ETAPA 3. Desarrollo del Plan de Rehabilitación

Parte 1. *Para el sector formal*

Contexto: Considerando los resultados de la etapa 2, en la etapa 3 se ejecutan las acciones definidas tanto para el plan de rehabilitación en salud como para el plan de rehabilitación profesional. Es importante garantizar la participación activa de la persona y de todos los miembros del equipo interdisciplinario en el desarrollo de ambos planes, promoviendo que la escucha trascienda hacia una toma de decisiones compartida.

Para el plan de rehabilitación en salud se mencionan las actividades generales o que como mínimo deben desarrollarse, de acuerdo con las especificidades del caso. Por otro lado, para el plan de rehabilitación profesional, se describen con detalle las actividades correspondientes, según la ruta que aplique, ya sea la de retorno o permanencia en la misma empresa o la de orientación socio-ocupacional.

Descripción de la etapa:

Una vez realizada la evaluación y definición de los planes de rehabilitación en salud y profesional en la etapa 2, se inician las intervenciones científicas o técnicas que permitan la ejecución de ambos planes. El plan de rehabilitación profesional puede darse en dos vías: a) ruta de retorno o permanencia en la misma empresa, o b) ruta de orientación socio-ocupacional, de acuerdo con las particularidades de cada caso.

En esta etapa se presentan los elementos esenciales de la rehabilitación en salud que se integran de manera bidireccional con los del plan de rehabilitación profesional.

Plan de Rehabilitación en Salud:

Corresponde a la ejecución de las acciones definidas en la etapa 2, y que buscan recuperar la máxima función o compensar las habilidades pérdidas basándose en los principios de la biomecánica, fisiología, antropometría aplicada, neuropsicología, etc., partiendo del diagnóstico, criterios y conceptos emitidos por cada disciplina involucrada en la atención del caso, y las necesidades individuales de la persona.

Objetivo del plan de Rehabilitación en salud:

Recuperar, potencializar, estabilizar y mantener en la medida de lo posible, las capacidades funcionales, remanentes o residuales, para un desempeño funcional, ocupacional y social,

BORRADOR

reconociendo que la persona toma decisiones para la ejecución del plan, en compañía del equipo interdisciplinario.

Actividades de Rehabilitación en salud:

- Informar el plan a la persona, su familia y su red de apoyo.
- Ejecución del esquema terapéutico específico de acuerdo con lo definido por cada miembro del equipo interdisciplinario, conformado por las especialidades médicas relacionadas con el diagnóstico o condición de salud de la persona (medicina física y rehabilitación, psiquiatría, oftalmología, neumología, dermatología, reumatología, ortopedia, entre otras); así como, las disciplinas relacionadas con la rehabilitación (terapia ocupacional, fisioterapia, fonoaudiología, terapia respiratoria), además de, disciplinas como psicología, educación especial, trabajo social y medicina alternativa, entre otras.
- Prescripción y adaptación de los dispositivos médicos para uso humano, también conocidos como dispositivos de apoyo (DAP), que incluyen prótesis, órtesis, audífonos, implantes cocleares, férulas, ayudas técnicas, adaptaciones, aditamentos y cualquier otro producto de apoyo necesario para facilitar el desempeño, la autonomía e independencia.
- Intervención psicosocial y manejo del duelo.
- Realización de otras actividades de rehabilitación en salud que contribuyan al plan de rehabilitación profesional, del que se hace referencia en las etapas 2 y 3.

Estas intervenciones se harán con base en el concepto y el seguimiento del equipo interdisciplinario; según la evolución del caso, se realizarán los ajustes pertinentes al plan, ya que se reconoce que es un proceso dinámico, cambiante, desarrollado bajo el marco normativo vigente, y que sus resultados son insumo para el plan de rehabilitación profesional.

Plan de Rehabilitación Profesional:

El plan de rehabilitación profesional puede darse en una de las siguientes rutas:

a) **Ruta de Retorno o permanencia en la misma empresa:** aplica para las personas o los trabajadores que tienen posibilidades de retornar o permanecer en su trabajo, en la misma empresa.
b) **Ruta de orientación socio-ocupacional:** aplica para los trabajadores que no se van a reincorporar a la misma empresa, teniendo en cuenta el pronóstico funcional y ocupacional que se determinaron en la etapa 2.

BORRADOR

Objetivos del plan de Rehabilitación Profesional:

- Implementar la ruta definida en la etapa 2 según las necesidades, intereses y particularidades de cada persona, dando cumplimiento a las recomendaciones generadas desde el proceso para la rehabilitación profesional.
- Incorporar los ajustes razonables, los controles y las medidas de intervención pertinentes, teniendo en cuenta las características de la persona y el entorno.
- Ejecutar las actividades de formación, capacitación, asesoría, entrenamiento, acompañamiento y asistencia técnica dirigidas a las personas, sus familias y entornos de desempeño laboral y/u ocupacional, según la ruta definida.

Actividades:

Se basan en lo establecido durante la etapa 2 y de acuerdo con la ruta y meta de rehabilitación definida. Se realizan por parte del equipo interdisciplinario, contando con la participación activa de la persona, junto con su contexto familiar, físico y social, y demás actores involucrados de acuerdo con la ruta, según las particularidades de cada caso.

Las actividades desarrolladas en el marco de la rehabilitación profesional deben apoyar y retroalimentar a la rehabilitación en salud; es decir, si durante la ejecución de estas actividades se identifican otras necesidades o requerimientos específicos (intervención y manejo del duelo y manejo emocional) se deben comunicar y articular con los procesos que se adelantan en la rehabilitación en salud.

a) Ruta de retorno o permanencia en la misma empresa
Actividad 1. Informar el plan de rehabilitación profesional
Se debe informar a la persona, su familia y la empresa (en los casos que aplique) sobre la ruta definida para la rehabilitación profesional. Es importante escuchar y retroalimentar las dudas, inquietudes y sugerencias de la persona, su familia y la empresa (en los casos que aplique) sobre los planes.

BORRADOR

Actividad 2. Asesoría en el desempeño de actividades extralaborales
Para esta actividad es clave retomar los hallazgos de la valoración ocupacional domiciliaria realizada en la etapa 2, así como los planes o recomendaciones que allí se emitieron.
Actividad 3. Modificaciones y adaptaciones al entorno laboral
Se refiere a las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para que la persona pueda desempeñar su actividad laboral de manera satisfactoria y su estado de salud no se vea afectado. Se refieren a los cambios administrativos, organizacionales, de diseño del puesto trabajo, de seguridad y del ambiente laboral en general, que se requieran para compensar las capacidades de la persona con los requerimientos de desempeño en el trabajo. Esta actividad es un deber de la empresa. Debe ser gestionada y articulada desde el SG-SST. Estas modificaciones y adaptaciones son dinámicas, por tanto, pueden darse en cualquier momento del plan de rehabilitación profesional. Estas modificaciones y adaptaciones se deben garantizar al momento de implementar la meta (reintegro con o sin modificaciones, reubicación, reconversión de mano de obra laboral), definida en el plan. Una vez se han realizado las actividades requeridas y se considere que el trabajador está preparado para enfrentarse al medio laboral y se tengan las condiciones del contexto que se requieran.
Actividad 4. Acompañamiento al retorno o permanencia en la misma empresa:
Aplica en las siguientes situaciones: ● Para los casos en los cuales se defina como meta el reintegro laboral sin modificaciones y que hayan tenido incapacidades continuas iguales o superiores a 30 días. ● Para los casos en que se haya establecido como meta un reintegro con modificaciones, una reubicación temporal o definitiva, o una reconversión de mano de obra laboral.

BORRADOR

- Para los casos en que se identifiquen condiciones de difícil manejo por las características del contexto laboral y/o por las características de la capacidad funcional y ocupacional de la persona.
- Para los casos en los que el equipo de rehabilitación lo considere necesario de acuerdo con las particularidades del caso.

Desde el acompañamiento a la persona y el empleador en cualquiera de los casos descritos en esta etapa**,** se espera que se realice durante la primera semana, después de iniciado el proceso según la meta. Durante este tiempo se debe identificar que se cuenta con las adaptaciones y modificaciones necesarias en el entorno laboral, comprobar que recursos humanos, organizacionales y físicos para el proceso de inducción y reinducción, identificar si existen requerimientos individuales y grupales para ejecutar los roles que se esperan en el contexto laboral.

Desde el acompañamiento al empleador, cuando se ve enfrentado a un caso de difícil manejo**,** se amerita una visita técnica que analice los componentes del desempeño ocupacional (se puede dar en cualquier momento del proceso), aplicando el ciclo PHVA para el caso, realizando el reconocimiento del proceso productivo, el análisis del caso desde su proceso de evaluación (análisis de exigencias o perfil ocupacional del puesto, perfil ocupacional de la persona y análisis del contexto), etc.

Se debe verificar el cumplimiento de la socialización de los procedimientos para la Rehabilitación Profesional a todos los colaboradores, además de comprobar que se haya realizado sensibilización frente a la Rehabilitación Profesional.

Este acompañamiento se realiza después del examen post incapacidad (en los casos que aplique) y cuando se tenga certeza de que la persona asistirá a la empresa.

Actividad 4. Reinducción

Con base en la información suministrada desde la etapa 2 para el plan de rehabilitación profesional, el empleador realiza una reinducción general de los procesos organizacionales, administrativos y de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para los casos que ameriten una reubicación o reconversión de mano de obra laboral, se realizará además de la reinducción general, una inducción específica para el nuevo puesto de trabajo o funciones asignadas.

Actividad 5. Readaptación de la persona al trabajo

Se fundamenta en la adaptación, la cual se considera un proceso de selección u organización de actividades que otorgan oportunidades para que la persona pueda

BORRADOR

participar en su ocupación, convirtiéndose en el resultado de la interacción entre los factores del ser humano y las demandas del entorno.

En la readaptación, la persona se va involucrando paulatinamente con el contexto laboral, el cual incluye aspectos culturales, organizacionales, sociales y laborales propios de su labor (funciones y tareas directas de su puesto de trabajo).

Esta actividad se debe realizar de forma gradual, a partir de la adaptación de demandas internas y externas que permitan la competencia para el desempeño de rol laboral. Se debe garantizar que no se obstaculice la recuperación funcional y/o se agrave la condición de salud de la persona.

Se incluye lo siguiente:

- Recuperación de hábitos laborales jornadas, horarios, etc.).
- Acompañamiento al trabajador en la adopción de nuevas formas para hacer las actividades laborales, garantizando que sean seguras y le brinden sentido y significado.
- Interiorización de hábitos y rutinas de trabajo seguro.
- Manejo de relaciones interpersonales en el marco de sus actividades laborales.
- Intervención participativa del trabajador con el empleador, en coordinación con el líder del proceso de rehabilitación en busca de implementar los facilitadores para el retorno o permanencia en el puesto de trabajo o en el que le sea asignado acorde a sus capacidades.
- Entrenamiento o reentrenamiento para la ejecución de tareas asignadas, utilización de herramientas, elementos, materiales y manejo de los factores de riesgo propios de su labor.
- En los casos en los que la persona requiera el uso de órtesis o prótesis se debe realizar reentrenamiento en la ejecución de las tareas.

<u>Actividad 6. Prueba de Trabajo</u>

BORRADOR

Hace parte de la verificación de la meta del plan de rehabilitación profesional para la ruta de retorno o permanencia en la misma empresa, establecida en la etapa 2. Permite verificar en el término de tres meses el desempeño del trabajador en el puesto seleccionado, a partir de un análisis ocupacional mediante la observación directa, y la verificación de los estándares propios del puesto y la percepción del trabajador en términos de:

- Productividad de acuerdo con los estándares de la empresa.
- Seguridad según los parámetros del SGSST.
- Confort en términos de la percepción subjetiva del trabajador.

Como resultado se puede concluir que se requieren otras estrategias para la persona, nuevas adaptaciones al puesto de trabajo o al ambiente laboral, o que se ha cumplido la meta planteada. Así mismo, y de acuerdo con los hallazgos, se determina la necesidad de una nueva prueba de trabajo, que debe realizarse en un término de seis meses, tras la cual se proyecta el seguimiento respectivo.

b. Ruta de orientación socio-ocupacional
Actividad 1. Informar el plan de rehabilitación profesional
Se debe informar a la persona y su familia sobre la ruta. Es importante escuchar y retroalimentar las dudas, inquietudes y sugerencias de la persona y su familia (en los casos que aplique) sobre el plan de rehabilitación.
Actividad 2. Asesoría para la adaptación del entorno
Para esta actividad es clave retomar los hallazgos de la valoración ocupacional domiciliaria realizada en la etapa 2, así como los planes o recomendaciones que allí se emitieron. Se refiere a las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida en los nuevos espacios de desempeño o participación. Cuando se requiera en un caso particular, para que la persona pueda desempeñar su nueva actividad de manera satisfactoria y su estado de salud no se vea

BORRADOR

afectado, la persona será orientada sobre los recursos existentes en el ámbito de su territorio.

Actividad 3. Identificación de redes de apoyo

Se identifican las redes de apoyo necesarias para la orientación ocupacional, incluyendo lo contemplado en el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación para el Trabajo.

Actividad 4. Reconversión de mano de obra ocupacional

- Con base en el perfil ocupacional de la persona (definido en la etapa 2), las características del territorio e historia ocupacional (esta es diferente a la historia ocupacional clínica), se identifican y se orienta en las posibles alternativas de acceso y formación en un oficio diferente, acorde al Sistema Nacional de Cualificaciones y el Sistema de Formación para el Trabajo.
- Para las metas de *Orientación al desarrollo de una actividad laboral para un nuevo empleo* y de *Orientación al desarrollo de una actividad laboral diferente al empleo (microempresa, emprendimientos, empresa asociativa de trabajo, entre otros),* se tendrá en cuenta que si se trata de una persona que siendo parte del proceso de rehabilitación profesional ha renunciado a su contrato de trabajo, o que ha sido retirada de la empresa, previa autorización del Ministerio del Trabajo por justa causa o por principio de razón suficiente, se realizarán las actividades de orientación tendientes a la búsqueda de un nuevo empleo o al desarrollo de un emprendimiento.
- Para la meta de *Orientación al desarrollo de una actividad no laboral en otras áreas ocupacionales* las actividades se dirigirán al reconocimiento de alternativas de desempeño en otras ocupaciones tales como: autocuidado, juego, ocio y tiempo libre, educación y participación social.
- Para la meta de *Orientación en actividades de mantenimiento funcional y calidad de vida* en los casos en que la persona a raíz de su condición de salud no posee las capacidades suficientes para integrarse al mundo laboral y es dependiente de terceros para la realización de sus actividades de la vida diaria y/o el uso de dispositivos de asistencia (medicamentos, tecnología de asistencia, dispositivos médicos, entre otros), las actividades se dirigirán a una orientación con la persona y sus redes de apoyo.

Nota:
En los casos en que las empresas decidan contratar personas con discapacidad, deben seguir la guía de inclusión laboral dispuesta por el Ministerio del Trabajo.

BORRADOR