alimentos. Metodología: se usó técnicas de recolección de datos cualitativa como entrevistas, línea de vida para la recolección de datos, y la categorización se llevó a cabo utilizando la codificación abierta y axial, en la herramienta de análisis cualitativo Atlas TI. Se realizaron tres entrevistas abiertas al responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) de la organización y una entrevista semiestructurada al trabajador que aceptó participar. Resultados: el trabajador describe una experiencia alineada a los preceptos de rehabilitación y reincorporación laboral, además de facilitadores para la inclusión laboral posterior a un AT. Conclusiones: la reincorporación laboral estuvo asegurada para el trabajador que participó en este estudio, pese a que en Colombia no es lo que ocurre frecuentemente, ya que la normatividad discrepa de las experiencias de vida de la mayoría de los trabajadores que sufren AT. Es importante evaluar el tema de reintegro laboral desde la mirada de los demás actores del proceso, como lo son empresas de diferentes regiones y sectores económicos, las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), las Instituciones prestadoras de Servicios de Salud (IPS) y la familia de los trabajadores, con el fin de comprender de manera más amplia lo que está ocurriendo al respecto en Colombia.

¹ Resultado del proyecto de investigación: “Experiencias en rehabilitación y reincorporación laboral en trabajadores: una mirada integral de la Fisioterapia y la Psicología”, Universidad Escuela Colombiana de Carreras Industriales ECCI.

Palabras clave: rehabilitación, reintegro, incapacidad médica, accidente de trabajo, enfermedad laboral

Recepción: 20.09.2023 | Aceptación: 23.01.2024

Cite este artículo como:

Fonseca, A. P., & Oviedo, J. A. (2024). Rehabilitación integral y reincorporación laboral: estudio de caso de un trabajador de la industria manufacturera. (M. M. Quiroz, D. Zamora, & M. J. Cifuentes, Edits.) *Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo*, 6(1), 85 - 96.

Abstract

The objective of this research was to describe an experience of the process of returning to work of a worker who suffered a Work Accident (TA) with disability of more than 15 days, in a Colombian food manufacturing company. Methodology: data collection techniques were used. Qualitative data such as interviews, lifeline data collection and categorization were carried out, using open and axial coding, in the Atlas TI qualitative analysis tool. Three open interviews were carried out with the person responsible for the Occupational Health and Safety Management System (SGSST) of the organization and a semi-structured interview with the worker who agreed to participate. Results: the worker describes an experience aligned with the precepts of rehabilitation and return to work, as well as facilitators for work inclusion after an AT. Conclusions: return to work was assured for the worker who participated in this study. Although in Colombia this is not what frequently happens since the regulations disagree with the life experiences of the majority of workers who suffer from TA. It is important to evaluate the issue of labor reinstatement from the perspective of the other actors in the process such as companies from different regions and economic sectors, the Occupational Risk Administrators (ARL), the Institutions providing Health Services (IPS) and the family. of workers, to understand more broadly what is happening in this regard in Colombia.

Keywords: rehabilitation, work disability, occupational injuries, occupational diseases, blue collar worker

Introducción

En Colombia, según el censo nacional de población y vivienda (DANE, 2018), se estima que un 7,13% de su población (3.134.036) son personas con discapacidad (PcD). Esto se asocia con el incremento en la pobreza e inequidad del país, pues a las PcD se les presentan barreras sociales que, de forma desproporcionada, les restringen su participación en el trabajo remunerado, el acceso a los servicios y redes de apoyo, entre otros. Esto se evidencia en la tasa de ocupación para el año 2023, en la que existe una diferencia negativa de 37,6 p.p entre la PcD y sin discapacidad, puesto que, para las primeras, esta tasa fue de 22,2% y para las segundas de 59,8% (DANE, 2023). Dicha problemática se incrementa cada año, pues la discapacidad asociada a Accidentes de

Trabajo (AT) o Enfermedades Laborales (EL) es una realidad que no da tregua (OIT, 2021). Durante 2022 en Colombia se presentaron 542.983 AT y 31.572 EL calificadas (FASECOLDA, 2022), ensanchando las filas de PcD y necesidades de rehabilitación. Para el año 2023, la Organización Mundial de la Salud (OMS) estima que en algunos países de ingreso bajo y mediano más del 50% de las personas no reciben los servicios de rehabilitación que precisan. La rehabilitación integral es un mecanismo necesario de la cobertura sanitaria universal y es crucial para alcanzar el objetivo de desarrollo sostenible 3 “garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades” (CEPAL, 2018, p.24), pues pretende la mejora de la calidad de vida y la inclusión de la persona que ha sufrido un evento que deterioró su salud al ámbito social, familiar y laboral, por medio de procesos terapéuticos, educativos y formativos (Resolución 3050, 2022).

Actualmente, uno de los pilares fundamentales del marco legal colombiano sobre inclusión sociolaboral, igualdad de oportunidades, protección contra el acoso y las condiciones de trabajo saludables de las PcD desde el modelo conceptual social de la discapacidad, es la convención de Naciones Unidas (2006) sobre los derechos de las PcD y ratificada por el Congreso de la República de Colombia por medio de la Ley 1346 de 2009. De acuerdo con dicha convención, los aspectos más importantes a ser implementados son el reconocimiento y promoción del derecho de las PcD a vincularse al mercado laboral, propender por entornos laborales inclusivos y accesibles planteando la necesidad de ajustes razonables y diseño universal. Por último, actualizando las condiciones de selección, contratación, continuidad y reincorporación laboral en las organizaciones públicas y privadas, materializando en gran medida la no discriminación (Barragán y León, 2018).

En ese sentido, el Ministerio de Trabajo de Colombia, en el año 2022, actualizó el manual de procedimientos del programa de rehabilitación integral para la reincorporación laboral y ocupacional bajo la Resolución 3050 de 2022, buscando aclarar y especificar las acciones a ejecutar por cada uno de los actores del Sistema General de Riesgos Laborales, las etapas del proceso, en búsqueda de dinamizarlo y lograr mayor efectividad en el mismo. La misma Resolución señala que se entenderá por rehabilitación laboral la serie de acciones enfocadas a lograr que una persona con una condición de salud logre el mayor grado de funcionalidad para desempeñarse en su entorno de trabajo y que, al finalizar la incapacidad temporal, los contratantes deben ubicar al trabajador en el cargo que realizaba, o a reubicarlo en cualquier otro, de la misma jerarquía, para el cual sea competente (Resolución 3050, 2022). Ahora bien, la realidad difiere de lo que se expresa en el marco normativo y se requiere de importantes esfuerzos y voluntad organizacional para transformar el paradigma sobre la discapacidad como una condición propia del individuo hacia un “concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno, que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”(ONU, 2006, pág. 1).

En la actualidad, desde el grupo de Investigación TEIN perteneciente a la Universidad ECCI, se realizó una búsqueda bibliográfica en la cual no se evidencian cifras nacionales exactas sobre la efectividad de los programas de rehabilitación integral ni de los casos de éxito de reincorporación laboral post AT, pero sí se encontraron estudios previos que

demuestran barreras en el acceso a servicios de salud, desarticulación de los actores responsables del proceso (Ceballos et al., 2019), y dificultades para la permanencia en el empleo para algunos trabajadores luego ser dados de alta en su proceso de rehabilitación post AT (Gómez et al., 2020). Por lo anterior, se formuló un estudio de caso que tuvo como objetivo central el análisis de las experiencias de un trabajador operativo que sufrió un AT en una empresa de manufactura de alimentos colombiana en el año 2023, con el propósito de reconstruir la secuencia de eventos presentados antes, durante y después del AT y el manejo interdisciplinario en las áreas física, social, psicológica y ocupacional que determinaron su inclusión laboral. Dicho de otro modo, se buscó conocer qué subyace en los hechos que terminaron direccionando la reincorporación laboral y ocupacional del trabajador entrevistado. Se partió de los avances normativos, académicos y de los procedimientos de reintegro laboral existentes en la organización materia de estudio.

Para su desarrollo se parte de la metodología de análisis biográfico narrativo, denominada línea de vida o historias de vida (Melero, 2018), la cual restituye el valor del discurso como unidad de análisis que permite reconstruir la historia personal partiendo de los hechos y acontecimientos significativos que influyeron sobre los conceptos de AT, rehabilitación integral y su posterior impacto en los ámbitos familiar y laboral. Así mismo, se utilizó una combinación de técnicas cualitativas, entre las que se encuentran el análisis documental y entrevista individual. Por último, obteniendo la línea de vida y el análisis de la experiencia narrativa del trabajador de estudio.

Marco metodológico

La presente investigación es no experimental, planteada desde el enfoque cualitativo. con un diseño de tipo descriptivo a través de estudio de caso. Está en el marco del proyecto de Rehabilitación y Reincorporación laboral: una mirada integral desde la fisioterapia y la psicología, que inició en el año 2023, desarrollado por investigadoras miembros del grupo de investigación TEIN, perteneciente a la Universidad ECCL, quienes contactaron a los responsables del SGSST de organizaciones colombianas públicas y privadas que presentaron en los últimos cinco años eventos como AT o EL, lo cual haya generado más de 15 días de incapacidad. Al contactar a los responsables del SGSST, se les mencionó la actualización asociada a la Resolución 3050 de 2022, que reglamenta el manual de rehabilitación integral para la reincorporación laboral e indicando que por medio del análisis de las experiencias de los trabajadores que han sufrido AT/EL, y de la implementación del programa existente en su organización, al finalizar el estudio se entregará un insumo que les permitirá identificar sus fortalezas y debilidades para dar cumplimiento a la legislación nacional vigente y apoyar de forma más efectiva a sus trabajadores. En ese sentido, el interés principal de las investigadoras es conocer el programa de reintegro laboral de diferentes organizaciones, la experiencia en la implementación de este, las experiencias exitosas y lecciones aprendidas en el manejo de reincorporaciones laborales post incapacidades mayores a 15 días asociadas a AT/EL.

La primera organización que accedió a hacer parte del estudio es del sector de la manufactura de alimentos, y por medio de tres entrevistas no estructuradas con el

responsable del SGSST se analizó la base de datos de ausentismo por múltiples causas de los últimos cinco años. De acuerdo con el análisis de los datos, se seleccionaron cinco trabajadores que cumplieran con criterios de inclusión tales como estar vinculados con la organización por medio de contrato a término fijo o indefinido y haber tenido 15 días o más de incapacidad asociados a un AT/EL. El responsable del SGSST abordó a cada uno de los trabajadores preseleccionados para ser parte del estudio, indagando sobre su interés voluntario de participar. De los cinco candidatos seleccionados, cuatro accedieron a compartir su experiencia de vida. Sin embargo, por circunstancias laborales (vacaciones, pensión por vejez, disponibilidad de reemplazo en la línea de producción), a la fecha se ha realizado la entrevista y posterior análisis a un trabajador, cuyas características se exponen en la ver imagen 1.



Imagen 1. Caracterización del trabajador del estudio de caso

Fuente: Elaboración propia

Para iniciar la entrevista se solicitó al participante firmar el consentimiento informado, el cual presenta el propósito del estudio y menciona explícitamente que su participación es de carácter voluntario. Con el trabajador se desarrolló y utilizó la técnica biográfica narrativa denominada línea de vida (Guerra, 2019), como parte del proceso de seguimiento a su rehabilitación integral posterior a AT. Se generaron algunas preguntas orientadoras a partir del diseño de una entrevista semiestructurada, con miras a profundizar y enriquecer la elaboración del discurso a través de la línea de vida; se realizó una introducción explicando la técnica de la línea de vida, cómo se construye y permite externalizar recuerdos y favorecer el relato, su significado y resignificación; también se mencionó la importancia de conocer el hito más importante de la vida del trabajador, las circunstancias más destacadas en el ámbito familiar y laboral de los últimos cinco años y el proceso desde que ocurrió el AT, su rehabilitación y reintegro al trabajo. Se solicitó la autorización al participante para grabar la entrevista y tomar

registro fotográfico de la línea de vida que relató y conectó desde las historias pasadas que viven en historias actuales, asegurándose todo el tiempo la confidencialidad de la información y de la identidad del trabajador.

El lugar en el que se llevó a cabo la entrevista a partir del relato de la línea de vida fue una sala de juntas suministrada por la organización, tranquila y silenciosa que brindó confianza y privacidad para la realización del ejercicio. La entrevista tuvo una duración de 45 minutos, posteriormente se realizó la transcripción y se verificó su calidad con respecto a los registros de audio. Posteriormente, se realizó a partir del proceso de codificación (categorización mediante la cual se analiza la información recogida durante el estudio) y el análisis de los datos se contrastan las categorías, hipótesis y elementos que surgen durante el trabajo de campo. Este proceso se realizó a través de la herramienta de análisis cualitativo ATLAS/ti (ver imagen 2, red semántica), permitiendo encontrar en los datos similitudes y diferencias con el objetivo de descubrir patrones de comportamiento que sean reiterativos.

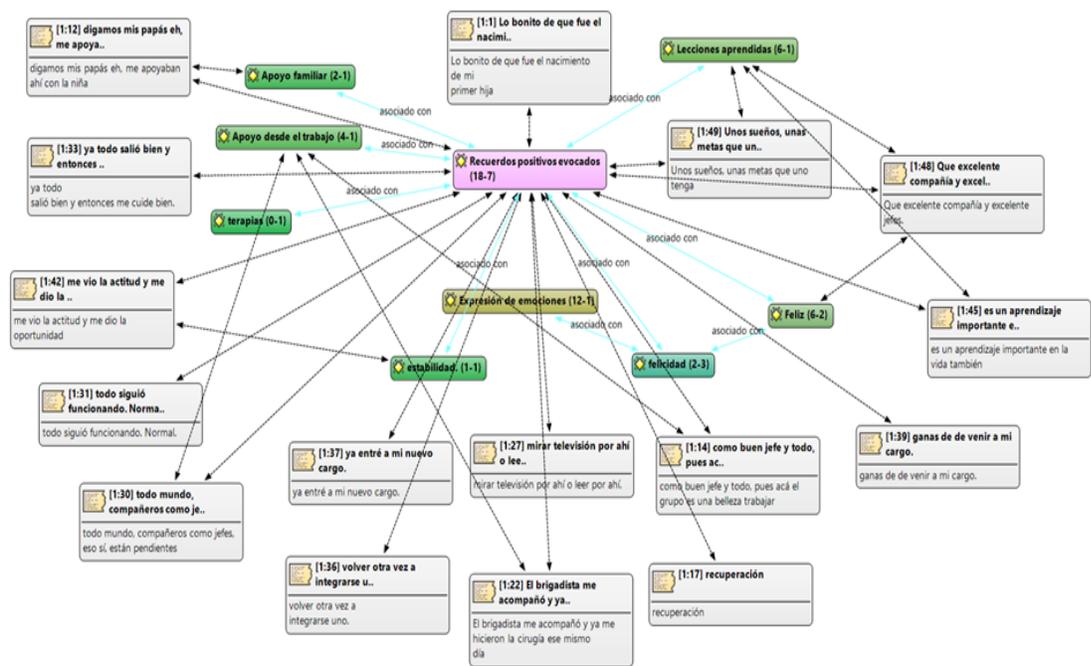


Imagen 2. Experiencia desde la narrativa

Fuente: Atlas TI (2023)

Resultados

Como resultado de esta investigación se presenta la experiencia de un trabajador actualmente activo laboralmente, quien presentó un AT con incapacidad de 29 días. Así mismo, es importante destacar que el trabajador hizo parte de la implementación del programa de rehabilitación y reincorporación laboral en una empresa del sector de manufactura de alimentos. En esta investigación, el proceso de reintegro laboral para el trabajador de estudio se puede entender desde los requisitos y etapas enmarcadas por

el manual de rehabilitación integral para la reincorporación laboral y ocupacional reglamentado por el Ministerio del Trabajo, mediante la Resolución 3050 de 2022 y el programa de reintegro laboral planeado e implementado por la empresa a la que pertenece, en comparación con la experiencia de rehabilitación integral vivida y descrita en las narrativas. La experiencia desde la narrativa del trabajador como código selectivo se desarrolla a partir de ocho códigos axiales, ver imagen 2, que se relacionan con los recuerdos positivos evocados durante el ejercicio de la línea de tiempo identificados como círculos color azul, ver imagen 3. El código de la expresión de emociones es el de mayor número de asociaciones con otros códigos {12:1}. La codificación abierta, aquella que descompone los datos textuales para componerlos en categorías y posterior teoría, tiene como mayor representación los códigos de lecciones aprendidas {6:1}, apoyo desde el trabajo {4:1} que hace referencia a la identificación de acciones que percibió el trabajador desde la ocurrencia del accidente en cuanto al apoyo recibido por parte de la organización; el apoyo familiar {2:1} y las expresiones manifestadas durante la narración de felicidad {6:2}, estabilidad {1:1} y la terapia recibida durante el proceso de rehabilitación y posterior reincorporación laboral {0-1}.

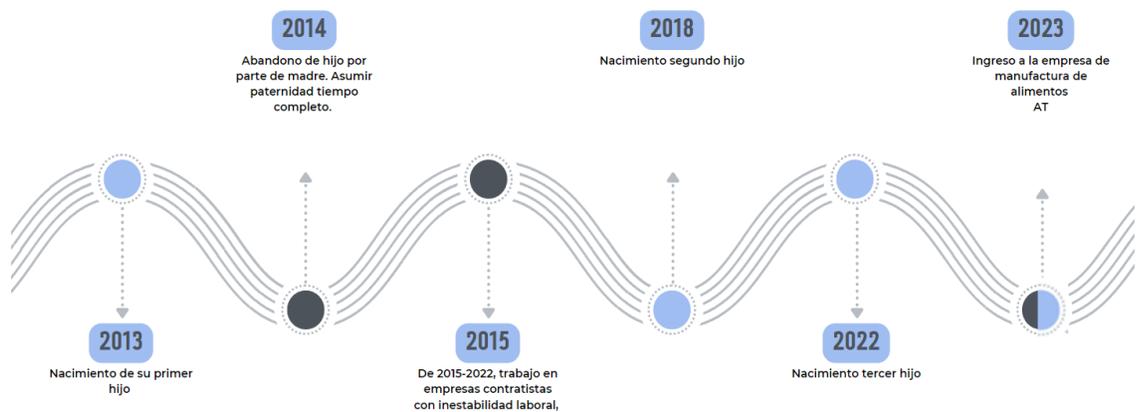


Imagen 3. Línea de vida narrada por el trabajador de estudio

Fuente: Elaboración propia

Desde la expresión de emociones {12:1}, se asocian algunas identificadas por el trabajador como felicidad, expresiones “me siento feliz”, generadas a partir de recuerdos positivos evocados desde la experiencia de rehabilitación y reincorporación. Lo anterior se asocia con el apoyo que ha recibido después del accidente de trabajo, desde los dos referentes más importantes para él, el trabajo y la familia, “como buen jefe y todo, pues acá es una belleza trabajar”. A su vez se reconocen dentro de las lecciones aprendidas {6:1} el autocuidado, la importancia de la prevención y una atención a tiempo desde la respuesta inmediata que puede brindar un brigadista para atender una emergencia. De igual forma, estas las lecciones aprendidas se narraron alrededor de la capacidad que tiene el ser humano de reflexionar a partir de los momentos difíciles que se presentan en la cotidianidad, situaciones que permiten avanzar con apoyo de la familia y compañeros de trabajo, así como las alternativas que ofrece una terapia llevada a cabo de manera comprometida y desde el autocuidado.

“Son espejos que le quedan a uno, gracias a la compañía y a los excelentes jefes, estoy feliz de estar acá”.

De este modo, tanto la familia como el trabajo son actores fundamentales y referentes del trabajador que influyen directamente en su calidad de vida. A partir de la reconstrucción del relato se hace visible la percepción de la humanización de la organización empleadora que presenta el trabajador desde la ocurrencia del accidente y el acompañamiento en el proceso de rehabilitación. Evidenciado desde la narrativa del trabajador como un motivador importante para su proceso de rehabilitación y reincorporación laboral está la estabilidad {1:1}, tomada en cuenta como la confianza o expectativa de mantenerse en el puesto de trabajo, la cual constituye uno de los pilares de la relación de trabajo que tiene como finalidad la protección del trabajador. Fue inesperado encontrar el alto grado de cumplimiento evidenciado documentalmente y en las narrativas obtenidas de la entrevista semiestructurada y línea de vida del trabajador. Lo anterior pudiera explicarse por la articulación existente entre la empresa con otros actores del proceso como son la ARL, SGSST, líderes y alta dirección para la implementación, control y vigilancia con respecto a la coherencia que debe haber entre la legislación y la ejecución del reintegro laboral de un trabajador post AT.

En contraste con lo mencionado por Ceballos et al. (2019), respecto al estado de vulnerabilidad en el que se encuentra el proceso de rehabilitación post EL o AT de los trabajadores colombianos. La empresa a la que pertenece el trabajador del estudio cuenta con un SGSST robusto, que responde a certificaciones internacionales puesto que tiene sedes en varios países y enmarca su gestión dentro de los objetivos de desarrollo sostenible al tener que anualmente publicar un reporte de sostenibilidad bajo estándares de la iniciativa de reporte global o GRI, para sus partes interesadas. Otra condición que es facilitadora en el proceso de reintegro laboral que destaca el trabajador entrevistado es la confianza y transparencia entablada en el relacionamiento por parte del responsable del SGSST, puesto que lo asesoró sobre sus derechos y deberes en el sistema general de riesgos laborales, lo que brindó herramientas al trabajador para fluir asertivamente por el proceso, conociendo los objetivos que se esperaba lograr con su rehabilitación integral.

Los elementos facilitadores que menciona el responsable del SGSST para que los trabajadores retornen al trabajo en condiciones adecuadas físicas y mentales son la política de ausentismo, la cual aplica para todo trabajador que tenga una incapacidad de 15 o más días sin importar causa, y se articula con el programa de vigilancia epidemiológica para riesgo psicosocial, permitiendo que el trabajador asista de forma gratuita a tres sesiones con un profesional en psicología laboral o clínico de acuerdo con el caso y lo apoyó en la adquisición de estrategias de afrontamiento para su nueva condición de salud. Otro elemento es la mesa de relaciones laborales que se desarrolla entre la empresa y la ARL, para realizar seguimiento administrativo al proceso de rehabilitación y apalancar una mayor oportunidad en el acceso a los servicios de rehabilitación. En esta misma línea, la organización dispone de apoyos para los trabajadores como socialización y sensibilización frente a la condición de discapacidad, bajo la narrativa se hace visible la percepción positiva que tiene el trabajador acerca del apoyo recibido por sus jefes y compañeros de trabajo: “todo siguió funcionando normal, todo mundo, compañeros como jefes, están pendientes”.

Otra estrategia facilitadora es el análisis de exigencias a los cargos de trabajo existente en la organización, el cual permite conocer y clasificar los puestos de trabajo de acuerdo con su nivel de demanda física y cognitiva, determinado cuáles son aconsejables para ciertas condiciones de salud de los trabajadores post incapacidad, así como el análisis de barreras para PcD, también elaborado por terapeutas ocupacionales. Un aspecto subestimado en las organizaciones, pero que surte un papel decisivo en los AT, son las brigadas de emergencia, ya que pueden evitar complicaciones de salud asociadas a la atención de primeros auxilios recibida por el trabajador accidentado. Particularmente, en el presente estudio de caso, el trabajador recibió atención oportuna por parte de brigadistas competentes para el rol, factor que permitió, de acuerdo con el seguimiento médico laboral, tener una incapacidad menor a la habitual para fracturas.

Conclusiones

El trabajador que participó en este estudio describe en su línea de vida un proceso alineado con los preceptos de rehabilitación integral y el ideal de reincorporación al trabajo. Esto podría obedecer a la concordancia entre la normatividad en materia de rehabilitación integral y la realidad organizacional percibida por él, así como a la articulación de los actores del sistema general de riesgos laborales como se evidencia en la narración del trabajador, que demuestra la sinergia de los procesos de rehabilitación y reintegro laboral por la buena comunicación que existe entre las partes interesadas. La clave del éxito en la reincorporación laboral de trabajadores post AT está influenciada por diversos factores: la calidad y oportunidad en el acceso a los servicios de rehabilitación integral, la actitud de los mismos frente al proceso de rehabilitación; la efectividad de la gestión del responsable del SGSST de las organizaciones, la cual a su vez depende de los recursos financieros, humanos y tecnológicos que la alta dirección destine para el proceso; la socialización de los procesos de reintegro laboral a los compañeros del trabajador para movilizar imaginarios sociales sobre las PcD, del clima laboral, de las barreras y facilitadores del entorno y del entorno político y familiar.

Con este estudio se robustece la necesidad de continuar con el proyecto de investigación que enmarca el presente estudio de caso, para conocer las experiencias y percepciones de más actores del sistema general de riesgos laborales, como son las de los trabajadores de varios sectores económicos, ARL, familia, entre otros, para comprender de manera más holística como se están ejecutando las etapas de la rehabilitación integral desde la perspectiva de varios de los actores responsables del proceso.

Referencias

- [1] Barragán, G., & León, A. (2018). Pacto de productividad. Puntoaparte Bookvertising.
- [2] Ceballos, C., Yepes, C., & Jiménez, C. (2019). Experiencias en reconversión laboral: trabajadores que asisten a un consultorio de seguridad social en Colombia. *Promoc. Salud*, 24(2), 75 - 90. doi:DOI: 10.17151/hpsal.2019.24.2.7
- [3] CEPAL. (2018). La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible Una oportunidad para América Latina y el Caribe. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/cb30a4de-7d87-4e79-8e7a-ad5279038718/content>

- [4] DANE. (2018). Censo nacional de población y vivienda. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/Panorama-general-de-la-discapacidad-en-Colombia.pdf>
- [5] DANE. (2023). Boletín técnico mercado laboral población en condición de discapacidad trimestre abril – junio 2023. Bogotá. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHMLPD-abr-jun2023.pdf>
- [6] FASECOLDA. (2022). Caracterización de la enfermedad laboral 2022. Obtenido de https://revista.fasecolda.com/index.php/revfasecolda/issue/view/46/fasecolda_188
- [7] Gómez, N., Pérez, A., López, D., & Medina, M. (2020). Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia. *CES Derecho*, 11(2), 3 - 24. Obtenido de <https://doi.org/10.21615/cesder.11.2.1>
- [8] Guerra, F. (2019). La línea de vida: una técnica de recolección de datos cualitativa. 5(10), 21.
- [9] Ley 1346 (2009). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=37150>
- [10] Melero, N. (2018). Lifelines of Spanish Students with Disabilities during their University Trajectory. *TQR*. doi: doi:10.46743/2160-3715/2018.3092
- [11] OIT. (2021). OMS/OIT: Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang--es/index.htm
- [12] OMS. (2023). Rehabilitación. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/rehabilitation>
- [13] ONU. (2006). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Obtenido de <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- [14] Resolución 3050 (2022). Obtenido de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=126878>