
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código	GTH-PG-012
		Versión	001
	<b>PROGRAMA: REINTEGRO Y READAPTACIÓN LABORAL</b>	Fecha	26/09/2025
		Clasificación de la información	Pública

## REINTEGRO Y READAPTACIÓN LABORAL




**SUPER INTENDENCIA DE SOCIEDADES**

**Bogotá, D.C., 26 de Septiembre de 2025**

	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código	GTH-PG-012
		Versión	001
	<b>PROGRAMA: REINTEGRO Y READAPTACIÓN LABORAL</b>	Fecha	26/09/2025
		Clasificación de la información	Pública

## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVO .....	3
2.1 Objetivos Específicos .....	3
3. ALCANCE.....	4
4. RESPONSABLES.....	4
4.1 Responsabilidades de la Alta Dirección.....	4
4.2 Responsabilidades de SGSST .....	4
4.3 Responsabilidades de la Dirección de Talento Humano.....	6
4.4 Responsabilidades de Jefes Inmediatos .....	6
4.5 Responsabilidades de los Servidores.....	7
4.6 Responsabilidades de Contratistas .....	8
5. METODOLOGÍA Y DESARROLLO.....	8
5.1 Tipos de Reintegro y Criterios de Aplicación .....	8
5.2 Tipos de Reintegro y Criterios de Aplicación .....	16
5.3 Criterios de Inclusión .....	16
5.4 Criterios de exclusión: .....	17
5.5 Actividades .....	17
5.6 Plan de divulgación del programa.....	25
6. SEGUIMIENTO.....	25
6.1 Indicadores de cobertura .....	25
6.2 Indicadores de resultados.....	26
6.3 Indicadores casos cerrados – recomendaciones temporales.....	26
7. ANEXOS .....	26
8. CONTROL DE CAMBIOS.....	27

	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código	GTH-PG-012
		Versión	001
	<b>PROGRAMA: REINTEGRO Y READAPTACIÓN LABORAL</b>	Fecha	26/09/2025
		Clasificación de la información	Pública

## 1. INTRODUCCIÓN

El Programa de Reintegro y Readaptación Laboral tiene como objetivo garantizar la reincorporación efectiva, segura y sostenible de los trabajadores que presentan alteraciones en su estado de salud, ya sea de origen común o laboral, que impactan su capacidad para desempeñar sus funciones habituales. Este programa se enmarca en el cumplimiento de la normatividad vigente.

Se reconoce la importancia de adoptar un enfoque biopsicosocial en el proceso de rehabilitación y reintegro laboral, en el cual se consideran no solo las condiciones clínicas del trabajador, sino también los factores personales, sociales y laborales que influyen en su capacidad funcional y adaptación al entorno laboral.

La implementación del programa contempla la articulación de actores clave como la ARL, el equipo interdisciplinario de seguridad y salud en el trabajo, los jefes inmediatos, y principalmente, el trabajador, quien participa activamente en su proceso de rehabilitación y readaptación


Este documento establece los criterios, responsabilidades y procedimientos necesarios para la ejecución y seguimiento del Programa de Reintegro y Readaptación Laboral, integrándolo de manera efectiva al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Entidad.

## 2. OBJETIVO

Identificar los casos en los que se debe vincular a los servidores públicos al programa de reincorporación laboral, mediante la aplicación de protocolos establecidos, el seguimiento a su evolución y la articulación con las entidades responsables (ARL, EPS, AFP), con el fin de mitigar las consecuencias en salud y facilitar su retorno a una vida productiva en los ámbitos personal, familiar y laboral, con el compromiso de la Entidad, el trabajador y su entorno.

### 2.1 Objetivos Específicos

- Identificar casos y definir conductas frente a la reincorporación laboral y ocupacional posterior a un accidente de trabajo, enfermedad laboral o general, con el fin de garantizar un retorno seguro y adecuado para cumplir con sus funciones.
- Determinar las condiciones de salud del trabajador mediante la Evaluación Médica Ocupacional (EMO) post incapacidad, cuando exista la posibilidad de afectación

	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código	GTH-PG-012
		Versión	001
	<b>PROGRAMA: REINTEGRO Y READAPTACIÓN LABORAL</b>	Fecha	26/09/2025
		Clasificación de la información	Pública

de su capacidad funcional, con el propósito de establecer su estado para retomar el cargo habitual o la necesidad de adaptación de este.

- Realizar estudios de puesto de trabajo, según las necesidades detectadas en el marco del Programa de Reincorporación Laboral, y mantener actualizado el historial de dichos estudios para facilitar la trazabilidad y el análisis de los casos atendidos.
- Evaluar y verificar la gestión e impacto del Programa de Reincorporación Laboral en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), con el fin de asegurar su cumplimiento.
- Verificar y orientar a los contratistas sobre el cumplimiento de los lineamientos del Programa de Reincorporación Laboral, asegurando la aplicación de criterios técnicos y normas establecidos por la Entidad.

### 3. ALCANCE

Aplicará para todos los servidores que al momento de su reincorporación presenten recomendaciones laborales producto de eventos de origen laboral o de origen común y que amerite el ajuste interno de sus actividades; involucra a todo el personal vinculado, temporal, practicantes, aprendices SENA, contratistas que laboran en la Entidad.


### 4. RESPONSABLES

#### 4.1 Responsabilidades de la Alta Dirección


- Garantizar el cumplimiento de la normatividad vigente para reincorporación socio laboral en la Entidad, a través de las acciones definidas desde SST.
- Garantizar los recursos económicos, humanos o tecnológicos que se requieran para la gestión de un caso.
- Asumir la responsabilidad sobre las acciones de reconversión de mano de obra.
- Acatar las obligaciones establecidas en el manual de rehabilitación vigente, publicado por el Ministerio del Trabajo.

#### 4.2 Responsabilidades de SGSST

- Acatar las obligaciones establecidas en el manual de rehabilitación vigente publicado por Ministerio del Trabajo.

	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código	GTH-PG-012
		Versión	001
	<b>PROGRAMA: REINTEGRO Y READAPTACIÓN LABORAL</b>	Fecha	26/09/2025
		Clasificación de la información	Pública

- Liderar y garantizar el cumplimiento del Programa de Reintegro y Readaptación Laboral.
- Identificar los casos a ingresar en el Programa de Reintegro y Readaptación Laboral y realizar análisis al ausentismo laboral.
- Atender las recomendaciones o restricciones laborales de reintegro laboral una vez termina la incapacidad en un término no superior a diez (10) días.
- Realizar los estudios de puesto de trabajo necesarios para el desarrollo del Programa de Reintegro y Readaptación Laboral, así mismo, llevar un historial de los estudios realizados. (Análisis de exigencias de cargos, descripción detallada de tareas).
- Definir las alternativas ocupacionales para el trabajador en reintegro, basado en el análisis de exigencias de las tareas y los estudios de puesto de trabajo realizados para el desarrollo del programa.
- Socializar recomendaciones laborales con el trabajador, jefe inmediato y partes interesadas.
- Realizar, si es el caso, visitas aleatorias de manera conjunta o individual para garantizar el cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes.
- Realizar seguimiento a los trabajadores en sus procesos de rehabilitación.
- Diligenciar toda la documentación y anexos del Programa de Reintegro y Readaptación Laboral, con participación del trabajador, jefe inmediato y partes interesadas. (Acta de reincorporación laboral, acta de seguimiento laboral y acta de cierre de recomendaciones).
- Mantener archivo organizado de acuerdo con cada caso, con la documentación correspondiente al programa de reincorporación.
- Articular en los sistemas de vigilancia epidemiológica el componente de reincorporación laboral que permita hacer seguimiento a los eventos de salud para identificar e intervenir tempranamente los riesgos.
- Identificar y coordinar con el grupo de infraestructura si se requieren adaptaciones del ambiente físico que permitan a los trabajadores realizar las actividades cumpliendo con las recomendaciones.

	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código	GTH-PG-012
		Versión	001
	<b>PROGRAMA: REINTEGRO Y READAPTACIÓN LABORAL</b>	Fecha	26/09/2025
		Clasificación de la información	Pública

- Informar al trabajador, a la Administradora de Riesgos Laborales y a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, las razones que impiden el cumplimiento de las recomendaciones o restricciones emitidas por el profesional de la salud, en los casos en que el empleador o contratante no pueda acatarlas, y articular las acciones necesarias que permitan la orientación laboral y ocupacional del trabajador.

#### 4.3 Responsabilidades de la Dirección de Talento Humano


- Facilitar la búsqueda de alternativas ocupacionales que permitan la reincorporación oportuna.

Tomar decisiones administrativas en caso de evidenciar incumplimiento a los compromisos generados en el desarrollo del programa de reintegro.

- Asumir la responsabilidad sobre las acciones de reconversión de mano de obra.
- Acatar las obligaciones establecidas en el manual de rehabilitación vigente publicado por Ministerio del Trabajo.
- Aportar el detalle de cargos y funciones que realiza el trabajador siniestrado al grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, para que este lo comparta con la IPS contratada, para que el médico especialista emita las recomendaciones en su rehabilitación funcional.
- Definir las adaptaciones administrativas y/o al puesto de trabajo físico, atendiendo las recomendaciones o restricciones emitidas y/o ubicar al trabajador en un cargo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios y que permitan el cumplimiento de estas.
- Coordinar inducción, reinducción, entrenamiento o capacitación del trabajador durante la semana de su reintegro en procesos administrativos y de SST; utilizando las tecnologías de la comunicación, acciones y actividades que sean pertinentes.

#### 4.4 Responsabilidades de Jefes Inmediatos


- Notificar a la Dirección de Talento Humano las novedades que se presenten durante el cumplimiento de las recomendaciones laborales.

	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código	GTH-PG-012
		Versión	001
	<b>PROGRAMA: REINTEGRO Y READAPTACIÓN LABORAL</b>	Fecha	26/09/2025
		Clasificación de la información	Pública

- Brindar al trabajador el espacio para cumplir con los procesos de rehabilitación y tratamiento que continúen pendientes, de acuerdo con el sistema de permisos establecidos.
- Supervisar el cumplimiento de las recomendaciones y realizar los ajustes pertinentes en caso de incumplimiento.
- Identificar las condiciones que dificultan el cumplimiento de las recomendaciones y la adaptación del trabajador.
- Participar en el proceso de seguimiento y cierre de recomendaciones de los trabajadores participantes en el programa de reincorporación laboral y ocupacional.
- Acatar las obligaciones establecidas en el manual de rehabilitación vigente publicado por Ministerio del Trabajo.

#### **4.5 Responsabilidades de los Servidores**

- Acatar las obligaciones establecidas en el manual de procedimientos para la reincorporación laboral vigente publicado por Ministerio del Trabajo.
- Aportar información veraz y oportuna sobre los antecedentes médicos, estado de salud, evolución y actividades extralaborales. Cualquier fraude se considerará una falla grave, so pena de la sanción establecida por normatividad vigente.
- Gestionar citas de control en la entidad que esté recibiendo el tratamiento, acatando la política de SST y notificar con anticipación al área encargada las citas de control que tenga programadas.
- Entregar copia de recomendaciones laborales e incapacidades médicas generadas en su EPS o ARL.
- Reportar cualquier condición de salud que afecte su actividad laboral.
- Comprometerse con las actividades establecidas en el Programa de reincorporación laboral y su autocuidado participando con el cuidador o su familia como red de apoyo.
- Aplicar y acatar las recomendaciones y/o restricciones orientadas por el equipo rehabilitador en su plan de rehabilitación integral, tanto en su ambiente laboral como extralaboral.

	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código	GTH-PG-012
		Versión	001
	<b>PROGRAMA: REINTEGRO Y READAPTACIÓN LABORAL</b>	Fecha	26/09/2025
		Clasificación de la información	Pública

- Desarrollar de manera segura y eficiente la nueva actividad laboral cumpliendo normas, estándares y procedimientos en caso de requerirse.
- Asistir a inducción, reinducción, entrenamiento o capacitación en procesos administrativos y de SST, así como a las actividades propias del cargo en el cual podrá utilizar las tecnologías de la comunicación, acciones y actividades que sean pertinentes.
- Utilizar las incapacidades temporales y/o recomendaciones médicas conforme al programa de reincorporación laboral y ocupacional, sin exponer su salud; dar un uso indebido a dichas incapacidades temporales, laborar en otra empresa o actividad, realizar actividades deportivas o recreativas, paseos o viajes que afecten su salud e incumplan el programa de reincorporación laboral y ocupacional.


#### 4.6 Responsabilidades de Contratistas

- Realizar seguimiento del trabajador durante la fase de incapacidad y planear administrativamente el proceso de reincorporación.
- Notificar a la Entidad los casos de reintegro o reincorporación junto con los documentos soporte del proceso y seguimiento laboral requerido.
- Acatar las obligaciones establecidas en el manual de rehabilitación vigente publicado por Ministerio del Trabajo.

### 5. METODOLOGÍA Y DESARROLLO


#### 5.1 Tipos de Reintegro y Criterios de Aplicación

- **Accidente común:** evento de salud repentino no relacionado con el trabajo que causa en el trabajador lesión o perturbación funcional o la muerte, incluye sucesos en el hogar, vía pública, recreativos, entre otros.
- **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.
- **Análisis de puesto de trabajo:** procedimiento sistemático, participativo, riguroso y ético llevado a cabo por un profesional con licencia en Seguridad y Salud en el trabajo o salud ocupacional a través del cual se realiza la recolección, evaluación y organización de información del contexto del individuo y de la(s)


	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código	GTH-PG-012
		Versión	001
	<b>PROGRAMA: REINTEGRO Y READAPTACIÓN LABORAL</b>	Fecha	26/09/2025
		Clasificación de la información	Pública

actividad(es) laboral(es) de un trabajador (valoración transversal ocupacional) para determinar la exposición a factores de riesgo ocupacionales (sus características, las variaciones, la dosis acumulada, las determinantes, la temporalidad, los niveles de riesgo) relacionados con las condiciones del puesto de trabajo y el riesgos del desarrollo progresivo de una presunta enfermedad laboral.

- **Capacidad funcional:** conjunto de destrezas individuales que permiten el adecuado desarrollo de una actividad determinada.
- **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 servidor o por cambio de funciones, ocupación o condiciones de salud.
- **Consentimiento informado.** Es la aceptación libre, voluntaria y consciente de un paciente o usuario, manifestada en el pleno uso de sus facultades, para que tenga a lugar un acto asistencial. Para que el consentimiento se considere informado, el paciente o usuario deberá entender la naturaleza de la decisión a consentir tras recibir información que le haga consciente de los beneficios, riesgos, alternativas e implicaciones del acto asistencial. Para efectos del estándar de historia clínica, el consentimiento informado es el documento que se produce luego de la aceptación en las condiciones descritas. Para el caso de niñas, niños y adolescentes, el consentimiento informado deberá cumplir con los trámites que establezca la normatividad correspondiente.
- **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 ocupacional:** estado dinámico e integrativo donde la persona está inmersa en un conjunto de actividades y procesos que la hace capaz de participar en su ocupación, la incluye como agente cambiante, tiene en cuenta su contexto o medio ambiente y, finalmente, entiende la potencialidad para dar significado, salud, bienestar y calidad de vida (Law MC, Baptiste s. Carswell A, McColl MA).


	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código	GTH-PG-012
		Versión	001
	<b>PROGRAMA: REINTEGRO Y READAPTACIÓN LABORAL</b>	Fecha	26/09/2025
		Clasificación de la información	Pública

- **Discapacidad:** la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. Convención de la ONU, 2006.
- **Enfermedad de origen común:** toda enfermedad o patología que no haya sido clasificada o calificada como de origen laboral, se considera de origen común.
- **Enfermedad laboral (EL):** es 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. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme a lo establecido en las normas legales vigentes.
- **EPS:** Entidad promotora de salud.
- **Evaluación del desempeño ocupacional funcional:** proceso llevado a cabo por un profesional con competencia técnica y científica con licencia en Seguridad y Salud en el trabajo o salud ocupacional en el domicilio o en el lugar de trabajo, que en el marco de sus competencias identificar la capacidad de ejecución, autonomía e independencia en las áreas ocupacionales.
- **Evaluación médica ocupacional:** Acto médico mediante el cual se examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición. Incluye anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas, y su correlación entre ellos para emitir un el diagnóstico y las recomendaciones, las cuales deben quedar consignadas en el documento de historia clínica ocupacional.
- **Funcionamiento:** 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 (ambientales y personales).
- **Historia clínica ocupacionales:** Conjunto único de documentos privados, obligatorios y sometidos a reserva, en donde se registran cronológicamente las

	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código	GTH-PG-012
		Versión	001
	<b>PROGRAMA: REINTEGRO Y READAPTACIÓN LABORAL</b>	Fecha	26/09/2025
		Clasificación de la información	Pública

condiciones de salud del trabajador, las evaluaciones médicas ocupacionales, resultados de las valoraciones complementarias y demás procedimientos ejecutados por el equipo de salud que interviene en su atención.


- **Inclusión social:** proceso que asegura que todas las personas tengan las mismas oportunidades y la posibilidad real y efectiva de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, junto con los demás ciudadanos sin ninguna limitación o restricción por motivo de discapacidad, mediante acciones concretas que ayuden a mejorar la calidad de vida de las personas en condición de discapacidad.
- **IPS:** Institución a través de la cual la ARL o EPS prestan servicios de salud.
- **Integración socio laboral:** es considerada como el objetivo inmediato de la rehabilitación profesional y final de la rehabilitación integral. Su intervención está orientada a la recuperación y desarrollo de la capacidad de la persona para desempeñar funciones productivas en diferentes contextos, con base en los estándares de calidad establecidos por el sector productivo.  
Mejoría Médica Máxima 'MMM': Punto en el cual la condición patológica se estabiliza sustancialmente y es poco probable que cambie ya sea para mejorar o empeorar en el próximo año con o sin tratamiento; en este caso, no se puede ofrecer más tratamiento o se da por terminado el tratamiento. Incluye los tratamientos médicos, quirúrgicos y de rehabilitación integral que se encuentren disponibles en el territorio nacional para las personas y que sean pertinentes según la condición de salud.
- **Modificaciones al ambiente de trabajo:** se refieren a los cambios administrativos, organizacionales, de diseño del puesto trabajo, de seguridad y del ambiente laboral en general que se requiere.
- **Orientación al desarrollo de una actividad no laboral de mantenimiento funcional y calidad de vida:** en los casos en que el trabajador a raíz de su condición de salud no posee las capacidades suficientes para integrarse al mundo laboral o un gran deterioro en su funcionamiento, deben definirse acciones para su autocuidado o cuidados por su red de apoyo para el disfrute de la vida.
- **Orientación ocupacional:** conjunto de procesos que comprenden todas las intervenciones científicas o técnicas que permitan al trabajador en condición de discapacidad, su plena reincorporación en todos sus roles ocupacionales, incluyendo una actividad productiva.

	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código	GTH-PG-012
		Versión	001
	<b>PROGRAMA: REINTEGRO Y READAPTACIÓN LABORAL</b>	Fecha	26/09/2025
		Clasificación de la información	Pública


- **Perfil del Cargo:** Es un documento que describe las funciones, responsabilidades, habilidades, competencias y requisitos físicos, mentales y técnicos que debe cumplir una persona para desempeñar un cargo, también contempla los riesgos laborales asociados a las tareas asignadas, así como las medidas preventivas necesarias para garantizar la salud y seguridad del trabajador, este perfil es fundamental para orientar las evaluaciones médicas ocupacionales.
- **Persona en situación de discapacidad:** personas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con el entorno, encuentran diversas barreras que pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás ciudadanos. (Convención de la ONU, 2006, y Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud, OMS, 2002).
- **Productos y tecnologías de apoyo:** dispositivos, equipos, instrumentos, tecnologías y software fabricados especialmente para prevenir, compensar, controlar, mitigar o neutralizar deficiencias, limitaciones en la actividad o restricciones en la participación, según la norma del plan de beneficio de salud correspondiente.
- **Readaptación laboral:** conjunto de procesos que comprenden todas las intervenciones científicas o técnicas que permitan el ajuste de las características del trabajo, que puedan tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador, acorde a las habilidades presentes del individuo, independiente si hay o no una incapacidad temporal. Esto incluye la adaptación bidireccional entre el individuo y el entorno.
- **Recomendaciones laborales:** sugerencias e indicaciones acordes a la capacidad funcional de un servidor y directamente relacionadas con el puesto de trabajo que desempeña, con el fin de favorecer la conservación o mejoría de su estado de salud.
- **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.
- **Rehabilitación integral:** proceso que incluye la rehabilitación funcional, social y profesional que resulta de la integración del individuo con discapacidad a la sociedad, a través del ejercicio de los roles que le son propios.

Proceso: Gestión Integral, Código: GIN-FM-039, Versión: 001, Vigencia: 26/02/2025

Verifique que este documento corresponda a la versión vigente antes de su uso


	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código	GTH-PG-012
		Versión	001
	<b>PROGRAMA: REINTEGRO Y READAPTACIÓN LABORAL</b>	Fecha	26/09/2025
		Clasificación de la información	Pública

- **Rehabilitación funcional:** proceso terapéutico que busca recuperar la función perdida, usando los principios de la biomecánica, fisiología, antropometría aplicada y neuropsicología, a través de los servicios de rehabilitación.
- **Rehabilitación laboral:** proceso por el cual una persona logra compensar en el mayor grado posible las desventajas originadas en una deficiencia o una discapacidad que afecte su desempeño laboral, dificultándole o impidiéndole la integración social y laboral. Busca su ubicación o reubicación en una actividad productiva que se adapte a sus intereses, expectativas y capacidades.
- **Rehabilitación social:** proceso que establece mecanismos de interacción con el entorno familiar, social y laboral que facilitan la integración de la persona al mismo.
- **Reincorporación ocupacional:** retorno del trabajador a sus roles ocupacionales en iguales condiciones de desempeño.
- **Reintegro con modificaciones:** cuando por las condiciones individuales del servidor, 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.
- **Reintegro sin modificaciones:** cuando las condiciones individuales corresponden al perfil de exigencias del puesto y las condiciones de trabajo no representen riesgo para el servidor, se le ubica en el puesto de trabajo habitual, sin realizar modificaciones o variaciones técnicas o administrativas.
- **Recomendaciones médico-laborales:** Es una sugerencia no restrictiva emitida por un médico especialista en seguridad y salud ocupacional, medicina del trabajo o similares con licencia vigente en seguridad y salud en el trabajo, basada en una evaluación médica ocupacional y en los conceptos otorgados por los diferentes profesionales de la salud, con el objetivo de proteger la salud del trabajador y garantizar su adecuado desempeño en el entorno laboral.
- **Recomendaciones médicas y terapéuticas:** Son las emitidas en el marco de la atención y rehabilitación en salud por los equipos interdisciplinarios y que se soportarán con base en el talento humano en salud y pertinente de acuerdo con sus perfiles profesionales. Las mismas se enfocan al tratamiento y recuperación de las funciones o estructuras corporales afectadas; a las actividades básicas e instrumentales de la vida diaria, manejo de la salud, descanso y sueño, educación, trabajo, ocio y participación social, así como hacia todas las


	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código	GTH-PG-012
		Versión	001
	<b>PROGRAMA: REINTEGRO Y READAPTACIÓN LABORAL</b>	Fecha	26/09/2025
		Clasificación de la información	Pública

dimensiones del funcionamiento humano. Su vigencia en el tiempo será determinada por el equipo interdisciplinario a cargo de emitirlas.

- **Recomendaciones temporales:** recomendaciones emitidas por un período de tiempo (reasignación de tareas).
- **Recomendaciones permanentes:** recomendaciones emitidas de manera permanente al servidor (restricción de tareas).
- **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.
- **Redes de apoyo:** en general, se usa el término red para designar estructuras o dinámicas de vínculos o interacciones entre diferentes actores o miembros de un territorio que pueden ser instituciones (públicas y privadas), organizaciones y grupos de diferentes tipos, comunidades, familias o personas que coordinan acciones conjuntas a través de las cuales comparten e intercambian conocimientos, experiencias y recursos (económicos, físicos, personales, sociales) para generar alternativas novedosas que les permitan potenciar esos recursos (generar sinergias) para alcanzar un objetivo común en respuesta a una situación determinada.
- **Rehabilitación funcional:** proceso de acciones médicas y terapéuticas, encaminadas a lograr que las personas que presenten una condición de salud puedan recuperar, mantener y potencializar las capacidades funcionales óptimas desde el punto de vista físico, sensorial, intelectual, cognitivo, psíquico o social, de manera que les posibilite modificar su propia vida y ser más independientes.
- **Rehabilitación integral:** mejoramiento de la calidad de vida y la plena inclusión de la persona, que ha presentado una condición de salud, al medio familiar, social, laboral y ocupacional, a través de procesos terapéuticos, educativos y formativos.
- **Rehabilitación laboral:** conjunto de acciones tendientes a lograr que una persona con una condición de salud alcance el mayor grado de readaptación en el entorno de trabajo.
- **Rehabilitación social:** proceso que orienta mecanismos de interacción de la persona con una condición de salud, con los entornos familiar y comunitario.

	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código	GTH-PG-012
		Versión	001
	<b>PROGRAMA: REINTEGRO Y READAPTACIÓN LABORAL</b>	Fecha	26/09/2025
		Clasificación de la información	Pública

- **Reincorporación laboral:** al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados a ubicar al trabajador en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro de la misma categoría para el cual esté capacitado.
- **Reinducción:** actividad que se lleva a cabo en la reincorporación de la persona como parte del proceso de rehabilitación integral establecido por la empresa, que incluye aspectos sobre el reglamento interno de trabajo norma de higiene y seguridad, la ocupación funciones procesos y procedimientos de la organización, entre otros.
- **Reubicación del trabajador:** cambiar al trabajador de puesto de trabajo o de asignación de funciones, ya sea temporal o definitivamente dependiendo de la severidad de la lesión, del análisis ocupacional y de las alternativas que disponga la empresa.
- **Reporte:** información suministrada por la Entidad, IPS y ARL, relacionada con el trabajador, tipo de evento y estado clínico.
- **Restricciones laborales:** Es una medida protectora establecida por un Médico con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco de su competencia y autonomía profesional, que impide o condiciona al trabajador el desarrollo de ciertas actividades dentro de su entorno laboral debido a una condición médica, enfermedad o situación de discapacidad. Deben construirse teniendo en cuenta, las orientaciones de profesionales de la salud de apoyo y las pruebas complementarias, así como, las restricciones médicas y terapéuticas de los profesionales tratantes, sin que ello implique discriminación y garantizando el derecho al trabajo en condiciones dignas y seguras.
- **Seguimiento:** implica la verificación de las metas propuestas y el seguimiento al desempeño del trabajador en su proceso de rehabilitación integral.
- **Visita domiciliaria:** parte del proceso interdisciplinario llevado a cabo en el domicilio para la rehabilitación integral, incluye el análisis de la dinámica familiar, articulación con redes, factores contextuales y situación económica.
- **Vigilancia epidemiológica:** Proceso sistemático de recolección, análisis e interpretación de datos relacionados con la salud de los trabajadores, con el fin de identificar, prevenir y controlar riesgos y enfermedades laborales, permite detectar patrones de morbilidad y accidentalidad, evaluar factores de riesgo, implementar medidas preventivas y mejorar las condiciones laborales. Se

	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código	GTH-PG-012
		Versión	001
	<b>PROGRAMA: REINTEGRO Y READAPTACIÓN LABORAL</b>	Fecha	26/09/2025
		Clasificación de la información	Pública

desarrolla a través de programas específicos que incluyen la vigilancia de enfermedades laborales, exposición a agentes de riesgo y seguimiento de la salud de los trabajadores.

- **Vigilancia de la salud de los trabajadores:** Recolección sistemática, análisis e interpretación de datos de salud necesarios para la planificación, implementación y evaluación de condiciones laborales y su impacto en la salud de los trabajadores expuestos a determinados factores de riesgo, combinado con la difusión oportuna de datos.

## 5.2 Tipos de Reintegro y Criterios de Aplicación

La identificación de los casos se realizará desde la misma ocurrencia del evento según la severidad y el seguimiento a la incapacidad y las sucesivas prórrogas, lo que definirá que el trabajador sea objeto de reintegro laboral.


Cuando ocurre un evento de salud que requiere incapacidad y/o posteriormente rehabilitación; de acuerdo con el plan de rehabilitación y las metas planteadas, el tipo de reintegro puede ser:

- Reintegro laboral sin modificaciones
- Reintegro laboral con modificaciones
- Reubicación laboral temporal
- Reubicación laboral definitiva

**Nota:** En los casos en que el reintegro del servidor no esté relacionado con motivos de salud, pero su ausencia laboral haya superado los 90 días calendario, se deberá llevar a cabo un proceso de retorno laboral. Este procedimiento tiene como finalidad evaluar si las condiciones funcionales del trabajador, al momento de su reincorporación, son compatibles con los requerimientos físicos, mentales y ambientales inherentes al cargo que desempeña.

## 5.3 Criterios de Inclusión

- Todo servidor con evento Accidente de trabajo o Enfermedad Laboral (ATEL) a quien se le otorgue una incapacidad temporal igual o superior a 30 días y/o presente una alteración leve o moderada en la capacidad de ejecución de las actividades en forma temporal o permanente.
- Servidores con secuelas permanentes por lesiones graves a consecuencia de un Accidente de Trabajo o Enfermedad laboral que interfieran con su desempeño laboral.

	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código	GTH-PG-012
		Versión	001
	<b>PROGRAMA: REINTEGRO Y READAPTACIÓN LABORAL</b>	Fecha	26/09/2025
		Clasificación de la información	Pública

- Recomendaciones médicas emitidas por el medico laboral de la IPS contratada.
- Casos que presenten recomendaciones como resultado de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica.
- Casos remitidos por autoridad legal (Ministerio, Juzgado, etc.).
- Cuando el servidor haya estado ausente por causas no médicas por un período igual o superior a noventa (90) días calendario.
- Las recomendaciones para contratistas de persona natural deben ser notificadas a SST de la Entidad para que se realicen los respectivos seguimientos del programa de reincorporación laboral.

#### 5.4 Criterios de exclusión:


Servidores que presenten recomendaciones por médico particular, medicina prepagada o por servicio de ambulancia.

Una vez el médico tratante defina que el servidor puede reintegrarse a su trabajo emitirá las recomendaciones necesarias para tener en cuenta y la duración de dichas recomendaciones, el funcionario y el responsable de SST revisarán las restricciones y/o recomendaciones a tener en cuenta para el reintegro del servidor y la vigencia de las mismas; de igual manera deberá comunicar al jefe inmediato del servidor por medio de correo electrónico o por reunión presencial o virtual la condición de salud del Servidor.


#### 5.5 Actividades

En este programa se establecen las actividades las cuales contienen los responsables, las acciones a desarrollar y los documentos de referencia como lo plantea el Manual de Procedimientos para la Rehabilitación y Reincorporación Ocupacional de los Trabajadores en el Sistema General de Riesgos Profesionales emitido por el Ministerio del Trabajo:


ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	DOCUMENTOS DE REFERENCIA
<b>Identificar los casos</b>	Todo trabajador que presente un evento por enfermedad común, enfermedad laboral y/o accidente Laboral y esté comprometida su	El trabajador  Grupo SST Administración de talento humano	Base de identificación de casos, ausentismo y Reportes

	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código	GTH-PG-012
		Versión	001
	<b>PROGRAMA: REINTEGRO Y READAPTACIÓN LABORAL</b>	Fecha	26/09/2025
		Clasificación de la información	Pública


ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	DOCUMENTOS DE REFERENCIA
	<p>función mental, física, sensorial, su capacidad de ejecución de actividades o presente ausentismos igual o superiores a 30 días, deberá reportar a SST, a su jefe inmediato y a la Dirección de Talento Humano, la condición de salud.</p> <p>El grupo de SST una vez identifique el caso a través del reporte del trabajador y/o análisis de ausentismo, ingresará el caso al Programa de Reintegro y readaptación laboral e iniciará los seguimientos con el objetivo de notificar sobre avances en estado de salud e inconvenientes y orientar el proceso con los entes correspondientes.</p> <p>El trabajador debe reportar las recomendaciones médicas al grupo de SST.</p> <p>De acuerdo con el reporte emitido por el grupo de Administración de talento humano en los casos de licencias que superen los 90 días calendarios por causas no médicas, el grupo de</p>		

	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código	GTH-PG-012
		Versión	001
	<b>PROGRAMA: REINTEGRO Y READAPTACIÓN LABORAL</b>	Fecha	26/09/2025
		Clasificación de la información	Pública


ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	DOCUMENTOS DE REFERENCIA
	SST deberá iniciar el proceso de reincorporación laboral de acuerdo con la normatividad vigente.		
<b>Efectuar la evaluación médica ocupacional Pos-incapacidad</b>	<p>El grupo de SST remitirá a los trabajadores que tengan 30 días o más ininterrumpidos de incapacidad o los que cumplan los criterios de inclusión, se remitirán a la IPS contratada por la Entidad para la realización de la evaluación médica ocupacionales por incapacidad o de retorno laboral con el objetivo de definir las condiciones de reintegro laboral y solicitará las recomendaciones laborales.</p> <p>El colaborador deberá aportar su historia clínica y recomendaciones médico-laborales a la IPS contratada para que sean analizadas en la evaluación médica.</p>	<p>Grupo SST</p> <p>Médico IPS contratada</p>	<p>Concepto de evaluación médica ocupacional post incapacidad y/o recomendaciones ajustadas a condición de la Entidad</p>
<b>Evaluación médica por retorno laboral</b>	<p>La evaluación médica por retorno o reincorporación laboral deberá realizarse cuando el trabajador haya estado ausente por causas no médicas por un período igual o superior a noventa (90) días calendario, y deberá efectuarse antes</p>	<p>Grupo SST</p> <p>Médico IPS contratada</p>	<p>Concepto de evaluación médica ocupacional por retorno laboral y/o recomendaciones ajustadas a condición de la Entidad</p>

	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código	GTH-PG-012
		Versión	001
	<b>PROGRAMA: REINTEGRO Y READAPTACIÓN LABORAL</b>	Fecha	26/09/2025
		Clasificación de la información	Pública


ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	DOCUMENTOS DE REFERENCIA
	de su retorno efectivo a la labor y tiene como objetivo determinar si las condiciones funcionales del trabajador al momento del reintegro son compatibles con las exigencias físicas, mentales y ambientales del cargo.		
<b>Entrega de Recomendaciones</b>	La Entidad recibirá la notificación de las recomendaciones por parte de la IPS contratada por la Entidad.	Médico IPS contratada	Concepto Médico
<b>Analizar las recomendaciones Vs. exigencias de puesto de trabajo</b>	<p>El grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo analizará el concepto médico ocupacional para determinar el tipo de reintegro del trabajador:</p> <p><u>1. Sin recomendación:</u> El trabajador puede retomar sus actividades laborales asignadas ya que las exigencias del puesto y las condiciones de trabajo no representan riesgo para el trabajador.</p> <p><u>2. Con recomendación:</u> El trabajador para su desempeño en el mismo puesto de trabajo requiere modificaciones tales</p>	Dirección de Talento Humano Grupo SST Jefe inmediato IPS Contratada	Concepto Médico Acta de reintegro y readaptación laboral GTH-FM-068

	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código	GTH-PG-012
		Versión	001
	<b>PROGRAMA: REINTEGRO Y READAPTACIÓN LABORAL</b>	Fecha	26/09/2025
		Clasificación de la información	Pública


ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	DOCUMENTOS DE REFERENCIA
	<p>como: re asignaciones de tareas, límites de tiempos, asignación de turnos u horarios específicos entre otros.</p> <p>3. <u>Reubicación laboral</u>: Cuando el trabajador debe ser reubicado de manera temporal o definitiva en un puesto de menor complejidad o exigencia, mientras se restablece la capacidad individual y las condiciones de trabajo que no representen riesgo para el trabajador.</p> <p>4. <u>Reconversión de mano de obra</u>: Ésta se dará en aquellos casos en los que la capacidad funcional del trabajador no le permite volver a ejercer la profesión u oficio para el cual estaba capacitado, requiriendo un nuevo aprendizaje que le permita reincorporarse al medio laboral.</p> <p>En los casos de reubicación y reconversión de mano el</p>		

	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código	GTH-PG-012
		Versión	001
	<b>PROGRAMA: REINTEGRO Y READAPTACIÓN LABORAL</b>	Fecha	26/09/2025
		Clasificación de la información	Pública


ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	DOCUMENTOS DE REFERENCIA
	<p>grupo de Seguridad y Salud en el trabajo en conjunto con la Dirección de Talento Humano y el jefe o líder del proceso, validarán las recomendaciones, el concepto de aptitud emitidos y analizará las exigencias del puesto de trabajo, teniendo en cuenta: <b>descripción de las condiciones de trabajo, descripción del puesto de trabajo, evaluación de carga física, evaluación de carga mental.</b></p> <p>En los casos que se presenten reubicación laboral y/o reconversión de mano de obra el acta deberá realizarse con el apoyo de la dirección de Talento Humano.</p> <p>Adaptar las condiciones de trabajo y medio ambiente laboral según las recomendaciones y/o restricciones emitidas en el concepto ocupacional en un término no superior a veinte (20) días hábiles, posterior a la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales.</p>		

	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código	GTH-PG-012
		Versión	001
	<b>PROGRAMA: REINTEGRO Y READAPTACIÓN LABORAL</b>	Fecha	26/09/2025
		Clasificación de la información	Pública

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	DOCUMENTOS DE REFERENCIA
<b>Socializar el reintegro</b>	<p>El grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, el colaborador y el jefe Inmediato generarán un acta en la cual se notifican las recomendaciones a seguir emitidas por el médico ocupacional.</p> <p>También especificará de forma detallada la información de las nuevas tareas asignadas, ajustes, adaptaciones realizadas; tiempo de las recomendaciones, plan de capacitación, entrenamiento y se programará la fecha del seguimiento.</p>	<p>Grupo SST</p> <p>Jefe inmediato</p> <p>Dirección de Talento humano</p> <p>Trabajador</p>	<p>Acta de reintegro y readaptación laboral GTH-FM-068</p>
<b>Realizar seguimiento</b>	<p>El grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo y el jefe inmediato realizarán el primer seguimiento del trabajador entre los 15 y 30 días hábiles a la reincorporación laboral; posteriormente de acuerdo con el caso se establecen los seguimientos hasta finalizar el periodo de las recomendaciones para conocer su adaptación al reintegro, el desempeño del trabajador en sus nuevas labores asignadas y la percepción de este,</p>	<p>SST</p> <p>Jefe inmediato</p> <p>Dirección de Talento humano</p> <p>Trabajador</p>	<p>Acta de reintegro y readaptación laboral GTH-FM-068</p> <p>Seguimiento reintegro y readaptación laboral GTH-FM-069</p>

	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código	GTH-PG-012
		Versión	001
	<b>PROGRAMA: REINTEGRO Y READAPTACIÓN LABORAL</b>	Fecha	26/09/2025
		Clasificación de la información	Pública

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	DOCUMENTOS DE REFERENCIA
	<p>frente al confort y seguridad.</p> <p>Este seguimiento debe quedar documentado mediante el formato GTH-FM-069 y debe estar debidamente firmado por el responsable de SST, el trabajador y el jefe del Área.</p>		
<b>Realizar el cierre</b>	<p>Una vez se lleve a cabo el tiempo definido de las recomendaciones y/o se finalice el tratamiento médico y el tiempo de las adaptaciones al ambiente laboral o al oficio, se debe definir si puede reintegrarse a su puesto habitual o si debe continuar con adaptaciones en el puesto de trabajo por otro periodo o si estas son permanentes.</p> <p>En caso de no contar con un concepto médico para aplicar el cierre se define un plazo de (15) quince días al término de la vigencia real de las recomendaciones, en espera de que el trabajador allegue un documento nuevo, de lo contrario se formaliza el cierre.</p> <p>Las actas, seguimientos, constancias de capacitaciones y</p>	<p>Grupo SST</p> <p>Jefe inmediato</p> <p>Dirección de Talento humano</p> <p>Trabajador</p> <p>ARL, EPS o IPS</p>	<p>Documento de cierre de caso emitido por ARL, EPS, IPS</p> <p>Seguimiento reintegro y readaptación laboral GTH-FM-069</p>

	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código	GTH-PG-012
		Versión	001
	<b>PROGRAMA: REINTEGRO Y READAPTACIÓN LABORAL</b>	Fecha	26/09/2025
		Clasificación de la información	Pública

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	DOCUMENTOS DE REFERENCIA
	adaptaciones quedarán documentadas junto con las recomendaciones laborales en la historia laboral del trabajador.		

### 5.6 Plan de divulgación del programa

- Sensibilizar y divulgar el Programa con la alta dirección, jefes y trabajadores.
- Dar a conocer el programa a los trabajadores desde el proceso de inducción y divulgarlo con el personal ya contratado en la reinducción.
- El Programa estará disponible de forma visible para conocimiento de todo el personal de la Entidad.

## 6. SEGUIMIENTO

Para el procedimiento de reintegro se definen los siguientes indicadores a evaluar de manera semestral.

Se deben discriminar los eventos de origen común de los eventos laborales para facilitar el análisis.


### 6.1 Indicadores de cobertura

#### Cobertura AT:

$$\frac{\# \text{ de casos de AT ingresados a reintegro que cumplan con los criterios de inclusión}}{100} \times \# \text{ de AT reportados}$$

#### Cobertura EL:

$$\frac{\# \text{ de casos de EL ingresados a reintegro que cumplan con los criterios de inclusión}}{100} \times \# \text{ de EL reportados}$$

	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código	GTH-PG-012
		Versión	001
	<b>PROGRAMA: REINTEGRO Y READAPTACIÓN LABORAL</b>	Fecha	26/09/2025
		Clasificación de la información	Pública

### Cobertura EC:

# de casos de origen común ingresados a reintegro que cumplen con los criterios de inclusión x 100  
# de casos origen común reportados

### 6.2 Indicadores de resultados

# de casos reintegrados x100  
# de casos ingresados a reintegro

# de casos reubicados x100  
# de casos ingresados a reintegro

# de casos de reconversión de mano de obra x100  
# de casos ingresados a reintegro

# de casos de retorno laboral x100  
# de casos ingresados a reintegro

### 6.3 Indicadores casos cerrados – recomendaciones temporales


Para casos con recomendaciones médicas generadas de manera temporal, estos se cerrarán con el acta de cierre. Dichos casos no serán remitidos a medico laboral de la IPS contratada.

### Casos con cierre exitoso:

# de casos ingresados en el programa RL que se cerraron x 100  
# de casos en el programa de reintegro laboral

## 7. ANEXOS

No aplica.

	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código	GTH-PG-012
		Versión	001
	<b>PROGRAMA: REINTEGRO Y READAPTACIÓN LABORAL</b>	Fecha	26/09/2025
		Clasificación de la información	Pública

## 8. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción del Cambio
001	29/03/2019	Se incluye el documento en el SGI de la Entidad.
002	26/09/2025	Creación del documento que incluye lineamientos de la GTH-G-011 Guía de Reintegro y Readaptación Sociolaboral eliminada del proceso.

Elaboró	Revisó	Aprobó
<b>Nombre:</b> Diana Carolina Becerra Bonza. Mónica Zarath Rodríguez Alvares. <b>Cargo:</b> Profesional Universitario Secretario Ejecutivo <b>Fecha:</b> 22/09/2025	<b>Nombre:</b> Miguel Alfredo Herrera Molano. Alejandra Tobón Díaz. <b>Cargo:</b> Coordinador Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo Directora de Talento Humano <b>Fecha:</b> 22/09/2025	<b>Nombre:</b> Diana Carolina Enciso Upegui. <b>Cargo:</b> Secretaria General <b>Fecha:</b> 26/09/2025