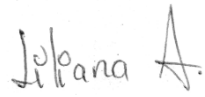



	<b>UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA</b>	<b>CÓDIGO:</b> PGRH-033 <b>VERSIÓN:</b> 05 <b>EMISIÓN:</b> 26/02/2024 <b>PÁGINA</b> 1 DE 12
	<b>REINTEGRO LABORAL</b>	

## ÍNDICE

<b>1.</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>2</b>
<b>2.</b>	<b>ALCANCE</b>	<b>2</b>
<b>3.</b>	<b>DEFINICIONES</b>	<b>2</b>
<b>4.</b>	<b>CONTENIDO</b>	<b>4</b>
<b>4.1.</b>	<b>POLÍTICA DE OPERACIÓN</b>	<b>4</b>
<b>4.2.</b>	<b>DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO</b>	<b>5</b>
<b>4.2.1</b>	<b>Eventos por Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral</b>	<b>5</b>
<b>4.3.2</b>	<b>Eventos por Accidentes y Enfermedad Común</b>	<b>7</b>
<b>5.</b>	<b>DOCUMENTOS DE REFERENCIA</b>	<b>7</b>
<b>6.</b>	<b>REGISTROS</b>	<b>8</b>
<b>7.</b>	<b>CONTROL DE CAMBIOS</b>	<b>9</b>
<b>8.</b>	<b>ANEXOS</b>	<b>10</b>

<b>Proyectado por</b>	Hilda Liliana Álvarez Mercado	<b>Firma:</b> 
<b>Cargo</b>	Gestor de Calidad del Proceso de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	
<b>Revisado y Aprobado para uso por</b>	Tibisay Cartagena Revueltas	<b>Firma:</b> 
<b>Cargo</b>	Líder del Proceso de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	
<b>Revisado y Aprobado para publicación por</b>	Tatiana Martínez Simanca	<b>Firma:</b> 
<b>Cargo</b>	Coordinador del SIGEC	

	<b>UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA</b>	<b>CÓDIGO:</b> PGRH-033 <b>VERSIÓN:</b> 05 <b>EMISIÓN:</b> 26/02/2024 <b>PÁGINA</b> 2 DE 12
	<b>REINTEGRO LABORAL</b>	

## 1. OBJETIVO

Promover la adaptación del colaborador en labores acordes a sus habilidades y patologías de origen común y/o profesional, que generen o no secuelas con recomendaciones definidas por su EPS o ARL, permitiendo su productividad y potencializando su recuperación, con el fin de contribuir a su bienestar y calidad de vida integral, siendo responsables socialmente y cumplidores de la Legislación Colombiana.

## 2. ALCANCE

Este procedimiento aplica a todos los trabajadores administrativos y docentes de la Institución, de la siguiente manera:

- Aplicará para todos trabajadores con incapacidad mayor a 15 días por un evento reciente en salud por ATEL. Así como a los casos de enfermedades comunes con incapacidad mayor o igual a 30 días, u otras incapacidades adicionalmente si requiere valoración pos-incapacidad.
- Trabajadores con condiciones de salud mental diagnosticada como presencia de un síndrome de burnout, pérdida de autoestima o situación de depresión, diagnosticada por profesional competente, o Situación inicial de discapacidad con pronóstico de deterioro en el corto plazo (menor a un año).
- Casos que presenten recomendaciones como resultado de evaluaciones médicas ocupacionales y de los Programas de Vigilancia Epidemiológica.
- Trabajadores remitidos por el médico tratante de la EPS, por medicina laboral de la EPS ò de la ARL.
- Trabajadores con diagnósticos especiales de salud identificados por el análisis de ausentismo, en las valoraciones médicas periódicas, de ingreso o las realizadas en el desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

## 3. DEFINICIONES


**Accidente de Trabajo (AT):** 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.

**ARL:** Administradora de riesgos laborales.

**ATEL:** Hace referencia a Accidente de Trabajo y Enfermedad Laboral.

**Cierre de Caso:** Se considera caso cerrado al que se le han levantado las recomendaciones, se ha vencido su término o se le han aplicado exitosamente recomendaciones o reubicación laboral definitiva y se valorara en el futuro solo a necesidad del colaborador o por cambio de funciones, ocupación o condiciones de salud.

**Enfermedad:** Alteración o desviación del estado fisiológico en una o varias partes del cuerpo, por causas en general conocidas, manifestada por síntomas y unos signos característicos, y cuya evolución es más o menos previsible.

	<b>UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA</b>	<b>CÓDIGO:</b> PGRH-033 <b>VERSIÓN:</b> 05 <b>EMISIÓN:</b> 26/02/2024 <b>PÁGINA</b> 3 DE 12
	<b>REINTEGRO LABORAL</b>	

**Enfermedad Laboral:** Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o el medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

**EPS:** Entidad promotora de salud.

**FURAT:** Formato único de reporte de accidentes de trabajo.

**FUREL:** Formato Único de Reporte de Enfermedad laboral.

**IPS:** Institución a través de la cual la ARL o EPS prestan servicios de salud.

**Recomendaciones laborales:** Sugerencias e indicaciones acordes a la capacidad funcional de un colaborador y directamente relacionadas con el puesto de trabajo que desempeña, con el fin de favorecer la conservación o mejoría de su estado de salud.


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

**Reincorporación al Trabajo:** Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría. (Artículo 4 de la Ley 776 del 2002).

**Reintegro Laboral:** Es un programa de la Universidad de Córdoba, para el regreso a la actividad laboral de los trabajadores que tuvieron un accidente de trabajo, enfermedad laboral y enfermedad general, como complemento de su proceso de rehabilitación integral.

Al concluir el proceso inicial y el seguimiento clínico mediante los controles médicos y tratamiento pertinente para cada caso, el trabajador requiere ir retomando sus actividades laborales, este proceso demanda una adaptación y por tal razón se emiten unas recomendaciones por parte de la ARL, EPS y/o Médico tratante (dependiendo de la evolución y el oficio desempeñado), informando sobre el Reintegro Laboral y las recomendaciones médicas, se busca que el trabajador promueva sus habilidades residuales y vaya recobrando el desempeño en su entorno laboral.

**Reintegro sin modificaciones** Cuando las condiciones individuales corresponden al perfil de exigencias del puesto y las condiciones de trabajo no representen riesgo para el colaborador, se ubica al colaborador en el puesto de trabajo habitual, sin realizar modificaciones o variaciones técnicas o administrativas.

	<b>UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA</b>	<b>CÓDIGO:</b> PGRH-033 <b>VERSIÓN:</b> 05 <b>EMISIÓN:</b> 26/02/2024 <b>PÁGINA</b> 4 DE 12
	<b>REINTEGRO LABORAL</b>	

**Reintegro con modificaciones** Cuando por las condiciones individuales del colaborador, las exigencias del oficio pueden presentar riesgo en alguna de sus tareas, se debe realizar modificaciones tales como reasignación de tareas, límites de tiempo, asignación de turnos u horarios específicos entre otros.

- Temporales: Recomendaciones emitidas por un período de tiempo (reasignación de tareas).
- Permanentes Recomendaciones emitidas de manera permanente al colaborador (restricción de tareas).

**Reporte:** Información suministrada por la empresa, IPS y ARL, relacionada con el trabajador, tipo de evento y estado clínico.

**Reubicación del Trabajador:** los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios. (Artículo 8 de la Ley 776 del 2002).

**Reubicación permanente:** Cuando las capacidades del colaborador no se adaptan a las exigencias del trabajo que venía desempeñando, debe considerarse la opción de reubicación en otro puesto de trabajo de manera permanente y definitiva.

**Reubicación Temporal:** Cuando el colaborador no cuenta con incapacidad médica y aún está en tratamiento, debe ser reubicado de manera temporal en un puesto de menor complejidad, mientras se restablece la capacidad individual y las condiciones de trabajo no representan riesgo para el colaborador. (Hacer análisis de cada caso, determinando si su reubicación puede darse en otro oficio de igual complejidad, siempre que no deteriore su situación de salud). Puede o no volver a su oficio habitual. La ubicación del colaborador debe ser por un tiempo definido, de acuerdo a la evaluación médica laboral.


**Seguimiento:** Implica la verificación de las metas propuestas y el seguimiento al desempeño del trabajador en su proceso de rehabilitación integral.

## 4. CONTENIDO

### 4.1. POLÍTICA DE OPERACIÓN

- ✓ El responsable del SG-SST incluirá al programa a aquellas personas que reporten limitaciones en la salud de consideración y que no presenten incapacidad, previa verificación de las recomendaciones médicas reportadas por la EPS del funcionario o recomendación del médico ocupacional de la Institución.
- ✓ Para los casos de trabajadores con mayor complejidad (enfermedades como cáncer, daños neurológicos, compromisos de columna vertebral, entre otros), donde las recomendaciones hayan implicado reubicación laboral, horario flexible, disminución de funciones, trabajo en casa, entre otros; deberán ser enviados al médico laboral para poder cerrar su caso.

*Una vez descargado o impreso este documento se considerará una copia no controlada, por favor asegúrese en el sitio web del Sistema de Control Documental del SIGEC que ésta es la versión vigente*

	<b>UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA</b>	<b>CÓDIGO:</b> PGRH-033 <b>VERSIÓN:</b> 05 <b>EMISIÓN:</b> 26/02/2024 <b>PÁGINA</b> 5 DE 12
	<b>REINTEGRO LABORAL</b>	

- ✓ Los reintegros laborales producto de incapacidades y diagnósticos de patologías de salud mental serán realizados por la profesional en psicología de la Oficina de Gestión de Talento Humano.
- ✓ Los reintegros laborales producto de enfermedades laborales o accidentes de trabajo serán realizados por el programa de rehabilitación de la ARL y la responsable del SG-SST de la Universidad realizará el seguimiento.
- ✓ Los casos identificados a través de las diferentes fuentes de información definidas en el alcance del presente procedimiento, serán consolidados en el formato **FGRH-191 Seguimiento a casos de reintegro laboral**, en el cual se incluirá la población en seguimiento.

## 4. 2. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

### 4. 2.1 Eventos por Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral

Pasos	Responsable	Descripción
<b>1</b>	Profesional Responsable del SG-SST	Realiza el reporte de Accidente de Trabajo y/o Enfermedad Laboral tal y como lo expresa el procedimiento <b>PGRH-032 Reporte e Investigación de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral</b> .
<b>2</b>	Profesional Responsable del SG-SST	Aportará a <b>la ARL</b> , la ficha de funciones del trabajador, que faciliten al equipo interdisciplinario el análisis de puestos de trabajo. Estos deben incluir la descripción de las demandas físicas, psicológicas, técnicas y experiencia que se requieren para su desempeño, así como el manual de funciones y procedimientos seguros.
<b>3</b>	ARL	Asigna profesional para el acompañamiento al reintegro el cual debe tener una especialidad acorde con el tipo de accidente o enfermedad.  <b>NOTA:</b> Una vez se haya definido por parte de Medicina Laboral de la ARL o EPS el reintegro del trabajador, se recibirá las recomendaciones si es pertinente para el reintegro.
<b>4</b>	Profesional Responsable del SG-SST	Coordina administrativamente el regreso del trabajador (turno, labores a realizar) y prepara, si es del caso, al equipo de trabajo o compañeros para que quede claro que apoyos se deben brindar.  Diligencia el formato <b>FGRH-117 Acta de Reintegro Laboral</b> , en donde queda consignada la información de las nuevas tareas asignadas (explicando que son de manera temporal y /o definitiva de acuerdo con las recomendaciones médicas) y da el visto bueno al reintegro.  Luego procede de la siguiente manera:  <b>a)</b> Si el funcionario requiere ser reubicado: <b>continua en el paso 5.</b> <b>b)</b> Si no requiere ser reubicado: <b>continua en el paso 6.</b>




# UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

**CÓDIGO:**  
PGRH-033  
**VERSIÓN:** 05  
**EMISIÓN:**  
26/02/2024  
**PÁGINA**  
6 DE 12

## REINTEGRO LABORAL

Pasos	Responsable	Descripción
5	Profesional Responsable del SG-SST / Jefe Oficina de Gestión de Talento Humano	Definen los posibles cargos para facilitar el reintegro laboral y en el caso de procesos de reconversión, participan y lideran activamente en ellos. Solicitan apoyo y asesoría de la ARL.  En caso de no ser posible el reintegro laboral, plantean otras alternativas ocupacionales.
6	Profesional Responsable del SG-SST/Jefe inmediato	Coordina, realiza y supervisa las modificaciones al puesto y/o ambiente de trabajo sugeridas por el equipo de rehabilitación de la ARL.
7	Profesional Responsable del SG-SST / Jefe inmediato	Realizan seguimiento del trabajador al mes del reintegro, finalizan las recomendaciones para conocer su adaptación y llevan registro en el <b>FGRH-117 Acta de Reintegro Laboral</b> .  Este seguimiento se hará tanto al trabajador, así como a su jefe inmediato, el cual contempla los siguientes aspectos:  <b>✓ Trabajador</b> o Percepción de confort. o Percepción de seguridad. o Percepción de competencia. o Relaciones sociales dentro de la empresa.  <b>✓ Jefe inmediato</b> o Adecuación del estándar de productividad. o Cumplimiento de normas de seguridad. o Relaciones sociales dentro de la empresa  Como resultado se debe establecer si se requieren nuevas adaptaciones al individuo, al puesto de trabajo o al ambiente laboral, y redefinir o confirmar las metas a cumplir en el programa.
8	Jefe inmediato	Reportará a la Oficina de Gestión de Talento Humano la inasistencia o incumplimiento a las actividades y evaluaciones contempladas en el plan de reintegro por parte del trabajador para la toma de acciones disciplinarias.
<b>FIN DEL PROCEDIMIENTO</b>		

	<b>UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA</b>	<b>CÓDIGO:</b> PGRH-033 <b>VERSIÓN:</b> 05 <b>EMISIÓN:</b> 26/02/2024 <b>PÁGINA</b> 7 DE 12
	<b>REINTEGRO LABORAL</b>	

#### 4.2.2 Eventos por Accidentes y Enfermedad Común

Pasos	Responsable	Descripción
<b>1</b>	Profesional Responsable del SG-SST	<p>Recibe las incapacidades y/o recomendaciones médicas, así como los trabajadores diagnosticados con condiciones de salud mental e ingresa al trabajador a seguimiento.</p> <p>En el caso en el que el trabajador a su ingreso presente limitación para realizar su labor habitual y no tengan las recomendaciones médicas por parte de la EPS, la Universidad las solicitara por escrito.</p> <p>Envía al trabajador a medicina laboral.</p>
<b>2</b>	Médico Especialista en Medicina del trabajo o IPS en Seguridad y Salud en el Trabajo	Realiza la valoración Médica y documenta el examen pos-incapacidad, genera las recomendaciones pertinentes y el tiempo estipulado para las mismas de acuerdo al diagnóstico, tal y como se expresa en el procedimiento <b>PGRH – 022 Procedimiento de Evaluación Médica Ocupacional</b> .
<b>3</b>	Profesional Responsable del SG-SST, Jefe Oficina de Gestión de Talento Humano	Recibe el certificado médico y levanta en el formato <b>FGRH-117 Acta de Reintegro Laboral</b> en donde queda consignada la información de las nuevas tareas asignadas (y explicaran que son de manera temporal y /o definitiva de acuerdo con las recomendaciones médicas emitidas).
<b>4</b>	Profesional Responsable del SG-SST.	Realiza seguimiento tal y como se estipule en las recomendaciones del trabajador reintegrado y lleva registro en el formato <b>FGRH-117 Acta de Reintegro Laboral</b> .
<b>FIN DEL PROCEDIMIENTO</b>		

#### 5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Referencia	Fecha de Emisión	Breve Descripción	Ente que expide la Norma
Resolución 3050 de 2022	28 de julio de 2022	Por la cual se adopta el Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional en el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones.	Ministerio del trabajo





# UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

**CÓDIGO:**  
PGRH-033  
**VERSIÓN:** 05  
**EMISIÓN:**  
26/02/2024  
**PÁGINA**  
8 DE 12

## REINTEGRO LABORAL

Referencia	Fecha de Emisión	Breve Descripción	Ente que expide la Norma
Ley 776	17 de diciembre de 2002	Normas sobre la Organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.	Ministerio del trabajo
Resolución 1401	14 de mayo de 2007	Reglamenta la investigación de incidente y accidente de trabajo	Ministerio de protección Social
Ley 1562	11 de Julio de 2012	Se modifica el Sistema general de Riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional	Ministerio del trabajo
Decreto 1477	5 de agosto de 2014	Tabla de Enfermedades Laborales	Ministerio del trabajo
Decreto 1072	26 de mayo de 2015	Decreto único reglamentario del sector trabajo	Ministerio del trabajo
Resolución 2851	28 de julio de 2015	Notificación de accidentes graves ante la Empresa Promotora de Salud (EPS) y Ministerio	Ministerio del trabajo
Ley 361	7 de febrero de 1997	Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones.	Congreso de la republica

## 6. REGISTROS

No	Código	Nombre	Responsable del diligenciamiento	Lugar de Archivo	Medio de archivo	Tiempo de Archivo	Disposición
1	N/A	Reporte de accidente	Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Archivo de gestión	Físico	20 años	Eliminar
2	FGRH-117	Acta de reintegro laboral	Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Archivo de gestión	Físico	20 años	Eliminar





# UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA


**CÓDIGO:**  
PGRH-033  
**VERSIÓN:** 05  
**EMISIÓN:**  
26/02/2024  
**PÁGINA**  
9 DE 12

## REINTEGRO LABORAL

No	Código	Nombre	Responsable del diligenciamiento	Lugar de Archivo	Medio de archivo	Tiempo de Archivo	Disposición
3	FGRH-191	Seguimiento a casos de reintegro laboral	Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Archivo de gestión	Digital	20 años	Eliminar
4	N/A	Formato Único de Reporte de Enfermedad laboral (FUREL) de la ARL	Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Archivo de gestión	Físico	20 años	Eliminar

### 7. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN No.	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA
01	Se incluyó una nueva política de operación	06/12/2017
02	<ul style="list-style-type: none"><li>Se realizaron cambios en el ítem 1 (Objetivo General)</li><li>Se realizaron cambios en el ítem 2 (Alcance)</li><li>Se agregaron conceptos relacionados en el ítem 3 (Definiciones)</li><li>Se definieron las fases a seguir para el procedimiento de reintegro laboral y a su vez se definen los tiempos de seguimiento laboral en el ítem 8.1. (Anexos).</li><li>Se establecieron nuevas funciones a desarrollar relacionadas en el ítem 8. 2. (Responsabilidades)</li></ul>	25/06/2018
03	Se ajustan los responsables y la descripción del paso 2 de la descripción del procedimiento 4.2.1 y el responsable del paso 3 de la descripción del procedimiento 4.2.2.	04/05/2021
04	<ul style="list-style-type: none"><li>Se ajusta el alcance del procedimiento</li><li>Se ajustaron algunas definiciones conforme la Resolución 3050 de 2022.</li><li>Se ajustaron algunos pasos de la descripción del procedimiento 4.2.1 y se incluyeron unos nuevos conforme la Resolución 3050 de 2022.</li><li>Se ajustó el paso 1 de la descripción del procedimiento 4.2.2</li><li>Se incluyeron dos nuevas políticas de operación.</li><li>Se incluyó en los documentos de referencia la Resolución 3050 de 2022.</li><li>Se incluyó en la tabla de registros el formato seguimiento a casos de reintegro laboral.</li></ul>	16/05/2022

	<b>UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA</b>	<b>CÓDIGO:</b> PGRH-033 <b>VERSIÓN:</b> 05 <b>EMISIÓN:</b> 26/02/2024 <b>PÁGINA</b> 10 DE 12
	<b>REINTEGRO LABORAL</b>	


## 8. ANEXOS

### 8.1. Fases Para El Reintegro Laboral.

- Documentar el reintegro laboral después de incapacidad por Enfermedad General, Enfermedad Laboral O Accidente Laboral, Generadas Por: IPS, EPS, ARL, Médico Laboral de La Institución.
- El tiempo de definición del reintegro, verificación y seguimiento de las condiciones del trabajador serán dadas por las instituciones de Salud, según sea el caso.
- La Universidad realizará un seguimiento o verificación del proceso de trabajo con base en las recomendaciones del médico de acuerdo con el caso.
- Los casos serán identificados a través de FURAT, FUREL (laboral) e incapacidades que sean reportadas a la institución por EPS (común) y diagnosticados por: IPS, EPS, ARL.
- El concepto de rehabilitación será determinado por las entidades de seguridad social: IPS, EPS, ARL y AFP y Médico laboral de la empresa.
- En los casos donde no existe recomendación por las entidades antes mencionadas, el proceso de evaluación se realizará por Medico Laboral contratado por la institución.
- La universidad Facilitará al trabajador el proceso de reincorporación a su puesto de trabajo o a la actividad laboral y/o ocupacional. El trabajador debe participar en forma activa en la construcción del plan, aportando ideas, concertando propuestas con el Responsable de seguridad y salud en el trabajo, jefe de talento humano, Líder del proceso donde tendrán compromisos frente al plan de rehabilitación propuesto.
- En el caso en que se cumplan los tiempos estipulados en las recomendaciones de las Entidades de salud y no se dé la valoración por los mismos, se realizará contacto por parte de la institución con las entidades o médico laboral contratado.
- Se garantizará la inducción o reinducción según sea el caso en el ambiente laboral propuesto.
- Se realizará seguimiento a las recomendaciones por Enfermedad general, según el diagnóstico dado por EPS, y según evolución del trabajador, una vez reincorporado. Esta información será consignada en el reintegro laboral.
- La inasistencia medica e incumplimiento a las acciones definidas en el plan de reintegro, sin causal justificable por parte del trabajador, delimitara acciones administrativas y/o disciplinarias por el área de Talento Humano.

El responsable de seguridad y salud en el trabajo o personal a cargo, realiza seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones laborales emitidas. Se definen como tiempos de seguimiento laboral los siguientes:

- Cuando las recomendaciones son de 30 a 60 días se harán 2 seguimientos laborales para el caso, el primer seguimiento a los 15 días y el segundo al finalizar las recomendaciones.
- Cuando las recomendaciones son de 60 días o más, se realizarán 3 seguimientos para el caso, el primer seguimiento a los 15 días, el segundo a la mitad y el tercero al finalizar las recomendaciones.

	<b>UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA</b>	<b>CÓDIGO:</b> PGRH-033 <b>VERSIÓN:</b> 05 <b>EMISIÓN:</b> 26/02/2024 <b>PÁGINA</b> 11 DE 12
	<b>REINTEGRO LABORAL</b>	

- En recomendaciones definitivas, evaluar inicialmente a los 10 días y luego cada 3 meses y en el segundo año semestral según secuelas o según modificaciones en los procesos de producción o en el oficio asignado al trabajador.
- Los seguimientos por Enfermedad laboral: periodos de seguimiento de 3, 6, 9 y 12 meses, según evolución y adaptación del trabajador.
- Los seguimientos por Accidente de Trabajo: se define el tiempo dependiendo de las recomendaciones que se envíen por ARL, el reporte también se realiza por parte de la Empresa.
- Si el caso lo amerita, solicitar valoración médica especializada ante la ARL o EPS. Cuando las restricciones sean temporales o cuando la patología del trabajador lo amerite, el trabajador debe pedir cita con su médico tratante antes de la finalización del tiempo estimado de recomendaciones laborales, para verificar la necesidad de darles continuidad o su suspensión, esto debe ser informado a SST y a su vez SST da a conocer la información al jefe inmediato.
- Definida el alta de las recomendaciones se procede a cerrar el caso en el registro de casos en el formato de reintegro laboral, y se notifica al jefe inmediato y al trabajador del cierre.
- Los casos se cerrarán una vez el médico tratante así lo dictamine de acuerdo con la estabilidad de la patología o cumplido el tiempo de las recomendaciones. Al cerrar el caso se puede determinar la normalización del oficio habitual o el cumplimiento de las recomendaciones emitidas. Se dejará contemplado en acta el cierre de los casos. Se realizará la entrevista de satisfacción del trabajador con relación al proceso y se tendrá en cuenta la percepción de los líderes de proceso con relación al objetivo y su cumplimiento.
- Una vez finalizado el tratamiento médico y el tiempo de las adaptaciones al ambiente laboral o al oficio, se reintegrará el trabajador a su puesto habitual. En casos en donde se requiera una reubicación definitiva, la empresa seleccionara el puesto de trabajo acorde con las capacidades residuales del trabajador, tomando en cuenta sus habilidades y destrezas cognitivas, preceptuales, físicas y motoras y las necesidades de modificaciones o ajustes en cada uno de ellos dependiendo del caso

## 8. 2. Responsabilidades


Las responsabilidades para el Proceso de Reintegro Laboral estarán definidas así:

### 8.2.1. Alta dirección:

- Realizará los cambios administrativos y proporcionará las condiciones y ajustes para la adaptación laboral y las modificaciones o mejoras requeridas para garantizar un proceso seguro y efectivo.

### 8.2.2. Profesional especializado – Responsable SG-SST

- Garantizará las evaluaciones ocupacionales post incapacidad, con el médico contratado para los exámenes ocupacionales.

	<b>UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA</b>	<b>CÓDIGO:</b> PGRH-033 <b>VERSIÓN:</b> 05 <b>EMISIÓN:</b> 26/02/2024 <b>PÁGINA</b> 12 DE 12
	<b>REINTEGRO LABORAL</b>	

- Informar a los Jefes de las áreas involucradas cuando se presente un evento de accidente de trabajo, enfermedad laboral o enfermedad general y que sea objeto del procedimiento de reintegro laboral.
- Participar en la investigación de los Accidentes y el seguimiento a los planes de acción y las recomendaciones médicas emitidas.
- Convocar reunión para gestión del proceso de reintegro laboral, en donde se involucra, el jefe del área, y gestión humana de la Universidad. Documentar esta reunión en el formato de acta de reintegro laboral.
- Realizar seguimiento del caso del trabajador reintegrado, para esto debe diligenciar el formato de seguimiento laboral del caso.
- También por tanto se debe realizar el análisis de tareas y/o adaptaciones a los puestos de trabajo adelantados por la empresa, en respuesta a las recomendaciones de la valoración de rehabilitación y requerimientos sensoriomotores del puesto de trabajo.
- Garantizará el seguimiento al comportamiento del ausentismo posterior a los procesos de reintegro laboral, reincidencia, cumplimiento de recomendaciones y controles administrativos.

### 8.2.3. Jefes de dependencia:

- Realizar seguimiento del caso del trabajador reintegrado. Realizar seguimiento dentro de la primera semana y al finalizar las recomendaciones
- Notificar de manera oportuna al responsable de Seguridad y Salud en el trabajo si el trabajador no logra una buena adaptación, o no sigue las actividades asignadas, incumpliendo las recomendaciones especificadas en el acta de reintegro. De igual manera si el trabajador le reporta exacerbación de la sintomatología.

### 8.2.4. Trabajadores:

- Informar al jefe de talento humano y seguridad y salud en el trabajo proceso involucrado cuando se presente un evento de accidente de trabajo, enfermedad laboral o enfermedad general y que sea objeto del programa de reintegro laboral.
- Cumplir con las recomendaciones emitidas por el médico tratante.
- Continuar asistiendo a su tratamiento médico, reportando al responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo las correspondientes constancias de asistencia a las valoraciones médicas y tratamientos de rehabilitación.
- Reportar a su jefe inmediato y/o al responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo, cualquier cambio en su estado de salud que tenga que ver con el evento por el que se realizó gestión de Reintegro, que se presente durante y después del cumplimiento de las recomendaciones médicas.
- Realizar la reinducción organizacional por los medios que determine la empresa
- Asistir a las capacitaciones programadas por el SG-SST.