	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO	GI-GH-04
			VERSIÓN	01
	REINTEGRO Y REUBICACIÓN TEMPORAL O PERMANENTE DEL TRABAJADOR.		FECHA	25/06/2022
			PÁGINA	1 DE 1
ELABORÓ		REVISÓ	APROBÓ	
Líder Gestión talento Humano		Equipo Operativo de Calidad	Líder de Calidad	

1. CONTENIDO

1.1. INTRODUCCIÓN

“La Superintendencia Nacional de Salud crea el MANUAL DE REINTEGRO Y REHABILITACIÓN LABORAL de los Servidores, con el fin de abordar los casos que presentan reincorporación post incapacidad derivada de accidente laboral, enfermedad laboral y/o enfermedad común, en cumplimiento de la obligación que tienen los empleadores públicos o privados de velar por la salud y seguridad de los Servidores o Servidores, según lo dispuesto en la Ley 776 de 2002, Decreto Ley 1295 de 1994 Artículo 21, Resolución 2346 de 2007 y en general en lo previsto en el Decreto 1072 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”. *Manual de reintegro y Rehabilitación Laboral 2020.*

La rehabilitación integral, ha sido parte fundamental en los procesos funcionales (fisco y mental) y laborales, aspecto importante para el mejoramiento continuo en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, basados en la normatividad vigente y las políticas nacionales en materia de discapacidad. Por lo anterior, el objetivo fundamental de este programa es implementar los procedimientos descritos en el Manual Guía sobre Procedimientos para la Rehabilitación y Reincorporación Ocupacional de los Trabajadores en el Sistema General de Riesgos Profesionales de 2004 y 2010, con el fin de identificar la problemática y establecer estrategias de mejora continua.

Con este fin se realizará un estudio descriptivo y por etapas, un análisis de la información obtenida cuantitativo y cualitativo, para determinar las buenas prácticas en la rehabilitación de los trabajadores y así emitir las respectivas recomendaciones al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Las enfermedades comunes, laborales o los accidentes de trabajo están enmarcadas en un procedimiento médico y social; cuando ocurre una incapacidad parcial o permanente en los trabajadores la empresa está en el deber de reubicar al trabajador y cumplir con los lineamientos legales de reubicación, además de la capacitación y el entrenamiento del trabajador para reincorporarlo a su vida laboral en actividades que estén acordes a sus capacidades físicas y mentales; esto con el propósito de promover que el trabajador retome sus labores en unas condiciones óptimas y productivas de acuerdo a sus capacidades residuales; no obstante en algunos casos puede ocurrir que el cargo asignado no cumpla con las expectativas de vida y profesionales a disposición del trabajador, es por esto que al evaluar se hará de manera minuciosa, con una perspectiva amplia de manera que las condiciones del cargo estén acopladas a la mejor organización, así mismo este acordes a las expectativas intelectuales y laborales del trabajador.

Hay que tener en cuenta la perspectiva de la Universidad respecto a la nueva productividad del trabajador en rehabilitación y/o a reincorporar, teniendo presente los componentes físicos, psicosociales, disposición al trabajo, en escenarios que pueden propiciar tanto a la empresa como al trabajador una solución desde el concepto de la dignidad humana y la autoestima laboral. En la actualidad el trabajador está expuesto a un sin número de condiciones cambiantes, presiones, conflictos, y otras situaciones que influyen directa e indirectamente en su rendimiento, condición física y en su autoestima lo cual conlleva al individuo a generar condiciones de frustraciones o fallas, logros que inciden en los resultados que espera cualquier empresa de sus empleados; de allí la importancia de analizar, estudiar detenidamente las condiciones del trabajador para tomar una decisión asertiva en el cargo a reubicar y la realización de actividades. Existe una extensa normatividad y legislación vigente nacional e internacional que abordan los aspectos del marco legal mencionándose las principales fuentes jurídicas relacionadas con el programa de rehabilitación y reincorporación laboral para establecer los beneficios en los trabajadores caracterizados.

En este documento se analizará y se darán las respectivas recomendaciones en el cargo donde se reincorporan laboralmente los trabajadores que así lo requieran para generar condiciones de confort en su sitio de trabajo de una manera que permita desempeñar sus actividades sin generar la exacerbación de la sintomatología de sus enfermedades, así como el seguimiento a los casos; esto se hará a través de la caracterización de los trabajadores afectados ya sea por enfermedad común o los accidentes de trabo y enfermedad laboral (ATEL); un análisis de requerimiento del puesto de trabajo, un análisis del entorno, reincorporación laboral que incluye una prueba de trabajo, retroalimentación del sistema y el seguimiento al trabajador afectado a la Universidad Francisco de Paula Santander como empresa.

Esta guía se basa en el Manual de Reintegro y Rehabilitación laboral de 2020 de la Superintendencia Nacional de Salud.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO	GI-GH-04
			VERSIÓN	01
	REINTEGRO Y REUBICACIÓN TEMPORAL O PERMANENTE DEL TRABAJADOR.		FECHA	25/06/2022
			PÁGINA	1 DE 2
ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ
Líder Gestión talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo general

Establecer la ruta de reintegro de un trabajador que ha sufrido o sufre un accidente o enfermedad (común o laboral) o que presente restricciones médicas de carácter temporal o permanente remitidos en los exámenes médicos ocupacionales, basados en el perfil del puesto de trabajo y funcional del trabajador afectado, brindando seguridad y confort en el desempeño de sus actividades laborales.


1.2.2. Objetivos Específicos

- Favorecer que el trabajador se reintegre a sus actividades laborales en condiciones óptimas que promuevan su buen estado funcional y emocional.
- Asegurar que el reintegro laboral del trabajador se realice en el momento que el estado de salud alcanzado permita su desempeño laboral.
- Permitir el proceso de rehabilitación funcional del trabajador desde la actividad laboral.
- Hacer seguimiento de los casos verificando el cumplimiento de las recomendaciones, adaptación y evolución funcional del trabajador.
- Cumplir las recomendaciones y/o restricciones emitidas para el trabajador reincorporado por las diferentes causas médicas Enfermedad General, Accidente laboral, Enfermedad Laboral y recomendaciones generadas en los informes de los exámenes médicos ocupacionales, logrando con esto un acompañamiento en el proceso de rehabilitación en el estado de salud de los trabajadores.

1.3. RESPONSABILIDADES

Se definen las siguientes responsabilidades en la guía para el Reintegro y Reubicación temporal o permanente del trabajador dentro de los diferentes niveles estratégicos de la Universidad.


ALTA DIRECCIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar los requisitos administrativos que se necesiten para dar cumplimiento a las recomendaciones y/o restricciones médicas de desempeño laboral. • Autorizar los recursos necesarios para la ejecución de las actividades a desarrollar, tales como: el espacio o puesto de trabajo, mobiliario, equipos, movimientos del personal necesario. • Supervisar el cumplimiento de las recomendaciones y/o restricciones médicas a cualquiera de las partes involucradas • Garantizar las prestaciones salariales pactadas, después del reintegro del trabajador.
DIVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS
<ul style="list-style-type: none"> • Recibir y direccionar los conceptos con recomendaciones y/o restricciones médicas a la alta dirección a la cual está vinculado el funcionario. • Apoyar y coordinar con el SGSSR y el jefe inmediato, la reubicación temporal o permanente del trabajador afectado. • Asegurar y coordinar con el supervisor el entrenamiento o reinducción del trabajador si debiere realizar un nuevo cargo. • Coordinar el procedimiento de reubicación con Seguridad y salud en el Trabajo y el jefe inmediato del trabajador, para facilitar el reintegro laboral. En caso de procesos de reconversión, participar activamente en estos. • Verificar que se cumplan las recomendaciones y/o restricciones médicas de desempeño laboral.
JEFE INMEDIATO
<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar las condiciones en puesto de trabajo de acuerdo con las sugerencias realizadas desde seguridad y salud en el trabajo. • Apoyar al trabajador con los permisos para la rehabilitación funcional que requiera bien sea a través de su EPS o ARL. Estos permisos deberán ser reportados a la División del Recursos Humanos y al SGSST. • Garantizar el cumplimiento de las recomendaciones médicas del trabajador. • Seguimiento a los procesos de adaptación del trabajador e informar a Seguridad y salud en el Trabajo sobre las desviaciones. • Realizar administración del comportamiento definido en la Supersalud en caso de incumplimiento por parte de los trabajadores. • Notificar de manera oportuna a Sistema de Gestión 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. • Establecer la capacitación necesaria que requiere el Trabajador para desarrollar su nuevo trabajo, en caso de que se requiera. • Asistir a las reuniones programadas para la divulgación de las recomendaciones y/o restricciones médicas de desempeño laboral y el seguimiento de las mismas cuando se requiera.

 Vigilancia Mineducación	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO	GI-GH-04
	REINTEGRO Y REUBICACIÓN TEMPORAL O PERMANENTE DEL TRABAJADOR.		VERSIÓN	01
			FECHA	25/06/2022
			PÁGINA	1 DE 3
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ		
Líder Gestión talento Humano	Equipo Operativo de Calidad	Líder de Calidad		

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar en conjunto con la Unidad de Planeación física, lugar adecuado para los casos que se presenten • Hacer seguimiento a las incapacidades y a los trabajadores con recomendaciones médicas. • Diseño, ejecución, difusión, aplicación y seguimiento. • Orientar a los jefes de proceso en el cumplimiento de este. • Garantizar el adecuado flujo de la información y una comunicación efectiva entre todos los niveles comprometidos con el programa incluidos los niveles de la gerencia y los trabajadores. • Realizar seguimiento a Recomendaciones y/o Restricciones Medico-Laborales y presentar los informes oportunamente, a fin de que surtan las medidas necesarias. • Liderar en el estudio de las enfermedades Laborales, accidentes de trabajo y/o enfermedades comunes, y en el seguimiento a los planes de acción y las recomendaciones médicas emitidas. • Informar y/o recibir los registros correspondientes a recomendaciones, seguimientos y programas médicos, por parte de la institución pertinente (aseguradora de riesgos laborales (ARL) y/o Entidad prestadora de salud (EPS), médico tratante), sobre la evolución de los Trabajador y el seguimiento clínico que se requiere para cada uno de los casos, con la correspondiente retroalimentación para cada una de las partes. • Apoyar en el Seguimiento a Recomendaciones y/o Restricciones Medico-Laborales". • Apoyar el procedimiento de reubicación del trabajador para facilitar el reintegro laboral. En caso de procesos de reconversión, participar activamente en estos. • Mantener en forma permanente la socialización y divulgación del proceso. <p>ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES ARL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Brindar asesoría y asistencia técnica al empleador para la reincorporación laboral del trabajador, orientándolo en la selección de los posibles puestos de trabajo. En caso de no ser posible el reintegro laboral, plantea otras alternativas ocupacionales.


COMITÉ DE REINTEGRO Y REHABILITACIÓN LABORAL
<p>Conformado por:</p> <ul style="list-style-type: none"> • División de Recursos Humanos • Jefe inmediato SG-SST • Asesor ARL • Representante del COPASST <p>Responsabilidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisar y hacer seguimiento de los casos objeto de este programa. Definir con la información médica el alcance del reintegro. • Facilitar las acciones para que los casos se definan dentro de los tiempos establecidos. • Velar por que los casos se lleven al cierre. • Presentar informe semestral para los casos que se deriven a fin de analizar y realizar el seguimiento como lecciones aprendidas en condiciones de rehabilitación integral del personal.

TRABAJADOR
<ul style="list-style-type: none"> • Suministrar información verídica, completa, confiable y oportuna para dar continuidad al proceso de reintegro laboral y al seguimiento del cumplimiento de recomendaciones y/o restricciones médicas de desempeño laboral • Cumplir con las recomendaciones médicas, restricciones y tratamientos según su patología de base e indicaciones terapéuticas, buscando coordinar la rehabilitación funcional en horarios y días que interfieran de la menor manera con la actividad laboral. • Cumplir con los lineamientos establecidos frente al Reintegro y Rehabilitación Laboral. • Informar a Seguridad y Salud en el Trabajo sobre las desviaciones del proceso. • Cumplir con los tratamientos, recomendaciones y controles instaurados por médico tratante (ARL/EPS), • Entregar los soportes correspondientes de su proceso terapéutico (Controles, recomendaciones, restricciones, incapacidades, comunicados, entre otros) a Seguridad y Salud en el Trabajo. • Asistir a su tratamiento médico, reportando al asesor médico los avances y/o seguimientos que permitan validar la evolución clínica de cada caso. • Reportar a su jefe inmediato y al médico tratante cualquier cambio en su estado de salud que tenga que ver con el evento por el que se realizó Talento del programa para el reintegro laboral.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO	GI-GH-04
			VERSIÓN	01
	REINTEGRO Y REUBICACIÓN TEMPORAL O PERMANENTE DEL TRABAJADOR.		FECHA	25/06/2022
			PÁGINA	1 DE 4
ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ
Líder Gestión talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad

1.4. PROCEDIMIENTO PARA EL REINTEGRO LABORAL


ACTIVIDADES					
N°	Actividad	Descripción	Tiempo de ejecución	Responsable	Evidencias
1	Entrega del documento con las recomendaciones y/o restricciones médicas/laborales	El Trabajador después de haber recibido por escrito las recomendaciones o restricciones sugeridas por su médico tratante del sistema General de Seguridad Social, está obligado a entregar el documento físico tanto a su jefe inmediato como a la oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo, justo al momento de reintegrarse a sus actividades. Nota: Las recomendaciones o restricciones deben especificar claramente aspectos como: duración de la restricción o recomendación, cantidad en peso, y demás factores que se deban considerar de acuerdo con labor y el entorno en que desempeña el Trabajador.	Al momento del reintegro a la empresa	Trabajador	Documento emitido por el médico de la EPS o ARL.
2	Recepción del documento	El jefe inmediato y/o el Trabajador deberán enviar el documento a División de Recursos Humanos y Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo	Al momento del reintegro a la empresa	El jefe inmediato y/o el trabajador.	Documento emitido por el médico de la EPS o ARL.
3	Análisis del documento de recomendaciones y restricciones	Se analiza en el documento recibido los siguientes datos: -El documento debe ser emitido por EPS o ARL. -Se analiza cada una de las recomendaciones o restricciones sugeridas. -Se verifica el impacto de estas recomendaciones o restricciones en su labor y también si se ve afectado por el entorno en el que las desarrolla.	Dentro de los 2 días hábiles después del reintegro	División de Recursos Humanos, SGSST y jefe Inmediato	Documento emitido por el médico de la EPS o la ARL.
4	Análisis de reubicación laboral temporal o permanente	El SGSST en compañía del jefe inmediato realiza un análisis de las posibles actividades que el Trabajador puede realizar y, el puesto de trabajo de reubicación para dar cumplimiento a las recomendaciones o restricciones e informa a División de Recursos Humanos.	Dentro de los 2 días hábiles después del reintegro	División de Recursos Humanos, SGSST y Jefe Inmediato	Acta de reunión de estudio de reubicación
5	Comunicación con las recomendaciones o restricciones	SGSST elabora un documento (físico o digital) dirigido al Trabajador en el cual se le notifican la reubicación temporal o	Dentro de los 2 días hábiles después del reintegro	SGSST con copia a División de Recursos Humanos	Comunicado

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO	GI-GH-04
	REINTEGRO Y REUBICACIÓN TEMPORAL O PERMANENTE DEL TRABAJADOR.		VERSIÓN	01
			FECHA	25/06/2022
			PÁGINA	1 DE 5
ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ
Líder Gestión talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad

ACTIVIDADES					
N°	Actividad	Descripción	Tiempo de ejecución	Responsable	Evidencias
		permanente según las recomendaciones o restricciones médicas, el tiempo de esta, el sitio donde será reubicado, así mismo se le indicará una fecha aproximada en cual debe tener una nueva evaluación médica, como seguimiento a las recomendaciones o restricciones, y a su estado de salud.			
6	Seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones o restricciones	El SGSST y el Jefe inmediato realizarán visitas no programadas de manera conjunta o individual para garantizar el cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes. Esta visita se podrá, según el evento, acompañar por el médico, la Fisioterapeuta de la ARL y la Psicóloga de la empresa junto con el responsable del SGSST.	NA	División de Recursos Humanos, SGSST y Jefe Inmediato	Formato Seguimiento a recomendaciones o restricciones
7	Control medico	El Trabajador deberá solicitar una evaluación médica de seguimiento cerca a la fecha de cumplimiento de las recomendaciones o restricciones, para que este verifique su estado de salud, y sea quien prolongue o de por finalizado las recomendaciones o restricciones.	Al cumplir con el tiempo establecido para las recomendaciones y/o restricciones	Trabajador	Documento de la EPS o la ARL.
8	Entrega de la prolongación o finalización de la recomendación o restricción	El Trabajador una vez reciba la notificación por parte de su médico tratante deberá entregarla a Seguridad y Salud en el Trabajo.	Una vez reciba la notificación	Trabajador	Documento de la EPS o la ARL.

1.5. CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- Casos que cuenten con recomendaciones médicas documentadas por el médico tratante de la administradora de riesgos laborales (ARL) y/o Entidad promotora de salud (EPS), así no se tenga incapacidad.
- Casos que se encuentren en estudio para definición de origen por la Entidad promotora de salud (EPS) o administradora de riesgos laborales (ARL) y cuenten con recomendaciones médicas documentadas (temporales y/o indefinidas), así no se tenga incapacidad.
- Casos de enfermedad o accidentes, tanto de origen común como laboral, que presenten incapacidades temporales de más de 30 días consecutivos o prórrogas del mismo diagnóstico y ojalá que cuenten con recomendaciones médicas escritas y firmadas, por parte del médico tratante de la Entidad prestadora de salud (EPS) a la que se encuentre afiliado el Servidor o de la ARL.
- Casos en los que se haya cumplido el plan de rehabilitación funcional y no se haya logrado la meta propuesta

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO	GI-GH-04
			VERSIÓN	01
	REINTEGRO Y REUBICACIÓN TEMPORAL O PERMANENTE DEL TRABAJADOR.		FECHA	25/06/2022
			PÁGINA	1 DE 6
ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ
Líder Gestión talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad

1.6. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN:

- Trabajadores que presenten recomendaciones por médico particular, medicina prepagada o por servicio de ambulancia. El Servidor debe validar con la EPS o ARL según el caso las recomendaciones dadas.
- Trabajadores cuyas recomendaciones médicas han sido dadas en sus exámenes médicos ocupacionales y no hayan sido validadas por los médicos de la EPS o ARL.

Una vez el médico tratante defina que el trabajador puede reintegrarse a sus labores, emitirá las recomendaciones necesarias para tener en cuenta y la duración de dichas recomendaciones.


En cuanto el trabajador regrese a la Universidad y antes de iniciar su labor, se programará una reunión su con jefe inmediato, responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo, jefe de División de Recursos Humanos, el trabajador y el asesor de la ARL para revisar las restricciones y/o recomendaciones a tener en cuenta para el reintegro del trabajador y el tiempo de duración de las mismas en caso de que sean temporales.

1.7. GENERALIDADES

- Descripción del reintegro laboral con recomendaciones y/o restricciones medicas después de incapacidad por ENFERMEDAD GENERAL, ENFERMEDAD O ACCIDENTE LABORALES, generadas por: IPS, EPS, ARL.
- El tiempo de definición del reintegro, verificación y seguimiento de las condiciones del Servidor serán dadas por las instituciones de Salud, según sea el caso.
- El SGSST realizará un seguimiento o verificación del proceso de trabajo con base en las recomendaciones del médico de acuerdo con el caso.
- Identificación de casos: Estos serán identificados por FURAT, FUREP, e incapacidades que sean reportadas a la División de Recursos Humanos o dentro del Informe de condiciones de salud desarrollado: Diagnósticos considerados como graves de acuerdo con la Resolución 1401 del 2007 y los determinados por los médicos tratante.
- El diagnóstico preliminar será emitido por: IPS-EPS- ARL.
- El tratamiento lo determinarán las entidades de seguridad social que correspondan: IPS, EPS, ARL y AFP, quienes emitirán recomendaciones medico ocupacionales.
- En los casos donde se detectan dentro del Informe de condiciones de salud desarrollados en la entidad, se tomarán las medidas recomendadas según el caso y/o serán remitidas a la EPS del servidor.
- La Universidad facilitará al trabajador el proceso de reincorporación a su puesto de trabajo o a la actividad laboral y/o ocupacional, siguiendo las recomendaciones generadas por el médico tratante y el trabajador deberá dar estricto cumplimiento a las mismas lo cual se formalizará mediante un acta de compromiso.
- Se verificará el desempeño del trabajador en su apreciación subjetiva, en términos de seguridad y confort laboral ocupacional. Quedará registrado en Acta de seguimiento de acuerdo con la vigencia de las recomendaciones medico ocupacionales.
- Se realizará seguimiento a las recomendaciones por Enfermedad General, Enfermedad y Accidente laboral según el diagnóstico dado por EPS, ARL, IPS de acuerdo con la vigencia de las recomendaciones médicas y se deberán actualizar a su vencimiento. Todo quedará consignado en Acta de Seguimiento.
- Cierre de los casos: Los casos se cerrarán una vez estabilizada 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 el acta de cierre de casos.
- Informe por cada semestre para análisis y seguimiento de casos.

1.8. BIBLIOGRAFÍA

- Manual de reintegro y rehabilitación laboral. Superintendencia Nacional de Salud 2020.
- Programa de Seguimiento de Reintegro laboral. Presidencia de la Republica 2021.
- Guía para atender recomendaciones y restricciones médicas. Universidad Industrial de Santander 2018.
- Decreto 2351 de 1965.
- Ley 776 de 2002.
- Ley 9 de 1979.
- Ley 1295 de 1994.
- Ley 1562 de 2012.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO	GI-GH-04
			VERSIÓN	01
	REINTEGRO Y REUBICACIÓN TEMPORAL O PERMANENTE DEL TRABAJADOR.		FECHA	25/06/2022
			PÁGINA	1 DE 7
ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ
Líder Gestión talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad

2. CONTROL DE CAMBIOS			
VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA	RESPONSABLES
01	Creación de Documento. Versión Original ingresada al portal institucional	25/06/2022	Elaborado por: <ul style="list-style-type: none"> • María Isabel Gamboa (Líder Gestión Talento Humano) • Daniela Villamizar (Coordinadora SGSST) Aprobado por: <ul style="list-style-type: none"> • Henry Luna (Líder de Calidad)