

 <b>JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ</b>	<b>DIRECTRIZ JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ No. 006 DE FECHA 28 DE OCTUBRE DE 2020</b>	<b>TIPO DOCUMENTO</b>	
		<b>FORMATO</b>	
		<b>30/08/2017</b>	<b>Versión 001</b>
		<b>JNCI-COSC-UAC-002</b>	

## **DIRECTRIZ DE UNIFICACIÓN DE CRITERIOS No. 006 DEL 28 DE OCTUBRE DE 2020**

### **DIRECTRIZ EN RELACIÓN CON ALGUNOS ASPECTOS DEL TITULO II: (ROL LABORAL, ROL OCUPACIONAL, AUTOSUFICIENCIA ECONÓMICA, OTRAS AREAS OCUPACIONALES)**

La Junta Nacional de Calificación de Invalidez en plenaria, en ejercicio de la competencia conferida por el Legislador mediante el numeral 2° Artículo 2.2.5.1.9. del Decreto 1072 de 2015, se permite comunicar a las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez del país, la Directriz de unificación de criterio No. 6 de 2020, mediante la cual se desarrollan algunos aspectos del título II: (rol laboral, rol ocupacional, autosuficiencia económica, otras áreas ocupacionales).

Los miembros e integrantes de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez en reunión plenaria llevada a cabo el 28 de octubre de 2020, luego de escuchar las diversas posturas, presenta el concepto de la Junta Nacional como institución técnica - pericial de carácter médico del Sistema de Seguridad Social Integral, producto de la deliberación llevada a cabo por los profesionales que conforman la entidad como un proceso de construcción de un concepto especializado interdisciplinario.

#### **ANTECEDENTES**

En mayo de 2019 tuvo lugar una reunión técnica de terapeutas ocupacionales, terapeutas físicas y psicólogas de las juntas de calificación de invalidez del país, en la que también se contó con la participación de panelistas invitadas de la Universidad Nacional de Colombia, del Colegio de terapeutas ocupacionales y de una terapeuta física experta en CIF (1), con el fin de ahondar en varios elementos del TITULO II del DECRETO 1507 DE 2014. En el mencionado encuentro se analizaron y discutieron técnicamente aspectos del rol laboral, rol ocupacional, situación económica y otras áreas ocupacionales, llegando a algunos consensos. Posteriormente, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez en pleno llevó a cabo una reunión técnica para debatir el tema y unificar criterios de aplicación del Título II. Estos acuerdos técnicos están plasmados en la presente directriz.

La Junta Nacional de Calificación de Invalidez hace un llamado al Ministerio de Trabajo para que se lleve a cabo la actualización del Manual único de calificación de pérdida de capacidad laboral y ocupacional MUCPCLO, considerando que el Decreto 1507 de 2014 le dio especial énfasis al título I de deficiencias, sin embargo hay actualizaciones en la forma de cuantificar las consecuencias de las condiciones de salud, e igualmente en la cuantificación del Título II con el que se evalúan las restricciones en el área laboral y/o ocupacional, la participación económica, así como en el desempeño de las otras áreas ocupacionales. La evidencia científica ha avanzado a herramientas técnicas con las que es posible evaluar de manera cualitativa y cuantitativa estas áreas, de acuerdo con cada una de las condiciones de salud, así como calificarlas de manera mas objetiva. (2-4).

La Junta Nacional de Calificación de invalidez se permite hacer las siguientes precisiones.

 <b>JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ</b>	<b>DIRECTRIZ JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ No. 006 DE FECHA 28 DE OCTUBRE DE 2020</b>	<b>TIPO DOCUMENTO</b>	
		<b>FORMATO</b>	
		<b>30/08/2017</b>	<b>Versión 001</b>
		<b>JNCI-COSC-UAC-002</b>	

## DEFINICIONES

Para la calificación del rol laboral y rol ocupacional se debe tener en cuenta varias definiciones:

- Rol laboral:** Se refiere a la forma como se llevan a cabo las tareas y acciones necesarias para ejecutar las actividades de un trabajo o empleo. Lo anterior de acuerdo con las actitudes y aptitudes de orden psico-cognitivo y físico de las personas, desarrolladas y acumuladas por los aprendizajes, los conocimientos, las destrezas, y las habilidades operativas, organizativas, estratégicas y resolutivas que se ponen en juego como capacidad productiva. Capacidad productiva se define y se mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral. (5) Capítulo 11 Calificación del Rol laboral 2. Definiciones.
- Trabajo habitual:** Aquel oficio o labor que desempeña la persona con su capacidad laboral, entrenamiento y/o formación técnica o profesional, recibiendo una remuneración. (5) Artículo 3°.
- Remuneración** Pago que se realiza por un servicio prestado. Fuente: Diccionario de la Real Academia Española. <https://dpej.rae.es>
- Ocupados informales (OI):** son las personas que durante el período de referencia se encontraban en una de las siguientes situaciones de empleo:

- Trabajaron como empleados particulares en establecimientos, negocios o empresas, que ocupan hasta cinco personas en el total de sus agencias y sucursales, incluyendo al patrono y socio.
- Trabajaron sin remuneración en empresas de cinco trabajadores o menos, como trabajadores familiares.
- Trabajaron sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares.
- Trabajaron como empleados domésticos en empresas de cinco trabajadores o menos.
- Trabajaron como jornaleros o peones en empresas de cinco trabajadores o menos.
- Trabajaron por cuenta propia en establecimientos de máximo cinco personas y no son profesionales independientes.
- Trabajaron como patronos o empleadores en empresas de cinco trabajadores o menos.

Fuente: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y>

- 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. Fuente: (5) Artículo 3°.
- Perfil ocupacional:** Relacionado con las habilidades y destrezas a nivel cognitivo, perceptual, motor, psicosocial y de relación con los procesos, objetos, máquinas, herramientas y materiales propios del puesto de trabajo donde la persona sufre restricciones. Fuente: (5) Capítulo II Calificación del Rol laboral 3. Características a.
- Perfil del puesto de trabajo y evaluación del puesto:** Considerado como el inventario de las demandas por componentes de ejecución: motor, cognoscitivo, psicosocial, perceptual y de relación con datos, personas y objetos, que un puesto de trabajo, mediante las tareas, operaciones y pasos le exige a una persona un desempeño competitivo. Fuente: (5) Capítulo II Calificación del Rol laboral 3. Características b.
- Rehabilitación profesional:** Se define como el conjunto de acciones sociales, terapéuticas, educativas y de formación, de tiempo limitado, articuladas, definidas y conducidas por un equipo interdisciplinario, en el que se involucra al usuario como sujeto activo de su propio proceso, a la familia, a la comunidad laboral y a la comunidad social, en el cumplimiento de los objetivos

 <b>JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ</b>	<b>DIRECTRIZ JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ No. 006 DE FECHA 28 DE OCTUBRE DE 2020</b>	<b>TIPO DOCUMENTO</b>	
		<b>FORMATO</b>	
		<b>30/08/2017</b>	<b>Versión 001</b>
		<b>JNCI-COSC-UAC-002</b>	

trazados, que apunten a lograr cambios en el trabajador y en su entorno, y que conduzcan a una reincorporación al desarrollo de una actividad ocupacional satisfactoria y a una experiencia de vida con calidad. (5) Capitulo II Calificación del Rol laboral 3. Características c.

**9. Áreas ocupacionales:** para efectos del presente Manual, se definen como diversas actividades de la vida, en que las personas participan, incluyendo las siguientes categorías: Actividades de la vida diaria - AVD, actividades de la vida diaria instrumentales - AVDI, educación, estudio, juego, ocio y participación social. Estas se expresan como adquisición de conocimiento, cuidado personal, movilidad, tareas y demandas generales, comunicación y vida domestica. Fuente: (5).

**10. Clasificación de las restricciones en el rol laboral.** Para una mayor facilidad en la comprensión y valoración que respecto al rol laboral, puede presentar una persona como consecuencia de una deficiencia (s), estas restricciones se han dividido por categorías; cada categoría a su vez tiene un puntaje máximo calificable. Para facilitar la evaluación se tendrá como guía el “Manual de Procedimientos para la Rehabilitación y Reincorporación Ocupacional de los Trabajadores en el Sistema General de Riesgos Profesionales” o el Manual que lo modifique o sustituya, y lo descrito en instrumentos contruidos para valorar repercusiones en el rol laboral. En la tabla 1 se condensa esta clasificación con los puntajes respectivos. Así mismo, se incluyen las categorías que incluyen los puntajes en función de la autosuficiencia económica y de edad cronológica que aplican para efectos de calificación. Las tablas 2 y 3 explican estas categorías. Fuente: (5).

#### **ASPECTOS A TENER EN CUENTA PARA LA ASIGNACION DEL ROL LABORAL /ROL OCUPACIONAL**

En el anexo técnico del Manual Único para la calificación de la perdida de capacidad laboral y ocupacional, título preliminar, numeral 7, se hace referencia a la metodología de calificación del rol laboral, rol ocupacional y otras áreas ocupacionales (Titulo Segundo). Allí se dice que se identifican dos poblaciones sujeto de calificación, de acuerdo con la etapa del ciclo vital y con el rol desempeñado. Estas poblaciones son las que se muestran en la siguiente tabla:

**Tabla 12. Grupos poblacionales y roles ocupacionales (5)**

<b>Grupo poblacional</b>	<b>Rol Ocupacional</b>
Personas en edad económicamente activa (conformada por las personas en edad de trabajar, que trabajan o están buscando empleo), incluye menores trabajadores, jubilados o pensionados que trabajan y adultos mayores que trabajan	Laboral y ocupacional
Bebés, niños, adolescentes, jubilados y pensionados que no trabajan y adultos mayores que no trabajan. (Congreso de Colombia, 1997) Art 3	Ocupacional de juego, estudio (vida escolar) ,y uso del tiempo libre o de esparcimiento respectivamente

 <b>JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ</b>	<b>DIRECTRIZ JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ No. 006 DE FECHA 28 DE OCTUBRE DE 2020</b>	<b>TIPO DOCUMENTO</b>	
		<b>FORMATO</b>	
		<b>30/08/2017</b>	<b>Versión 001</b>
		<b>JNCI-COSC-UAC-002</b>	

## REGLAS PARA ASIGNAR ROL LABORAL Y/O OCUPACIONAL

Teniendo en cuenta todo lo anterior, para la calificación del rol laboral se hace claridad en los siguientes elementos:

1. El rol no lo elige la edad. El rol se deriva del fundamento técnico de la definición de “trabajo habitual” (ver definición 2). Hay menores trabajadores que son remitidos por las oficinas territoriales del Ministerio de Trabajo, a quienes se les puede calificar una pérdida de capacidad laboral. Ejemplo: Niños de los trapiches. Desde el Modelo de la Ocupación Humana MOHO (7), se reconoce que a lo largo del ciclo vital, que hoy se llama “ciclo de curso de vida”, por recomendación del Ministerio de Salud, Dirección de Promoción y Prevención (2015), y según las leyes de la baremología, se debe calificar lo que la persona hacía o ejecutaba antes de su evento de salud a calificar. Por lo tanto, se debe calificar la ocupación, el rol que la persona tiene de acuerdo con ese ciclo.
2. No se debe calificar el rol laboral con base en las expectativas laborales que tenía la persona en la empresa, sino con base en el rol que desempeñaba, para el que fue contratado. Para el caso de los trabajadores informales, el oficio que desempeñaba, previo a la contingencia de salud.
3. Es importante tener en cuenta que para la calificación del rol laboral no se califica desempleo. El desempleo es un factor contextual de acuerdo con la CIF, está dentro de los factores ambientales. (1)
4. No se califican formas de contrato laboral. El contrato laboral es solamente la manera como el derecho al trabajo se hace operativo – práctico.
5. Aunque en Colombia, de acuerdo con la legislación y con la política pública, un adulto mayor es aquella persona mayor de 60 años, en muchos casos el adulto mayor puede estar cotizando y ejerciendo un trabajo habitual. Así mismo, el actual marco normativo vigente señala que uno de los requisitos para acceder a pensión de vejez en los hombres es haber cumplido 62 años.

## DOCUMENTOS A TENER EN CUENTA PARA LA ASIGNACION DEL ROL LABORAL

1. Para la calificación de pérdida de capacidad laboral desde la primera oportunidad se debe tener en cuenta la historia laboral de la persona sujeto de calificación, la cual debe estar documentada por la empresa, la entidad de seguridad social o el mismo paciente. Desde la calificación de la primera oportunidad, se debe tener información sobre el trabajo habitual, se tendrá en cuenta también la historia laboral del fondo de pensiones. En caso de no contar con esta información, las juntas regionales de calificación de invalidez deben solicitar los documentos que la acrediten. Si no es aportada, deberá recopilarse en la valoración realizada a la persona y se dejará como soporte dentro de la ponencia.
2. El resultado del proceso de rehabilitación debe estar explicado mediante documentos aportados por la respectiva entidad aseguradora, indicando el tipo de reincorporación laboral que logró la persona. Se debe tomar en cuenta el proceso de rehabilitación, así como los soportes de la rehabilitación profesional, las recomendaciones médico laborales, las restricciones médicas, los resultados de pruebas de trabajo, el seguimiento al desempeño laboral, entre otros.(5)
3. Como soportes para calificar rol laboral y teniendo en cuenta la importancia de participación de la empresa como parte interesada, esta puede aportar pruebas o documentos que permitan tener mas evidencias para la asignación del rol laboral, como por ejemplo: hoja de vida que reposa en la empresa, certificado de cargos y labores, incluyendo fechas y breve descripción de las tareas propias de los cargos desempeñados, información específica sobre las condiciones de reincorporación laboral y el impacto económico que esta pudo dejar en el proceso de rehabilitación (horas extras, dominicales, bonificaciones, etc), Por otro lado, son importantes las

 <b>JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ</b>	<b>DIRECTRIZ JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ No. 006 DE FECHA 28 DE OCTUBRE DE 2020</b>	<b>TIPO DOCUMENTO</b>	
		<b>FORMATO</b>	
		<b>30/08/2017</b>	<b>Versión 001</b>
		<b>JNCI-COSC-UAC-002</b>	

recomendaciones médicas laborales emitidas después de la incapacidad temporal o de la contingencia motivo de calificación, incluyendo vigencia de estas, informes de seguimientos a la reincorporación laboral.

4. Para la asignación de rol ocupacional es muy valioso el informe de las instituciones educativas, los análisis de los contextos familiares y sociales, entre otros, y son la fuente de información que se debe tener en cuenta para la asignación del porcentaje correspondiente.

#### **SE DEBEN CALIFICAR POR ROL LABORAL**

1. Un adulto mayor que esté ejerciendo una actividad remunerada y que esté cotizando al Sistema General de Seguridad Social.
2. Los adultos mayores que se pensionaron a temprana edad, pero continúan laborando.
3. Las personas en edad de trabajar que, trabajaron en el pasado y no lo hacen en la actualidad, que están desempleadas o sin vínculo laboral por su condición de salud (como consecuencia de una deficiencia) y que en el momento de adquirir la deficiencia se encontraban laborando.
4. Las personas en edad de trabajar que son trabajadores informales y que reciben un pago por su trabajo. Ejemplo: mujeres del campo que cocinan para los trabajadores, comerciantes informales, cuidadores de carros en la vía pública por cuenta propia, jornaleros, recolectores, etc.
5. Personas en edad de trabajar sin vínculo laboral ni como contratistas y que reciben una remuneración por su actividad como ejemplo: profesionales, comerciantes, propietarios de negocios, ganaderos, propietarios de fincas, etc.
6. Personas en edad de trabajar contratistas o que eran contratistas cuando ocurrió el evento de salud.
7. Adultos mayores de 60 años, cotizantes, que trabajaron y ya no lo hacen, como consecuencia de la (s) deficiencias (s).
8. Personas a quienes se les califican secuelas de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral, aunque sean adultos mayores de 60 años o aunque se encuentren pensionados por cualquier causa.

#### **SE DEBEN CALIFICAR POR ROL OCUPACIONAL:**

1. Adultos de cualquier edad y adultos mayores con discapacidad que se encuentran en trámite de pensión de invalidez y / o sustitución pensional, que nunca han trabajado.
2. Adultos mayores que están en el régimen subsidiado y no han desempeñado un trabajo habitual la mayor parte de su vida.

#### **AUTOSUFICIENCIA ECONÓMICA**

El Decreto 1507 de 2014 en el Capítulo II definiciones, numeral 2.2, define la “**Autosuficiencia económica**” así: Hace referencia fundamentalmente a la autosuficiencia y nivel económico que puede tener una persona en relación directa con la repercusión o impacto económico negativo generado por una deficiencia. Incluye la capacidad de la persona para cumplir con el mínimo vital de la persona y su familia. (5)

 <b>JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ</b>	<b>DIRECTRIZ JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ No. 006 DE FECHA 28 DE OCTUBRE DE 2020</b>	<b>TIPO DOCUMENTO</b>	
		<b>FORMATO</b>	
		<b>30/08/2017</b>	<b>Versión 001</b>
		<b>JNCI-COSC-UAC-002</b>	

Reglas para asignar la calificación por autosuficiencia económica

1. Asignar a la persona una única categoría teniendo en cuenta la autosuficiencia económica actual, derivada de la deficiencia (s) presente (s), en comparación con la autosuficiencia económica previa a la contingencia médica.
2. No deben tenerse en cuenta otras condiciones económicas propias de la persona o de la familia, así como otros beneficios suplementarios: mesadas pensionales, indemnizaciones, subsidios, auxilios entre otros, que se puedan obtener a futuro.
3. La categoría asignada debe estar **directamente relacionada y condicionada a la realidad del rol laboral** al momento de calificar, sin sujeción al comportamiento del mercado laboral del país.

La Tabla 2 “Clasificación de las restricciones en función de la autosuficiencia económica” del Decreto 1507 de 2014 requiere que se cumplan los dos condicionamientos descritos (**área económica-directamente relacionada y condicionada a la realidad del rol laboral**). No obstante, de no presentarse uno de ellos, tendrá mayor preponderancia el impacto económico que haya generado en la persona.

Esta calificación del impacto económico, en lo posible, debe estar documentado por la empresa. y/o por cualquiera de las partes interesadas.

Se enuncian a continuación unos ejemplos para mayor claridad:

**Por ejemplo:** un trabajador masculino de 45 años, quien tiene un rol laboral recortado como operario de oficios varios en fábrica de escobas, recibe el mismo salario mínimo legal mensual vigente SMLMV que recibía antes de sufrir su evento de salud. Se tiene en cuenta la posición en que estaba antes de adquirir la deficiencia y su condición de discapacidad y que no recibe menos ingresos. No requieren ayuda económica de otros para mantener la autosuficiencia económica. La persona es el único miembro aportante en el núcleo familiar. Por lo tanto, el rol laboral es recortado 5% y la autosuficiencia económica es 0%.

**Por ejemplo:** una trabajadora femenina de 42 años, operaria de planta en laboratorio farmacéutico, quien tiene asignado un rol laboral recortado 5%, tiene recomendaciones laborales. Antes de la contingencia de salud, en su área económica devengaba \$ 2'000.000, ahora debido a sus restricciones laborales no hace horas extras, no recibe pago por comisiones por producción, en la actualidad solo devenga un SMLMV, requiere de ayuda económica de su esposo y los padres le aportan para ayudar a pagar servicios públicos. Para el presente caso el rol laboral es recortado 5% y la categoría económica es Precariamente autosuficiente 1,5% pues ve sus ingresos económicos afectados de forma moderada y requiere ayuda de otras personas para mantener su autosuficiencia económica.

#### **OTRAS AREAS OCUPACIONALES.**

Reglas de asignación de las otras áreas ocupacionales:

1. Al calificar las otras áreas ocupacionales sólo se le debe dar valor a las actividades que la persona ha realizado. No se da valor a actividades que la persona **NO** ha desempeñado. De aquí la importancia de la entrevista estructurada, de la historia laboral y ocupacional. Se debe evaluar todos los subsistemas del Modelo de la Ocupación Humana, razón por la cual no se debe calificar imaginariamente, sino a partir de la realidad de la persona. (7) Por ejemplo: se está evaluando una trabajadora femenina de 58 años, con cargo habitual servicios generales de

 <b>JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ</b>	<b>DIRECTRIZ JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ No. 006 DE FECHA 28 DE OCTUBRE DE 2020</b>	<b>TIPO DOCUMENTO</b>	
		<b>FORMATO</b>	
		<b>30/08/2017</b>	<b>Versión 001</b>
		<b>JNCI-COSC-UAC-002</b>	

- aseo, que nunca ha obtenido licencia de conducción, no sabe conducir, no tiene vehículos de su propiedad, así que NO se debe asignar puntaje en conducción.
2. Para aplicar la escala de calificación del MUCPCLO, se debe saber interpretar las pruebas técnicas que se aportan para poder aplicar el baremo con la escala de gravedad correspondiente.
  3. El rol del calificador es interpretar lo que dicen estos instrumentos y poderlos comparar con el baremo, de la misma forma que ocurre para calificar del título I, cuando se reciben soportes de diferentes especialidades médicas. La función del calificador es saber a quién se le piden las pruebas e interpretarlas correlacionándolas con el baremo. En todo caso, los resultados deben interpretarse en consistencia con la evolución que reporta la historia clínica aportada por los profesionales tratantes.
  4. Cuando un calificador de junta regional o de Junta Nacional de Calificación de Invalidez no encuentre correlación entre las pruebas aportadas, lo reportado en la historia clínica y lo evidenciado por los profesionales evaluadores, tiene la facultad de solicitar las pruebas que requiera, mediante el equipo de interconsultores. (8) Art 18 del Decreto 1352 ( Art. 2.2.5.1.14 decreto 1072 2015)

Dada en Bogotá, a los 28 días del mes de octubre de 2020, la cual se remite a las Juntas de Regional por intermedio de la Dirección Administrativa.

Para constancia firman los integrantes y miembros de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez.

EDGAR HUMBERTO VELANDIA BACCA

SANDRA HERNÁNDEZ GUEVARA

EMILIO LUIS VARGAS PÁJARO

LISIMACO HUMBERTO GOMÉZ ADAIME

LUZ HELENA CORDERO VILLAMIZAR

DORA ANGÉLICA VARGAS RUIZ

 <b>JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ</b>	<b>DIRECTRIZ JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ No. 006 DE FECHA 28 DE OCTUBRE DE 2020</b>	<b>TIPO DOCUMENTO</b>	
		<b>FORMATO</b>	
		<b>30/08/2017</b>	<b>Versión 001</b>
		<b>JNCI-COSC-UAC-002</b>	

DIANA ELIZABETH CUERVO DÍAZ

ADRIANA DEL PILAR ENRÍQUEZ C.

CARLOTA ANTONIA ROSAS ROPAIN

MANUEL HUMBERTO AMAYA MOYANO

MARGOTH ROJAS RODRÍGUEZ

GLORIA MARÍA MALDONADO RAMÍREZ

DIANA NELLY GUZMÁN LARA

MARY PACHÓN PACHÓN

VICTOR HUGO TRUJILLO HURTADO

CRISTIAN ERNESTO COLLAZOS S.

 <b>JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ</b>	<b>DIRECTRIZ JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ No. 006 DE FECHA 28 DE OCTUBRE DE 2020</b>	<b>TIPO DOCUMENTO</b>	
		<b>FORMATO</b>	
		<b>30/08/2017</b>	<b>Versión 001</b>
		<b>JNCI-COSC-UAC-002</b>	

## BIBLIOGRAFÍA

1. Mundial O, Salud de la OP de la S. CIF- Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud.
2. Kavitha Raja, Jerin Mathew BB. Generic work capacity assesment tool for working conditions in India: Premiliry results of devolpment and standardization. Int J Heal Allied Sci. 2017;6(3):99–112.
3. Muschalla B. A concept of psychological work capacity demands: First evaluation in rehabilitation patients with and without mental disorders. Work. 2018;59(3):375–86.
4. Wilkie R, Bjork M, Costa-Black KM, Parker M, Pransky G. Managing work participation for people with rheumatic and musculoskeletal diseases. Best Pract Res Clin Rheumatol. 2020;34(2):101517.
5. Decreto 1507 Diario Oficial de la República de Colombia, Edición 49.241, Bogotá, Colombia 12 de agosto de 2014. Decreto 1507 de 2014. Diario Oficial de la República de Colombia, Edición 49.241, Bogotá, Colombia, 12 de agosto de 2014. Decreto 1507, 2014 [Internet]. 2014; Available from: [https://sidn.ramajudicial.gov.co/SIDN/NORMATIVA/TEXTOS\\_COMPLETOS/94\\_DIARIO\\_OFICIAL/2014 \(49021 a 49381\)/DO. 49241 de 2014.pdf](https://sidn.ramajudicial.gov.co/SIDN/NORMATIVA/TEXTOS_COMPLETOS/94_DIARIO_OFICIAL/2014%20(49021%20a%2049381)/DO.49241%20de%202014.pdf)
6. Downing V. Book Review: A Model of Human Occupation: Theory and Application. Br J Occup Ther. 1996;59(1).
7. Kielhofner G. Terapia ocupacional: modelo de ocupación humana: teoría y aplicación. In: Revistas Científicas Complutenses. 2006.
8. MINISTERIO DT. DECRETO NÚMERO 1072 de 2015( 26 May 2015 ) [Internet]. 2015. p. 326. Available from: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>