

Tabla de Contenido

1. OBJETIVO	2
2. ALCANCE.....	2
3. NORMATIVIDAD	2
3.1. Directrices	2
3.2. Lineamientos.....	2
4. DEFINICIONES.....	2
6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA	9
7. RIESGOS.....	9
8. CONTROL DE CAMBIOS	10
9. APROBACIÓN.....	10
10. ANEXOS	11

1. OBJETIVO

Definir las acciones del proceso de rehabilitación y reintegro laboral, para el regreso a la actividad laboral de los trabajadores que tuvieron un accidente de trabajo, enfermedad laboral y/o enfermedad general, como complemento de su programa de rehabilitación integral.

2. ALCANCE

Aplica para todos los trabajadores de áreas administrativas o académicas, a quienes les emitan recomendaciones y/o restricciones médicas laborales. El proceso inicia con la recepción de las recomendaciones y/o restricciones y finaliza con el seguimiento periódico de las mismas o cierre del caso por las entidades tratantes.

3. NORMATIVIDAD

3.1. Directrices

- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo Uniandes

3.2. Lineamientos

- El proceso debe realizarse anualmente para riesgos 3, 4 y 5, y de forma bianual para riesgos 1 y 2, de pendiente su recurrencia.
- La unidad académica/administrativa y/o Compras y Activos Fijos debe enviar la lista de contratistas y proveedores.
- El contratista tiene máximo un mes para enviar el plan de acción.
- El plan de acción debe ser realizado a máximo un año o lo que dure el contrato con la universidad.
- Para los proveedores: se solicitará a través de Compras y activos Fijos certificación de ARL sobre avance de implementación del SG-SST y el diligenciamiento de la autoevaluación a través de formato lista de chequeo
- Para Contratistas: Se solicitará formato diligenciado de la autoevaluación para contratistas, la cual se verificará y se realizará seguimiento a través de auditorías.

4. DEFINICIONES

- **Accidente de trabajo:** es 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.
Entendiéndose como causa todo aquello que este directamente relacionado con la actividad realizada por el trabajador y que cause una lesión.
Ocasión, es todas aquellas condiciones o situaciones presentadas en el entorno laboral relacionadas de forma directa o indirecta con la actividad del trabajador y que le causa una lesión.

MACROPROCESO	NIVEL 1	NIVEL 2
Efectividad institucional	Sistema de Calidad Institucional	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión. (Artículo 3, Ley 1562 de 2012)

- **Accidente grave:** corresponden a casos complejos que requerirán intervención ocupacional y que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, húmero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva.
- **Accidente leve:** accidente sin mayor compromiso fisiológico, el cual no requiere intervención ocupacional pues el reintegro es directo. Los diagnósticos considerados como leves son: Traumas de tejidos blandos, esguinces grado I, hematomas, contusiones, heridas superficiales, cervicalgia y dorsalgia episodio, luxaciones interfalángicas, desgarros grado I, quemaduras grado I, fisuras sobre diáfisis a excepción de las intraarticulares y cuerpos vertebrales.
- **Actividad:** realización de una tarea o acción por una persona. Representa la perspectiva de la persona respecto al funcionamiento.
- **Adaptación:** proceso de ajuste entre las capacidades del individuo y los requerimientos de desempeño.
- **Capacidad funcional:** conjunto de destrezas individuales que permiten el adecuado desarrollo de una actividad determinada.

MACROPROCESO	NIVEL 1	NIVEL 2
Efectividad institucional	Sistema de Calidad Institucional	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

- **Condición de salud:** término genérico que incluye enfermedad (aguda o crónica), trastorno, traumatismo y lesión. Una “condición de salud” puede incluir también otras circunstancias como embarazo, envejecimiento, estrés, anomalías congénitas o predisposiciones genéticas. Las “condiciones de salud” se codifican utilizando la CIE-10.
- **Deficiencia:** anormalidad o pérdida de una estructura corporal o de una función fisiológica. Las funciones fisiológicas incluyen las funciones mentales. Con “anormalidad” se hace referencia, estrictamente, a una desviación significativa respecto a la norma estadística establecida (ej. la desviación respecto a la media de la población obtenida a partir de normas de evaluación estandarizadas) y sólo debe usarse en este sentido.
- **Desempeño/Realización:** “Constructo” que describe, como calificador, lo que los individuos hacen en su ambiente/entorno real, y, de esta forma, conlleva el aspecto de la participación de la persona en situaciones vitales. El contexto/entorno actual también se describe utilizando el componente Factores Ambientales.
- **Desempeño Ocupacional:** es el actuar de la persona en ambientes específicos, siendo este un proceso durante el cual se motiva, inicia y completa distintas ocupaciones, en donde intervienen las capacidades personales, las exigencias ocupacionales y las demandas del medio ambiente, que finalmente experimenta cuando se involucra en las áreas de autocuidado, trabajo y esparcimiento.
- **Discapacidad:** término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una “condición de salud”) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales).
- **Enfermedad común:** es aquella enfermedad que no guarda ninguna relación con la actividad laboral que es desempeñada.
- **Enfermedad laboral:** la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.
- **Facilitadores:** todos aquellos factores en el entorno de una persona que, cuando están presentes o ausentes, mejoran el funcionamiento y reducen la discapacidad. Entre ellos se incluyen aspectos tales como que el ambiente físico sea accesible, la

MACROPROCESO	NIVEL 1	NIVEL 2
Efectividad institucional	Sistema de Calidad Institucional	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

disponibilidad de tecnología asistencial adecuada, las actitudes positivas de la población respecto a la discapacidad, y también los servicios, sistemas y políticas que intenten aumentar la participación de las personas con una condición de salud en todas las áreas de la vida. También la ausencia de un factor puede ser un facilitador, por ejemplo, la ausencia de estigma o actitudes negativas entre la población. Los facilitadores pueden prevenir que un déficit o limitación en la actividad se convierta en una restricción en la participación, puesto que contribuyen a mejorar el rendimiento real al llevar a cabo una acción, con independencia del problema que tenga la persona respecto a la capacidad para llevar a cabo dicha acción.

- **Factores ambientales:** constituyen un componente de la CIF y se refieren a todos los aspectos del mundo extrínseco o externo que forma el contexto de la vida de un individuo, y como tal afecta el funcionamiento de esa persona. Los factores ambientales incluyen al mundo físico natural con todas sus características, el mundo físico creado por el hombre, las demás personas con las que se establecen o asumen diferentes relaciones o papeles, las actitudes y valores, los servicios y sistemas sociales y políticos, y las reglas y leyes.
- **Factores contextuales:** son los factores que constituyen, conjuntamente, el contexto completo de la vida de un individuo, y en concreto el trasfondo sobre el que se clasifican los estados de salud en la CIF. Los factores contextuales tienen dos componentes: Factores ambientales y factores personales.
- **Factores personales:** son los factores contextuales que tienen que ver con la persona como la edad, el sexo, el nivel social, experiencias vitales, etc., que no están actualmente clasificados en la CIF pero que los usuarios pueden incorporar al aplicar la clasificación.
- **Funcionamiento:** es un término genérico que incluye funciones corporales, estructuras corporales, actividades y participación. Indica los aspectos positivos de la interacción entre un individuo (con una “condición de salud”) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales).
- **Funciones corporales:** funciones fisiológicas de los sistemas corporales, incluyendo las funciones psicológicas. Con “cuerpo” nos referimos al organismo humano como un todo, y por tanto se incluye la mente en la definición. Por ello, las funciones mentales (o psicológicas) están incluidas dentro de las funciones corporales. El estándar empleado para valorar estas funciones es lo que consideramos la norma estadística para los seres humanos.

MACROPROCESO	NIVEL 1	NIVEL 2
Efectividad institucional	Sistema de Calidad Institucional	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

- **Incidente:** suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos.
- **Persona con discapacidad:** individuo que presenta alteraciones a nivel físico, mental, intelectual, sensorial, visual o auditivo, que la coloca en desventaja frente a sus semejantes; dificultando o limitando en algunas ocasiones su participación en actividades personales, educativas, laborales, recreativas, culturales, deportivas, comunitarias, familiares y sociales, entre otras.
- **Pronóstico funcional y ocupacional:** juicio acerca de las posibilidades de cambio en el tiempo, respecto al curso y secuelas de una condición de salud, y de las capacidades de desempeño ocupacional del individuo.
- **Readaptación profesional:** conjunto de procesos que comprenden todas las Intervenciones científicas o técnicas que permitan el empleo selectivo de las personas con discapacidad.
- **Reconversión de mano de obra:** entrenamiento o capacitación en un oficio diferente al habitual, debido a que las capacidades residuales del individuo le impiden el ejercicio del mismo, cumpliendo los criterios establecidos.
- **Rehabilitación:** conjunto de acciones sociales, terapéuticas, educativas y de formación, de tiempo limitado, articuladas y definidas por un equipo interdisciplinario, que involucran al usuario como sujeto activo de su propio proceso, a la familia, a la comunidad laboral y la comunidad social, en el cumplimiento de los objetivos trazados, que apunten a lograr cambios en el trabajador, su entorno, que le permitan la reincorporación ocupacional y experimentar una buena calidad de vida.
- **Reintegro laboral:** intervención que permite reincorporar a un trabajador accidentado o con patologías de origen común y/o laboral a su entorno laboral con el mínimo de secuelas tanto físicas como psicológicas.
- **Reintegro con modificaciones:** son aquellos casos que luego de haber sufrido un accidente o presentar patologías de origen común y/o laboral, el trabajador debe ingresar con adaptaciones a las tareas realizadas en su puesto de trabajo. Tienen un tiempo limitado en las restricciones.

- **Reintegro sin modificaciones:** son aquellos casos que luego de haber sufrido un accidente o presentar patologías de origen común y/o laboral, no requieren de ninguna restricción o recomendación para regresar a su entorno laboral.
- **Restricción de la participación:** hace referencia a los problemas que un individuo puede experimentar al involucrarse en situaciones vitales.
- **Reubicación laboral:** cambiar al trabajador de puesto de trabajo o de asignación de funciones ya sea temporal o definitivamente, dependiendo de la severidad de la lesión y del análisis del puesto de trabajo.
- **Reubicación laboral definitiva:** 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 laboral temporal:** cuando el empleado 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 con la evaluación médica laboral.

5. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

5.1. Descripción de actividades – Gestión de SST a contratistas y proveedores

ENTRADA	Recomendaciones y/o restricciones médicas laborales
PROVEEDOR	Departamento Médico, Seguridad y Salud en el Trabajo, Dependencias, Trabajadores
SALIDA	- Acta del proceso específico de rehabilitación y reintegro laboral - Soporte de seguimiento a recomendaciones medico laborales
CLIENTE	Trabajador y Dependencias de la Universidad de los Andes

ACTIVIDAD

DESCRIPCIÓN

RESPONSABLE

SISTEMA

DOCUMENTOS

1	Entregar el documento emitido por la ARL / EPS / IPS	Se envía el documento emitido al trabajador por parte de la entidad de Salud a SST.	Trabajador/Jefe inmediato		
2	Levantar la información	A través de la revisión de carpeta documental laboral.	GHDO / SST		Reportes de valoración médica, certificados de aptitud de los exámenes médicos ocupacionales, incapacidades, dictámenes de calificación de PCL y/u origen de enfermedad, entre otros.
3	Verificar recomendaciones y restricciones	Verificar si las exigencias del cargo o las tareas asignadas cumplen con las recomendaciones médicas ocupacionales emitidas por la ARL / EPS / IPS.	SST		FOR-45-1-05-18 Formato de Seguimiento a recomendaciones medico laborales
4	Hacer seguimiento al reintegro laboral	De acuerdo con la vigencia de las recomendaciones / restricciones médicas se programará al menos un seguimiento por cada caso, según el tipo de lesión y las condiciones funcionales del trabajador. Cuando el caso lo amerite, se debe solicitar valoración médica ante las entidades del Sistema de Seguridad Social que correspondan según sea el caso.	GHDO / SST / Jefe inmediato / Trabajador		FOR-45-1-05-19 Acta de seguimiento del proceso de rehabilitación y reintegro laboral
5	Hacer seguimiento a casos	Se realizarán reuniones a necesidad para evaluar los casos abiertos de rehabilitación y reintegro laboral	Coordinador de SST, Gestor SST, GHDO, Jefe inmediato, Médico especialista en SST, Asesor corredor de seguros y ARL.		Acta de Reunión

6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

INTERNOS (Cadena de Valor)

- FOR-45-1-05-18 Seguimiento a recomendaciones medico laborales
- FOR-45-1-05-19 Acta de seguimiento del programa de rehabilitación y reintegro laboral
- Actas de reunión

EXTERNOS (Unidad académica, administrativa, entidad)

- Constitución Nacional Colombiana de 1991, Artículo 1, 13, 25, 47, 48, 54 y 68.
- Código Sustantivo del Trabajo - Decretos 2663 y 3743 de 1950, Artículo 1, 56, 57, 58, 59, 205. Los artículos 199, 200, 201, 202, 203, 204, 209, 210, 211 fueron derogados por el Decreto 1295 de 1994, Régimen General de Riesgos Profesionales.
- Ley 9 de 1979
- Convenio internacional 159 de 1983.
- Decreto 614 de 1984.
- Ley 100 de 1993, Artículo 1, 2, 41 y numeral 3 del artículo 153.
- Decreto Ley 1295 de 1994, Artículo 2, 5, 6, 19.
- Decreto 1530 de 1996, Artículo 6, numeral 3.
- Decreto 2644 de 1994.
- Ley 361 de 1997, Artículo 1, 2 y 3.
- Decreto 917 de 1999, Artículo 1, 2 y 7.
- Decreto 2463 de 2001.
- Ley 776 de 2002, Artículo 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9.
- Manual de procedimientos para la rehabilitación y reincorporación ocupacional de los trabajadores en el sistema general de riesgos profesionales de 2010
- Decreto 1477 de 2014.

7. RIESGOS

RIESGO	CAUSA	VALORACIÓN DEL RIESGO	CONTROLES	RESPONSABLE DE LOS CONTROLES
Acciones legales hacia la Universidad por incumplimiento de normatividad	1. Desconocimiento de la política de SST. 2. No notificación de la existencia de las recomendaciones médicas 3. Falta de divulgación a toda la Institución de las políticas internas de SST - Reintegro Laboral. 4. Desconocimiento del proceso	Alto	C1: Entregar información oportuna para el adecuado desarrollo del proceso. C2: Divulgación de las políticas internas de SST -	C1: Empleado C2: Coordinador SST C3: Coordinador SST

MACROPROCESO	NIVEL 1	NIVEL 2
Efectividad institucional	Sistema de Calidad Institucional	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
de Reintegro Laboral por parte de SST. 5. Falta de seguimiento por parte de SST. 6. No realizar actualización continua de la normatividad vigente. 7. Ignorar las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo respecto al proceso.		Reintegro Laboral. C3: Divulgación del proceso de Reintegro Laboral de SST. C4: Seguimiento individual por parte de SST. C5: Mantener actualizada la normativa relacionada con el proceso. C6: Estar atentos a recibir renovaciones de las recomendaciones.
		C4: Coordinador SST C5: GHDO C6: GHDO

8. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	ACTUALIZACIÓN	FECHA
0	Elaboración	11/08/2020
	Publicación	28/04/2021

9. APROBACIÓN

	NOMBRE	CARGO	FECHA
ELABORÓ	María Jimena Moreno León	Gestor de Seguridad y Salud en el Trabajo	11/08/2020
	Liliana Andrea Sarmiento Rodríguez	Profesional de Producto	11/08/2020
	Laura Bernal	Analista de Planeación	16/04/2021
REVISÓ	Ana Carolina Álvarez	Coordinador de Seguridad y salud en el Trabajo	16/04/2021
APROBÓ	German Otalora	Jefe del Departamento Médico y seguridad y salud en el trabajo	28/04/2021

10. ANEXOS

FOR-45-1-05-18 Formato de Seguimiento Recomendaciones

FOR-45-1-05-19 Acta proceso de rehabilitación y reintegro