ACTA FINAL
CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS NÚMERO 377 DE 2023

CONTRATANTE	INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE Y LA EDUCACIÓN FÍSICA DE BARRANCABERMEJA
NIT	829000477-7
CONTRATISTA	P&S GESTION INTEGRAL SHI S.A. S
C.C O NIT	901116603-9
DOMICILIO	CALLE 49 No 24-16 BARRIO COLOMBIA
OBJETO	PRESTACION DE SERVICIOS PARA LA REALIZACION DE LOS EXAMENES OCUPACIONALES, BATERIA RIESGO PSICOSOCIAL Y MEDICION CLIMA LABORAL AL PERSONAL DE INDERBA
VALOR INICIAL	NUEVE MILLONES CUATROCIENTOS CINCUENTA Y DOS MIL PESOS M/CTE ($9.452.000)
VALOR ADICIONAL	N/A
PLAZO INICIAL	VEINTE (20) DIAS
PLAZO ADICIONAL	N/A
ANTICIPO	N/A
REGISTRO PRESUPUESTAL	23-00862
FECHA ACTA INICIO	19 DE DICIEMBRE DE 2023
FECHA ACTA SUSPENSION	N/A
FECHA ACTA REINICIO	N/A
REGIMEN CONTRIBUTIVO	RESPONSABLE DE IVA
SUPERVISOR DEL CONTRATO	BENJAMIN GONZALEZ HERNANDEZ

En la fecha se reunieron, en calidad de **CONTRATANTE** el **INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE, LA RECRECIÓN, EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE Y LA EDUCACIÓN FÍSICA DE BARRANCABERMEJA – INDERBA.**, Representado en esta instancia por parte de su Director General **NELSON MEZA HERRERA** y por el Supervisor del Contrato **BENJAMIN GONZALEZ HERNANDEZ**, por un lado, y por el otro lado en calidad de **CONTRATISTA** la Sociedad Comercial **P&S GESTION INTEGRAL SHI S.A. S**, identificada con el NIT 901116603-9, Representada Legalmente por parte del/ de la Señor (a) **DIDIER RENE SALAZAR BOHORQUEZ**, capaz, mayor de edad e identificado con la cédula de ciudadanía número 1.095.808.363, lo anterior con la finalidad de suscribir la presente **ACTA FINAL**:

1. CONSIDERACIONES.

1.1. Que, el 15 de diciembre de 2023 se suscribió el Contrato.
1.2. Que, el 19 de diciembre de 2023 se suscribió el acta de inicio del Contrato.
1.3. Que, el contrato se ejecutó conforme a las previsiones contractual y técnicas definidas.

2. PLAN DE PAGOS.

ACTA	DESCRIPCIÓN – PERIODO	VALOR
FINAL	19 DE DICIEMBRE AL 28 DE DICIEMBRE DE 2023, FV-9PSO3824	$ 9.362.000,00
	Saldo por Pagar	$ 0,00
	Saldo a favor de Inderba	$ 90.000,00
	TOTAL CONTRATO	$9.452.000,00

3. VALOR DEL ACTA FINAL.

Valor de la presente acta: **NUEVE MILLONES TRESCIENTOS SESENTA Y DOS MIL PESOS MCTE ($9.362.000).**

4. PAGO SEGURIDAD SOCIAL.

El Supervisor certifica conforme a lo estipulado en el artículo 244 de la ley 1955 de 2019, Ley 789 de 2002 y demás normas aplicables en la materia, que el Contratista realizó los pagos de aportes a la seguridad social.

En todo caso, el contratista es responsable exclusivo por el no pago y/o pago errado o con menor valor, de los aportes al Sistema Integral de Seguridad Social, esto de conformidad con las normas aplicables.

5. INFORME DE SUPERVISIÓN – VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE LOS ALCANCES Y OBLIGACIONES.

5.1. Alcances.

#	Alcance	Actividad Realizada	Evidencia
1	Realizar los exámenes médicos ocupacionales, batería riesgo psicosocial y medición del clima laboral al personal vinculado de la entidad, de acuerdo con las especificaciones técnicas contenidas en el anexo técnico.	Realización examen ocupacionales ocho (8) empleados e informe final	Evidencia reposa en archivo de gestión Talento human y hoja de vida empleados públicos del concepto medico ocupacional individual y el informe médico ocupacional final
2	Hacer reporte individual para ser entregado a cada uno de los funcionarios según examen médico ingreso, retiro y/o periódico y de laboratorio, según aplique.	Se expide concepto medico ocupacional individual y el informe médico	Evidencia reposa en archivo de gestión Talento humano y hora de vida empleados públicos
3	Mantener la reserva de los exámenes realizados, esto de conformidad a la normatividad que sobre protección de datos le sea aplicable.	Se expide concepto medico ocupacional individual y el informe médico	Evidencia reposa en archivo de gestión Talento humano y hora de vida empleados públicos
4	Al finalizar la consulta, el Médico debe hacer entrega personalizada al trabajador, historia clínica ocupacional, resultado de los exámenes de laboratorio con las recomendaciones de las condiciones de salud, así como el formato de remisión de la EPS cuando aplique, y concepto de aptitud para el personal nuevo.	Se expide concepto medico ocupacional individual y el informe médico	Evidencia reposa en archivo de gestión Talento humano y hora de vida empleados públicos
5	Entregar Informe, base de datos y análisis de resultados al Instituto con sus debidas estadísticas, diagnostico, recomendaciones y base de datos de los funcionarios de las condiciones de salud, que deben ser incluidos en los respectivos programas de vigilancia epidemiológica.	Informe final resultados generales exámenes médicos ocupacionales	Evidencia reposa en archivo de gestión Talento Humano
6	Aplicar la batería de pruebas psicosociales requeridas por la entidad.	Realización de 29 encuestas para realización batería riesgo psicosocial e informe final	Evidencia reposa en archivo de gestión Talento Humano
7	Medir y evaluar el clima organizacional de la entidad.	Realización de ocho (8) encuestas para realización batería riesgo psicosocial e informe final	Evidencia reposa en archivo de gestión Talento Humano
8	Efectuar los análisis correspondientes a las pruebas aplicadas y emitir el informe correspondiente.	Evidencia reposa en archivo de gestión Talento Humano	Evidencia reposa en archivo de gestión Talento Humano
9	Realizar las recomendaciones que considere pertinentes, mediante informe, para el mejoramiento del clima organizacional.	Presentación informe final	Evidencia reposa en archivo de gestión Talento Humano
10	La realización de los exámenes ocupacionales, batería riego psicosocial y medición clima laboral, deberán realizarse de acuerdo con la normatividad, reglamento, guías y protocolos vigentes expedidos por el Ministerio del Trabajo y demás entidades competentes.	Realización de exámenes ocupacionales, batería riesgo psicosocial y medición clima organizacional	Informe finales reposan en archivo de gestión Talento Humano

5.2. Obligaciones.

#	Obligación	Estado de cumplimiento	Soporte documental
1	Cumplir a cabalidad con el objeto del contrato, de acuerdo con el alcance y especificaciones técnicas incluidas en el estudio y documentos previos, la invitación, la oferta presentada y su aceptación, en las condiciones de calidad dentro de los plazos establecidos.	Cumplido	Informe y documentación de ejecución.
2	Cumplir ciñéndose a la naturaleza del contrato, la necesidad de a la entidad y los principios aplicables al contrato tales como celeridad, transparencia, responsabilidad, eficacia y objetividad.	Cumplido	Informe y documentación de ejecución.
3	Responder por los elementos, bienes, información, etcétera, que se ponga a su disposición para la ejecución del presente contrato, para lo cual deberá mantener la reserva profesional correspondiente.	Cumplido	Informe y documentación de ejecución.
4	Presentar para el pago, el original de la factura y/o cuenta de cobro debidamente aceptada por el supervisor del contrato.	Cumplido	Informe y documentación de ejecución.
5	Mantener los precios ofrecidos y aceptados por el INDERBA durante el término de duración del contrato	Cumplido	Informe y documentación de ejecución.
6	Obrar con lealtad y buena fe en el desarrollo de este contrato, evitando dilaciones y en trabamientos que puedan presentarse.	Cumplido	Informe y documentación de ejecución.
7	No acceder a amenazas o a peticiones de quienes actúen por fuera de la Ley con el fin de obligarlo a hacer u omitir algún acto o hecho informando inmediatamente a la Entidad y demás autoridades competentes cuando se presenten peticiones o amenazas.	Cumplido	Informe y documentación de ejecución.
8	Acreditar afiliación y pago a salud, pensión según lo establecido en el artículo 50 de la ley 789 de 2002, 797 de 2003, Decreto 510 de 2003, ley 1150 de 2007, ley 1393 de 2010 y concordantes, para el caso de personas naturales allegar declaración juramentada de aportes al sistema de seguridad social y planilla del último pago, en caso de personas jurídicas certificación de aportes al sistema de seguridad social durante los últimos seis meses firmada por el representante legal en caso de que la empresa no cuente con revisoría fiscal, de contar la empresa con revisor fiscal la certificación debe ser firmada por este, de igual manera debe aportar copia de la planilla de pago de aportes al sistema general de seguridad social y parafiscales del último mes	Cumplido	Informe y documentación de ejecución.
9	Asumir y cancelar los gastos y costos que demande el transporte para para la ejecución del contrato y cualquier otra erogación necesaria para el cabal cumplimiento del contrato	Cumplido	Informe y documentación de ejecución.
10	Las demás obligaciones que se deriven de la naturaleza del contrato	Cumplido	Informe y documentación de ejecución.

6. ACUERDOS.

En este estado las partes firmantes manifestamos estar de acuerdo con la presente acta final y dejamos constancia que:

PRIMERO: El CONTRATISTA manifiesta que el INDERBA cumplió con todas sus obligaciones y que por lo tanto renuncia a toda acción, reclamación o demanda contra él en relación con el contrato y la presente acta.

SEGUNDO: Valor de la presente acta es de: **NUEVE MILLONES TRESCIENTOS SESENTA Y DOS MIL PESOS MCTE ($9.362.000)**, a favor del contratista, por lo que se ordena con la suscripción de esta el pago correspondiente.

TERCERO: El contratista se compromete a publicar en SECOP II PLAN DE PAGOS los mismos documentos anexos.

CUARTO: Las partes dejan constancia que el contratista asume de manera total la responsabilidad de realizar de manera completa los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral conforme a las disposiciones normativas aplicables, teniendo en cuenta el valor del contrato. En todo caso, las partes dejan constancia que el contratista conoce las disposiciones normativas aplicables y efectuará los aportes y/o reajuste a los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral a que haya lugar, siendo de su exclusiva responsabilidad las situaciones administrativas y de cualquier índole que deriven del no aporte o aporte incompleto al Sistema de Seguridad Social Integral en los términos legales vigentes.

QUINTO: Una vez efectuado el pago del valor determinado en el acuerdo segundo de esta acta, las partes se declaran a paz y salvo por todo concepto. Así, las partes acceden a la terminación, liquidación y cierre formal en el SECOP II.

Para constancia de lo anterior, se firma la presente acta los que en ella intervinieron, en Barrancabermeja el 29 de diciembre de 2023

EL CONTRATANTE

NELSON MEZA HERRERA
Director General
Supervisor del Contrato

BENJAMIN GONZALEZ HERNANDEZ
Profesional Universitario
Supervisor

EL CONTRATISTA

DIDIER RENE SALAZAR BOHORQUEZ
C.C. No 1.095.808.363
R/L P&S GESTION INTEGRAL SHI S.A.S
NIT 901.116.603-9

Aprobó Andrei Alexander Diaz Solano
Aspectos Jurídicos – CPS No.111-2023

Actividad	Responsable	Firma
Revisó aspectos técnicos	N/A	N/A
Revisó aspectos contables/financieros	N/A	N/A
Revisó aspectos jurídicos		

FACTURA ELECTRÓNICA DE VENTA
PSO No 3824

Documento Oficial de Autorización de Numeración Facturación Electrónica No. 18764052259291 que habilita desde PSO 3340 hasta PSO 10000. Vence 2024-07-24

RESPONSABLE DE IVA
No somos agentes de retención de IVA
No somos Grandes Contribuyentes
Actividad Económica ICA 8621 600.00 X 1000

P&S GESTIÓN INTEGRAL SHI S.A.S.
NIT 901116603 - 9

CLIENTE	INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE LA RECREACION EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE Y DEL TIEMPO LI		
NIT	829000477 7	**DIRECCIÓN**	AV CIRCUNVALAR ESTADIO FUTBOL DANIEL VILLA
TELÉFONO	6010170	**CIUDAD**	Barrancabermeja
POR CONCEPTO DE	FACTURA DE VENTA		

VENDEDOR	FORMA DE PAGO	FECHA FACTURA	FECHA VENCIMIENTO
DIDIER RENE SALAZAR BOHORQUEZ	Credito	28/12/2023	28/12/2023

Item	Código	Descripción	Cantidad	U Medida	Valor Unitario	IVA	Valor IVA	TOTAL
1	EMO-7975	Exámen espirometría	8	Und.	35.000	0%	0	280.000
2	EMO-7974	Ficha osteomuscular	8	Und.	31.000	0%	0	248.000
3	EMO-7960	Realizaión batería riesgo psicosocial (lineamientos legales)	29	Und.	75.630	19%	416.723	2.193.277
4	EMO-7958	Medición clima organizacional (laboral), planta decargos 8, de acuerdo a los lineamientos de ley	8	Und.	472.269	19%	717.849	3.778.151
5	EMO-7946	Perfil lipídico completo (colesterol total, triglicéridos,HDL, LDL)	8	Und.	40.000	0%	0	320.000
6	EMO-7942	Exámen cuadro hemático	8	Und.	26.000	0%	0	208.000

Total líneas o ítems: 11

Valor en Letras
NUEVE MILLONES TRESCIENTOS SESENTA Y DOS MIL PESOS M/CTE

SUBTOTAL	**8.227.429**
DESCUENTO	**0**
IVA	**1.134.571**
TOTAL DE LA OPERACIÓN	**9.362.000**
ANTICIPO	**0**
VALOR A PAGAR	**9.362.000**

Favor no practicar Retención en la Fuente ni de ICA

Favor consignar a la cuenta de ahorros N. 496-845008-55 Bancolombia a nombre de PYS GESTION INTEGRAL SHI SAS

Representación Gráfica de la Factura de Venta Electrónica

Fecha y Hora de Generación: 28/12/2023 17:50:35

CALLE 49 # 24-16 Barrio Colombia Teléfono 6000802 - 3015579187 - 3012120284
Correo Electrónico pysgestionintegral@gmail.com

Documento de Contingencia

CUFE: b8366fa3b5ab76741a22496295099d3bb09d35c0e6518545380157a15f1e8360ee0eea55a6999b108ec6ed11529aaa7d--Expedición:28/12/2023 06:04 PM
Fabricante y Proveedor Tecnológico: World Office Colombia SAS NIT 900534356-3 Software: World Office (wo_2)

FACTURA ELECTRÓNICA DE VENTA
PSO No 3824

Documento Oficial de Autorización de Numeración Facturación Electrónica No. 18764052259291 que habilita desde PSO 3340 hasta PSO 10000. Vence 2024-07-24

RESPONSABLE DE IVA
No somos agentes de retención de IVA
No somos Grandes Contribuyentes
Actividad Económica ICA 8621 600.00 X 1000

P&S GESTIÓN INTEGRAL SHI S.A.S.
NIT 901116603 - 9

CLIENTE	INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE LA RECREACION EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE Y DEL TIEMPO LI		
NIT	829000477 7	**DIRECCIÓN**	AV CIRCUNVALAR ESTADIO FUTBOL DANIEL VILLA
TELÉFONO	6010170	**CIUDAD**	Barrancabermeja
POR CONCEPTO DE	FACTURA DE VENTA		

VENDEDOR	FORMA DE PAGO	FECHA FACTURA	FECHA VENCIMIENTO
DIDIER RENE SALAZAR BOHORQUEZ	Credito	28/12/2023	28/12/2023

Item	Código	Descripción	Cantidad	U Medida	Valor Unitario	IVA	Valor IVA	TOTAL
7	EMO-7934	Exámen optométrico	8	Und.	25.000	0%	0	200.000
8	EMO-7933	Exámen de audiometría	8	Und.	25.000	0%	0	200.000
9	EMO-7930	Exámen fisico ocupacional periódico	8	Und.	35.000	0%	0	280.000
10	EMO-7695	Exámen de laboratorio glicemia	8	Und.	25.000	0%	0	200.000
11	EMO-7680	Exámen electrocardiograma	8	Und.	40.000	0%	0	320.000

Total líneas o ítems: 11

SUBTOTAL	**8.227.429**
DESCUENTO	**0**
IVA	**1.134.571**
TOTAL DE LA OPERACIÓN	**9.362.000**
ANTICIPO	**0**
VALOR A PAGAR	**9.362.000**

Valor en Letras
NUEVE MILLONES TRESCIENTOS SESENTA Y DOS MIL PESOS M/CTE

Favor no practicar Retención en la Fuente ni de ICA

Favor consignar a la cuenta de ahorros N. 496-845008-55 Bancolombia a nombre de PYS GESTION INTEGRAL SHI SAS

Representación Gráfica de la Factura de Venta Electrónica

Fecha y Hora de Generación: 28/12/2023 17:50:35

CALLE 49 # 24-16 Barrio Colombia Teléfono 6000802 - 3015579187 - 3012120284
Correo Electrónico pysgestionintegral@gmail.com

Documento de Contingencia

CUFE: b8366fa3b5ab76741a22496295099d3bb09d35c0e6518545380157a15f1e8360ee0eea55a6999b108ec6ed11529aaa7d--Expedición:28/12/2023 06:04 PM

Fabricante y Proveedor Tecnológico: World Office Colombia SAS NIT 900534356-3 Software: World Office (wo_2)

PLANILLA INTEGRADA AUTOLIQUIDACIÓN APORTES
SOPORTE DE PAGO GENERAL

soi

Bancolombia

DATOS GENERALES DEL APORTANTE			
TIPO IDENTIFICACIÓN:	NIT	NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN:	901116603
NOMBRE Ó RAZÓN SOCIAL:			PYS GESTION INTEGRAL SHI S.A.S.
CIUDAD/MUNICIPIO:	BARRANCABERMEJA	DEPARTAMENTO:	SANTANDER
DIRECCIÓN:	CALLE 49 N. 24-16 BARRIO COLOMBIA	TELÉFONO:	6000802
TIPO APORTANTE:	01-EMPLEADOR	CLASE APORTANTE:	B-MENOS DE 200 COTIZANTES
TIPO EMPRESA:	PRIVADA	ACTIVIDAD ECONOMICA:	Actividades de consultaria de gestión.
FORMA DE PRESENTACIÓN:	ÚNICO		
APORTANTE EXONERADO PAGO APORTES SALUD, SENA E ICBF (REFORMA TRIBUTARIA):			SI

DATOS GENERALES DE LA PLANILLA						
NÚMERO PLANILLA:		**7906609635**	TIPO DE PLANILLA:			E-EMPLEADOS
PERIODO COTIZACIÓN OTROS	MES noviembre	AÑO 2023	PERIODO COTIZACIÓN SALUD:	MES	diciembre	AÑO 2023
DÍAS DE MORA:		0				
FECHA PAGO (aaaa/mm/dd):		2023/12/04	NÚMERO AUTORIZACIÓN:			316746209

TOTAL APORTES A PENSIÓN

CÓDIGO	NOMBRE (ADMINISTRADORA)	No. COTIZANTES	COTIZACIÓN	APORTES VOLUNTARIOS EMPLEADOR	APORTES VOLUNTARIOS COTIZANTE	FSP SOLIDARIDAD	FSP SUBSISTENCIA	MORA COTIZACIÓN	MORA FSP	TOTALES APORTES	TOTALES MORA	TOTALES VALOR PAGADO
230301	230301-PORVENIR	13	$ 4.091.800	$ 0	$ 0	$ 29.600	$ 29.600	$ 0	$ 0	$ 4.151.000	$ 0	$ 4.151.000
230201	230201- PROTECCION	2	$ 483.200	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 483.200	$ 0	$ 483.200
25-14	25-14 COLPENSIONES	2	$ 1.521.100	$ 0	$ 0	$ 35.000	$ 35.000	$ 0	$ 0	$ 1.591.100	$ 0	$ 1.591.100
SUBTOTALES:										**$ 6.225.300**	**$ 0**	**$ 6.225.300**

TOTAL APORTES A SALUD

CÓDIGO	NOMBRE (ADMINISTRADORA)	No. COTIZANTES	INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD NÚMERO AUTORIZACIÓN	INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD VALOR	LICENCIA MATERNIDAD NÚMERO AUTORIZACIÓN	LICENCIA MATERNIDAD VALOR	SALDO A FAVOR PLANILLA	SALDO A FAVOR VALOR	LIQUIDACIÓN COTIZACIÓN	LIQUIDACIÓN VALOR ADRES	MORA COTIZACIÓN	MORA VALOR ADRES	TOTALES APORTES	TOTALES MORA	TOTALES DESCUENTO	TOTALES VALOR PAGADO
EPS005	EPS005-SANITAS S.A.	6		$ 0		$ 0		$ 0	$ 374.400	$ 0	$ 0	$ 0	$ 374.400	$ 0	$ 0	$ 374.400
EPS041	NUEVA EPS CM	1		$ 0		$ 0		$ 0	$ 46.400	$ 0	$ 0	$ 0	$ 46.400	$ 0	$ 0	$ 46.400
EPS017	EPS017-FAMISANAR	1		$ 0		$ 0		$ 0	$ 46.400	$ 0	$ 0	$ 0	$ 46.400	$ 0	$ 0	$ 46.400
EPS037	EPS037-NUEVA EPS	8		$ 0		$ 0		$ 0	$ 977.100	$ 0	$ 0	$ 0	$ 977.100	$ 0	$ 0	$ 977.100
ESSC24	ESSC24-COOSALUD ESS	1		$ 0		$ 0		$ 0	$ 80.000	$ 0	$ 0	$ 0	$ 80.000	$ 0	$ 0	$ 80.000
SUBTOTALES:													**$ 1.524.300**	**$ 0**	**$ 0**	**$ 1.524.300**

TOTAL APORTES A RIESGOS PROFESIONALES

CÓDIGO	NOMBRE (ADMINISTRADORA)	No. COTIZANTES	INCAPACIDAD IRP NÚMERO AUTORIZACIÓN	INCAPACIDAD IRP VALOR	PAGO A OTROS RIESGOS	SALDO A FAVOR PLANILLA	SALDO A FAVOR VALOR	LIQUIDACIÓN COTIZACIÓN	TOTALES APORTES	TOTALES MORA	TOTALES DESCUENTO	TOTALES VALOR PAGADO
14-11	14-11 - ARL SURA	17		$ 0	$ 0		$ 0	$ 395.800	$ 395.800	$ 0	$ 0	$ 395.800
SUBTOTALES:									**$ 395.800**	**$ 0**	**$ 0**	**$ 395.800**

TOTAL APORTES A CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

CÓDIGO	NOMBRE (ADMINISTRADORA)	No. COTIZANTES	TOTALES APORTES	TOTALES MORA	TOTALES VALOR PAGADO
CCF38	CCF38-CAFABA	17	$ 1.520.700	$ 0	$ 1.520.700
SUBTOTALES:			**$ 1.520.700**	**$ 0**	**$ 1.520.700**

LIQUIDACIÓN DETALLADA APORTES

DATOS DEL COTIZANTE / NOVEDADES

Nº	IDENTIFICACIÓN	NOMBRES	TIPO COTIZANTE	SUBTIPO COTIZANTE	SALARIO BÁSICO	TIPO DE SALARIO	COLOMBIANO	EXTRANJERO	REFORMA TRIBUTARIA	ING	RET	TDE	TAE	TDP	TAP	COR	VSP	VST	SLN	COM	IGE	LMA	VAC	AVP	VCT	IRP
1	CC 1005258516	TORRES JIMENEZ HANNY DAYANNA	DEPEND		$ 1.400.000	FIJO			SI									01-30								
2	CC 1065645492	MOLINA VALEST KAREN ISABEL	DEPEND		$ 2.500.000	FIJO			SI									01-30								
3	CC 1090485177	CARVAJAL RANGEL DIANA MARCELA	DEPEND		$ 2.000.000	FIJO			SI																	
4	CC 1095808363	SALAZAR BOHORQUEZ DIDIER	DEPEND		$ 5.920.000	FIJO			SI																	
5	CC 1096198339	HERNANDEZ SUAREZ ANGELA PATRICIA	DEPEND		$ 1.160.000	FIJO			SI																	
6	CC 1096202023	GAMA REYES DIANA DEL	DEPEND		$ 1.160.000	FIJO			SI																	
7	CC 1096227680	PEREZ PAREJA SANDY MARIA	DEPEND		$ 1.160.000	FIJO			SI												24-30					
8	CC 1096227680	PEREZ PAREJA SANDY MARIA	DEPEND		$ 1.160.000	FIJO			SI																	
9	CC 1096234030	DIAZ COLLANTE WENDY ZURLEY	DEPEND		$ 2.000.000	FIJO			SI																	
10	CC 1096234226	PEREZ SARMIENTO ANDRES FELIPE	DEPEND		$ 1.860.000	FIJO			SI									01-30								
11	CC 1096235057	PRADA OVALLE CARLOS ANDRES	DEPEND		$ 7.000.000	FIJO			SI																	
12	CC 1096241996	SALAZAR BOHORQUEZ KAREN JULIETH	DEPEND		$ 3.500.000	FIJO			SI																	

SEGURIDAD SOCIAL – PENSIÓN

Nº	ADMIN	DÍAS COT	IBC	COTIZACIÓN	FSP SUBSISTENCIA	FSP SOLIDARIDAD	APORTES VOLUNTARIOS EMPLEADOR	APORTES VOLUNTARIOS EMPLEADO	INDICADOR TARIFA ESPECIAL	TOTAL APORTE
1	230301-PORVENIR	30	$ 1.489.362	$ 238.300	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 238.300
2	25-14 COLPENSIONES	30	$ 2.506.649	$ 401.100	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 401.100
3	230301-PORVENIR	30	$ 2.000.000	$ 320.000	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 320.000
4	230301-PORVENIR	30	$ 5.920.000	$ 947.200	$ 29.600	$ 29.600	$ 0	$ 0	Normal	$ 1.006.400
5	230201-PROTECCION	30	$ 1.160.000	$ 185.600	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 185.600
6	230301-PORVENIR	30	$ 1.160.000	$ 185.600	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 185.600
7	230301-PORVENIR	7	$ 270.667	$ 43.400	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 43.400
8	230301-PORVENIR	23	$ 889.334	$ 142.300	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 142.300
9	230301-PORVENIR	30	$ 2.000.000	$ 320.000	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 320.000
10	230301-PORVENIR	30	$ 1.864.947	$ 298.400	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 298.400
11	25-14 COLPENSIONES	30	$ 7.000.000	$ 1.120.000	$ 35.000	$ 35.000	$ 0	$ 0	Normal	$ 1.190.000
12	230301-PORVENIR	30	$ 3.500.000	$ 560.000	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 560.000

SEGURIDAD SOCIAL – SALUD / ARP

Nº	SALUD ADMIN	DÍAS COT	IBC	COTIZACIÓN	VALOR ADRES	TOTAL APORTE	ARP ADMIN	DÍAS COT	IBC	CENTRO DE TRABAJO	TOTAL APORTE
1	EPS005-SANITAS S.A.	30	$ 1.489.362	$ 59.600	$ 0	$ 59.600	14-11 - ARL SURA	30	$ 1.489.362		$ 15.600
2	EPS037-NUEVA EPS	30	$ 2.506.649	$ 100.300	$ 0	$ 100.300	14-11 - ARL SURA	30	$ 2.506.649		$ 26.200
3	ESSC24-COOSALUD ESS	30	$ 2.000.000	$ 80.000	$ 0	$ 80.000	14-11 - ARL SURA	30	$ 2.000.000		$ 20.900
4	EPS037-NUEVA EPS	30	$ 5.920.000	$ 236.800	$ 0	$ 236.800	14-11 - ARL SURA	30	$ 5.920.000		$ 61.900
5	EPS005-SANITAS S.A.	30	$ 1.160.000	$ 46.400	$ 0	$ 46.400	14-11 - ARL SURA	30	$ 1.160.000		$ 12.200
6	NUEVA EPS CM	30	$ 1.160.000	$ 46.400	$ 0	$ 46.400	14-11 - ARL SURA	30	$ 1.160.000		$ 12.200
7	EPS037-NUEVA EPS	7	$ 270.667	$ 10.900	$ 0	$ 10.900	14-11 - ARL SURA	7	$ 270.667		$ 0
8	EPS037-NUEVA EPS	23	$ 889.334	$ 35.600	$ 0	$ 35.600	14-11 - ARL SURA	23	$ 889.334		$ 9.300
9	EPS005-SANITAS S.A.	30	$ 2.000.000	$ 80.000	$ 0	$ 80.000	14-11 - ARL SURA	30	$ 2.000.000		$ 20.900
10	EPS037-NUEVA EPS	30	$ 1.864.947	$ 74.600	$ 0	$ 74.600	14-11 - ARL SURA	30	$ 1.864.947		$ 19.500
11	EPS037-NUEVA EPS	30	$ 7.000.000	$ 280.000	$ 0	$ 280.000	14-11 - ARL SURA	30	$ 7.000.000		$ 73.100
12	EPS037-NUEVA EPS	30	$ 3.500.000	$ 140.000	$ 0	$ 140.000	14-11 - ARL SURA	30	$ 3.500.000		$ 36.600

PARAFISCALES

Nº	DÍAS COT	IBC	CCF ADMIN	CCF TOTAL APORTE	SENA TOTAL APORTE	ICBF TOTAL APORTE	ESAP TOTAL APORTE	MINEDU TOTAL APORTE
1	30	$ 1.489.362	CCF38-CAFABA	$ 59.600	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
2	30	$ 2.506.649	CCF38-CAFABA	$ 100.300	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
3	30	$ 2.000.000	CCF38-CAFABA	$ 80.000	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
4	30	$ 5.920.000	CCF38-CAFABA	$ 236.800	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
5	30	$ 1.160.000	CCF38-CAFABA	$ 46.400	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
6	30	$ 1.160.000	CCF38-CAFABA	$ 46.400	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
7	7	$ 180.445	CCF38-CAFABA	$ 7.300	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
8	23	$ 889.334	CCF38-CAFABA	$ 35.600	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
9	30	$ 2.000.000	CCF38-CAFABA	$ 80.000	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
10	30	$ 1.864.947	CCF38-CAFABA	$ 74.600	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
11	30	$ 7.000.000	CCF38-CAFABA	$ 280.000	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
12	30	$ 3.500.000	CCF38-CAFABA	$ 140.000	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0

2023/12/04 3:08 PM USUARIO: SOI CC1096235057

Planilla Pagada

PLANILLA INTEGRADA AUTOLIQUIDACIÓN APORTES
SOPORTE DE PAGO GENERAL

Bancolombia

DATOS GENERALES DEL APORTANTE

TIPO IDENTIFICACIÓN:	NIT	NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN:	901116603
NOMBRE Ó RAZÓN SOCIAL:			PYS GESTION INTEGRAL SHI S.A.S.
CIUDAD/MUNICIPIO:	BARRANCABERMEJA	DEPARTAMENTO:	SANTANDER
DIRECCIÓN:	CALLE 49 N. 24-16 BARRIO COLOMBIA	TELÉFONO:	6000802
TIPO APORTANTE:	01-EMPLEADOR	CLASE APORTANTE:	B-MENOS DE 200 COTIZANTES
TIPO EMPRESA:	PRIVADA	ACTIVIDAD ECONOMICA:	Actividades de consultaría de gestión.
FORMA DE PRESENTACIÓN:	UNICO		
APORTANTE EXONERADO PAGO APORTES SALUD, SENA E ICBF (REFORMA TRIBUTARIA):	SI		

DATOS GENERALES DE LA PLANILLA

NÚMERO PLANILLA:			7906609635	TIPO DE PLANILLA:	E-EMPLEADOS
PERIODO COTIZACIÓN OTROS	MES	noviembre AÑO	2023	PERIODO COTIZACIÓN SALUD:	MES diciembre AÑO 2023
DÍAS DE MORA:			0		
FECHA PAGO (aaaa/mm/dd):			2023/12/04	NÚMERO AUTORIZACIÓN:	316746209

LIQUIDACIÓN DETALLADA APORTES

Nº	DATOS DEL COTIZANTE								NOVEDADES																SEGURIDAD SOCIAL																				PARAFISCALES							
	IDENTIFICACIÓN	NOMBRES	TIPO COTIZANTE	SUBTIPO COTIZANTE	SALARIO BÁSICO	TIPO DE SALARIO	COLOMBIANO	EXTRANJERO	REFORMA TRIBUTARIA	ING	RET	TDE	TAE	TDP	TAP	COR	VSP	VST	SLN	COM	IGE	LMA	VAC	AVP	VCT	IRP	PENSIÓN								SALUD								ARP								CCF			SENA		ICBF		ESAP		MINEDU	
																										ADMIN	DÍAS COT	IBC	COTIZACIÓN	FSP SUBSISTENCIA	FSP SOLIDARIDAD	APORTES VOLUNTARIOS EMPLEADOR	APORTES VOLUNTARIOS EMPLEADO	INDICADOR TARIFA ESPECIAL	TOTAL APORTE	ADMIN	DÍAS COT	IBC	COTIZACIÓN	VALOR ADRES	TOTAL APORTE	ADMIN	DÍAS COT	IBC	CENTRO DE TRABAJO	TOTAL APORTE	DÍAS COT	IBC	ADMIN	TOTAL APORTE	TOTAL APORTE	TOTAL APORTE	TOTAL APORTE	TOTAL APORTE
13	CC 1096244661	MEJIA URIBE BRIGITH ANDREA	DEPEND		$ 1,160,000	FIJO			SI									01-30								230301-PORVENIR	30	$ 1,175,426	$ 188,100	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 188,100	EPS037-NUEVA EPS	30	$ 1,175,426	$ 47,100	$ 0	$ 47,100	14-11 - ARL SURA	30	$ 1,175,426		$ 12,300	30	$ 1,175,426	CCF38-CAFABA	$ 47,100	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
14	CC 1096248785	RODRIGUEZ CEJIS JERALDY LUCIA	DEPEND		$ 1,160,000	FIJO			SI																	230301-PORVENIR	30	$ 1,160,000	$ 185,600	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 185,600	EPS017-FAMISANAR	30	$ 1,160,000	$ 46,400	$ 0	$ 46,400	14-11 - ARL SURA	30	$ 1,160,000		$ 12,200	30	$ 1,160,000	CCF38-CAFABA	$ 46,400	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
15	CC 1096253498	DOMINGUEZ CAMELO MARIA ALEJANDRA	DEPEND		$ 1,260,000	FIJO			SI									01-30								230301-PORVENIR	30	$ 1,293,431	$ 207,000	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 207,000	EPS037-NUEVA EPS	30	$ 1,293,431	$ 51,800	$ 0	$ 51,800	14-11 - ARL SURA	30	$ 1,293,431		$ 13,600	30	$ 1,293,431	CCF38-CAFABA	$ 51,800	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
16	CC 1098757431	PEREA GRANDA JEFFERSON ALEX	DEPEND		$ 1,359,394	FIJO			SI																	230301-PORVENIR	30	$ 1,359,394	$ 217,600	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 217,600	EPS005-SANITAS S.A.	30	$ 1,359,394	$ 54,400	$ 0	$ 54,400	14-11 - ARL SURA	30	$ 1,359,394		$ 14,200	30	$ 1,359,394	CCF38-CAFABA	$ 54,400	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
17	CC 1098818683	ARRIETA RODRIGUEZ LUZ SARAY	DEPEND		$ 1,859,394	FIJO			SI																	230201-PROTECCION	30	$ 1,859,394	$ 297,600	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 297,600	EPS005-SANITAS S.A.	30	$ 1,859,394	$ 74,400	$ 0	$ 74,400	14-11 - ARL SURA	30	$ 1,859,394		$ 19,500	30	$ 1,859,394	CCF38-CAFABA	$ 74,400	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
18	CC 52984121	TRESPALACIOS RUIZ JULIET PAOLA	DEPEND		$ 1,400,000	FIJO			SI									01-30								230301-PORVENIR	30	$ 1,489,362	$ 238,300	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 238,300	EPS005-SANITAS S.A.	30	$ 1,489,362	$ 59,600	$ 0	$ 59,600	14-11 - ARL SURA	30	$ 1,489,362		$ 15,600	30	$ 1,489,362	CCF38-CAFABA	$ 59,600	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0

TOTAL	$ 9.666.100

Planilla Pagada
ach SOI
Planilla Pagada

P&S GESTION INTEGRAL SHI SAS

NIT 901.116.603-9

CON EL FIN DE ACREDITAR EL CUMPLIMIENTO DE LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 50 DE LA LEY 789 DEL 27 DE DICIEMBRE DE 2002 BAJO LA GRAVEDAD DE JURAMENTO.

Yo **DIDIER RENE SALAZAR BOHORQUEZ,** identificado con cedula de ciudadanía número 1095808363 de Barrancabermeja, Santander, en calidad de representante legal suplente de la empresa **P&S GESTION INTEGRAL SHI SAS** y Yo **LUDYS TORCOROMA RODRIGUEZ NAVARRO** con tarjeta profesional No. 196731-T en calidad de contadora pública, bajo la gravedad de juramento.

CERTIFICAMOS QUE:

La empresa **P&S GESTION INTEGRAL SHI SAS** con **NIT. 901.116.603-9** para el desarrollo de su objeto social ha requerido de la contratación del personal, por lo tanto, actualmente se encuentra a **PAZ Y SALVO** con los aportes parafiscales: caja de compensación, SENA, ICBF, aporte a seguridad social, pensión y riesgos profesionales en los últimos 3 meses y demás obligaciones laborales.

Se expide en Barrancabermeja a los **(12)** días del mes de **diciembre** de dos mil veintitrés **(2023)**.

LUDYS TORCOROMA RODRIGUEZ NAVARRO
CONTADORA PÚBLICA
TARJETA PROFESIONAL N. 196731-T

DIDIER RENE SALAZAR BOJORQUEZ
REPRESENTANTE LEGAL SUPLENTE



República de Colombia
Ministerio de Comercio Industria y Turismo
JUNTA CENTRAL DE CONTADORES
TARJETA PROFESIONAL
DE CONTADOR PUBLICO

196731-T

LUDYS TORCOROMA
RODRIGUEZ NAVARRO
C.C. 52718862
RESOLUCION INSCRIPCION 1519 FECHA 14/10/2014
UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA

DIRECTOR GENERAL

JULIO CESAR ACUÑA GONZALEZ 208052

Válido únicamente para certificar Seguridad Social de la empresa
P&S GESTION INTEGRAL SAS NIT 901.116.603-9
a 03-05-2023



198219

Esta tarjeta es el único documento que lo acredita como CONTADOR PUBLICO de acuerdo con lo establecido en la ley 43 de 1990.
Agradecemos a quien encuentre esta tarjeta comunicarse al PBX: 644 44 50 o devolverla a la UAE - Junta Central de Contadores a la calle 96 No. 9A - 21 Bogota D.C.

www.ideas.com

ACTA FINAL
CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS NÚMERO 377 DE 2023

CONTRATANTE	INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE Y LA EDUCACIÓN FÍSICA DE BARRANCABERMEJA
NIT	829000477-7
CONTRATISTA	P&S GESTION INTEGRAL SHI S.A. S
C.C O NIT	901116603-9
DOMICILIO	CALLE 49 No 24-16 BARRIO COLOMBIA
OBJETO	PRESTACION DE SERVICIOS PARA LA REALIZACION DE LOS EXAMENES OCUPACIONALES, BATERIA RIESGO PSICOSOCIAL Y MEDICION CLIMA LABORAL AL PERSONAL DE INDERBA
VALOR INICIAL	NUEVE MILLONES CUATROCIENTOS CINCUENTA Y DOS MIL PESOS M/CTE ($9.452.000)
VALOR ADICIONAL	N/A
PLAZO INICIAL	VEINTE (20) DIAS
PLAZO ADICIONAL	N/A
ANTICIPO	N/A
REGISTRO PRESUPUESTAL	23-00862
FECHA ACTA INICIO	19 DE DICIEMBRE DE 2023
FECHA ACTA SUSPENSION	N/A
FECHA ACTA REINICIO	N/A
REGIMEN CONTRIBUTIVO	RESPONSABLE DE IVA
SUPERVISOR DEL CONTRATO	BENJAMIN GONZALEZ HERNANDEZ

En la fecha se reunieron, en calidad de **CONTRATANTE** el **INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE, LA RECRECIÓN, EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE Y LA EDUCACIÓN FÍSICA DE BARRANCABERMEJA – INDERBA.,** Representado en esta instancia por parte de su Director General **NELSON MEZA HERRERA** y por el Supervisor del Contrato **BENJAMIN GONZALEZ HERNANDEZ**, por un lado, y por el otro lado en calidad de **CONTRATISTA** la Sociedad Comercial **P&S GESTION INTEGRAL SHI S.A. S**, identificada con el NIT 901116603-9, Representada Legalmente por parte del/ de la Señor (a) **DIDIER RENE SALAZAR BOHORQUEZ**, capaz, mayor de edad e identificado con la cédula de ciudadanía número 1.095.808.363, lo anterior con la finalidad de suscribir la presente **ACTA FINAL**:

1. CONSIDERACIONES.

1.1. Que, el 15 de diciembre de 2023 se suscribió el Contrato.
1.2. Que, el 19 de diciembre de 2023 se suscribió el acta de inicio del Contrato.
1.3. Que, el contrato se ejecutó conforme a las previsiones contractual y técnicas definidas.

2. PLAN DE PAGOS.

ACTA	DESCRIPCIÓN – PERIODO	VALOR
FINAL	19 DE DICIEMBRE AL 28 DE DICIEMBRE DE 2023, FV-9PSO3824	$ 9.362.000,00
	Saldo por Pagar	$ 0,00
	Saldo a favor de Inderba	$ 90.000,00
	TOTAL CONTRATO	$9.452.000,00

3. VALOR DEL ACTA FINAL.

Valor de la presente acta: **NUEVE MILLONES TRESCIENTOS SESENTA Y DOS MIL PESOS MCTE ($9.362.000).**

4. PAGO SEGURIDAD SOCIAL.

El Supervisor certifica conforme a lo estipulado en el artículo 244 de la ley 1955 de 2019, Ley 789 de 2002 y demás normas aplicables en la materia, que el Contratista realizó los pagos de aportes a la seguridad social.

En todo caso, el contratista es responsable exclusivo por el no pago y/o pago errado o con menor valor, de los aportes al Sistema Integral de Seguridad Social, esto de conformidad con las normas aplicables.

5. INFORME DE SUPERVISIÓN – VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE LOS ALCANCES Y OBLIGACIONES.

5.1. Alcances.

#	Alcance	Actividad Realizada	Evidencia
1	Realizar los exámenes médicos ocupacionales, batería riesgo psicosocial y medición del clima laboral al personal vinculado de la entidad, de acuerdo con las especificaciones técnicas contenidas en el anexo técnico.	Realización examen ocupacionales ocho (8) empleados e informe final	Evidencia reposa en archivo de gestión Talento human y hoja de vida empleados públicos del concepto medico ocupacional individual y el informe médico ocupacional final
2	Hacer reporte individual para ser entregado a cada uno de los funcionarios según examen médico ingreso, retiro y/o periódico y de laboratorio, según aplique.	Se expide concepto medico ocupacional individual y el informe médico	Evidencia reposa en archivo de gestión Talento humano y hora de vida empleados públicos
3	Mantener la reserva de los exámenes realizados, esto de conformidad a la normatividad que sobre protección de datos le sea aplicable.	Se expide concepto medico ocupacional individual y el informe médico	Evidencia reposa en archivo de gestión Talento humano y hora de vida empleados públicos
4	Al finalizar la consulta, el Médico debe hacer entrega personalizada al trabajador, historia clínica ocupacional, resultado de los exámenes de laboratorio con las recomendaciones de las condiciones de salud, así como el formato de remisión de la EPS cuando aplique, y concepto de aptitud para el personal nuevo.	Se expide concepto medico ocupacional individual y el informe médico	Evidencia reposa en archivo de gestión Talento humano y hora de vida empleados públicos
5	Entregar Informe, base de datos y análisis de resultados al Instituto con sus debidas estadísticas, diagnostico, recomendaciones y base de datos de los funcionarios de las condiciones de salud, que deben ser incluidos en los respectivos programas de vigilancia epidemiológica.	Informe final resultados generales exámenes médicos ocupacionales	Evidencia reposa en archivo de gestión Talento Humano
6	Aplicar la batería de pruebas psicosociales requeridas por la entidad.	Realización de 29 encuestas para realización batería riesgo psicosocial e informe final	Evidencia reposa en archivo de gestión Talento Humano
7	Medir y evaluar el clima organizacional de la entidad.	Realización de ocho (8) encuestas para realización batería riesgo psicosocial e informe final	Evidencia reposa en archivo de gestión Talento Humano
8	Efectuar los análisis correspondientes a las pruebas aplicadas y emitir el informe correspondiente.	Evidencia reposa en archivo de gestión Talento Humano	Evidencia reposa en archivo de gestión Talento Humano
9	Realizar las recomendaciones que considere pertinentes, mediante informe, para el mejoramiento del clima organizacional.	Presentación informe final	Evidencia reposa en archivo de gestión Talento Humano
10	La realización de los exámenes ocupacionales, batería riego psicosocial y medición clima laboral, deberán realizarse de acuerdo con la normatividad, reglamento, guías y protocolos vigentes expedidos por el Ministerio del Trabajo y demás entidades competentes.	Realización de exámenes ocupacionales, batería riesgo psicosocial y medición clima organizacional	Informe finales reposan en archivo de gestión Talento Humano

5.2. Obligaciones.

#	Obligación	Estado de cumplimiento	Soporte documental
1	Cumplir a cabalidad con el objeto del contrato, de acuerdo con el alcance y especificaciones técnicas incluidas en el estudio y documentos previos, la invitación, la oferta presentada y su aceptación, en las condiciones de calidad dentro de los plazos establecidos.	Cumplido	Informe y documentación de ejecución.
2	Cumplir ciñéndose a la naturaleza del contrato, la necesidad de a la entidad y los principios aplicables al contrato tales como celeridad, transparencia, responsabilidad, eficacia y objetividad.	Cumplido	Informe y documentación de ejecución.
3	Responder por los elementos, bienes, información, etcétera, que se ponga a su disposición para la ejecución del presente contrato, para lo cual deberá mantener la reserva profesional correspondiente.	Cumplido	Informe y documentación de ejecución.
4	Presentar para el pago, el original de la factura y/o cuenta de cobro debidamente aceptada por el supervisor del contrato.	Cumplido	Informe y documentación de ejecución.
5	Mantener los precios ofrecidos y aceptados por el INDERBA durante el término de duración del contrato	Cumplido	Informe y documentación de ejecución.
6	Obrar con lealtad y buena fe en el desarrollo de este contrato, evitando dilaciones y en trabamientos que puedan presentarse.	Cumplido	Informe y documentación de ejecución.
7	No acceder a amenazas o a peticiones de quienes actúen por fuera de la Ley con el fin de obligarlo a hacer u omitir algún acto o hecho informando inmediatamente a la Entidad y demás autoridades competentes cuando se presenten peticiones o amenazas.	Cumplido	Informe y documentación de ejecución.
8	Acreditar afiliación y pago a salud, pensión según lo establecido en el artículo 50 de la ley 789 de 2002, 797 de 2003, Decreto 510 de 2003, ley 1150 de 2007, ley 1393 de 2010 y concordantes, para el caso de personas naturales allegar declaración juramentada de aportes al sistema de seguridad social y planilla del último pago, en caso de personas jurídicas certificación de aportes al sistema de seguridad social durante los últimos seis meses firmada por el representante legal en caso de que la empresa no cuente con revisoría fiscal, de contar la empresa con revisor fiscal la certificación debe ser firmada por este, de igual manera debe aportar copia de la planilla de pago de aportes al sistema general de seguridad social y parafiscales del último mes	Cumplido	Informe y documentación de ejecución.
9	Asumir y cancelar los gastos y costos que demande el transporte para para la ejecución del contrato y cualquier otra erogación necesaria para el cabal cumplimiento del contrato	Cumplido	Informe y documentación de ejecución.
10	Las demás obligaciones que se deriven de la naturaleza del contrato	Cumplido	Informe y documentación de ejecución.

6. ACUERDOS.

En este estado las partes firmantes manifestamos estar de acuerdo con la presente acta final y dejamos constancia que:

PRIMERO: El CONTRATISTA manifiesta que el INDERBA cumplió con todas sus obligaciones y que por lo tanto renuncia a toda acción, reclamación o demanda contra él en relación con el contrato y la presente acta.

SEGUNDO: Valor de la presente acta es de: **NUEVE MILLONES TRESCIENTOS SESENTA Y DOS MIL PESOS MCTE ($9.362.000)**, a favor del contratista, por lo que se ordena con la suscripción de esta el pago correspondiente.

TERCERO: El contratista se compromete a publicar en SECOP II PLAN DE PAGOS los mismos documentos anexos.

CUARTO: Las partes dejan constancia que el contratista asume de manera total la responsabilidad de realizar de manera completa los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral conforme a las disposiciones normativas aplicables, teniendo en cuenta el valor del contrato. En todo caso, las partes dejan constancia que el contratista conoce las disposiciones normativas aplicables y efectuará los aportes y/o reajuste a los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral a que haya lugar, siendo de su exclusiva responsabilidad las situaciones administrativas y de cualquier índole que deriven del no aporte o aporte incompleto al Sistema de Seguridad Social Integral en los términos legales vigentes.

QUINTO: Una vez efectuado el pago del valor determinado en el acuerdo segundo de esta acta, las partes se declaran a paz y salvo por todo concepto. Así, las partes acceden a la terminación, liquidación y cierre formal en el SECOP II.

Para constancia de lo anterior, se firma la presente acta los que en ella intervinieron, en Barrancabermeja el 29 de diciembre de 2023

EL CONTRATANTE

NELSON MEZA HERRERA
Director General
Supervisor del Contrato

BENJAMIN GONZALEZ HERNANDEZ
Profesional Universitario
Supervisor

Aprobó Andrei Alexander Diaz Solano
Aspectos Jurídicos – CPS No.111-2023

EL CONTRATISTA

DIDIER RENE SALAZAR BOHORQUEZ
C.C. No 1.095.808.363
R/L P&S GESTION INTEGRAL SHI S.A.S
NIT 901.116.603-9

Actividad	Responsable	Firma
Revisó aspectos técnicos	N/A	N/A
Revisó aspectos contables/financieros	N/A	N/A
Revisó aspectos jurídicos		

FACTURA ELECTRÓNICA DE VENTA
PSO No 3824

Documento Oficial de Autorización de Numeración Facturación Electrónica No. 18764052259291 que habilita desde PSO 3340 hasta PSO 10000. Vence 2024-07-24

RESPONSABLE DE IVA
No somos agentes de retención de IVA
No somos Grandes Contribuyentes
Actividad Económica ICA 8621 600.00 X 1000

P&S GESTIÓN INTEGRAL SHI S.A.S.
NIT 901116603 - 9

CLIENTE	INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE LA RECREACION EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE Y DEL TIEMPO LI		
NIT	829000477 7	**DIRECCIÓN**	AV CIRCUNVALAR ESTADIO FUTBOL DANIEL VILLA
TELÉFONO	6010170	**CIUDAD**	Barrancabermeja
POR CONCEPTO DE	FACTURA DE VENTA		

VENDEDOR	FORMA DE PAGO	FECHA FACTURA	FECHA VENCIMIENTO
DIDIER RENE SALAZAR BOHORQUEZ	Credito	28/12/2023	28/12/2023

Item	Código	Descripción	Cantidad	U Medida	Valor Unitario	IVA	Valor IVA	TOTAL
1	EMO-7975	Exámen espirometría	8	Und.	35.000	0%	0	280.000
2	EMO-7974	Ficha osteomuscular	8	Und.	31.000	0%	0	248.000
3	EMO-7960	Realizaión batería riesgo psicosocial (lineamientos legales)	29	Und.	75.630	19%	416.723	2.193.277
4	EMO-7958	Medición clima organizacional (laboral), planta decargos 8, de acuerdo a los lineamientos de ley	8	Und.	472.269	19%	717.849	3.778.151
5	EMO-7946	Perfil lipídico completo (colesterol total, triglicéridos,HDL, LDL)	8	Und.	40.000	0%	0	320.000
6	EMO-7942	Exámen cuadro hemático	8	Und.	26.000	0%	0	208.000

Total líneas o ítems: 11

SUBTOTAL	**8.227.429**
DESCUENTO	**0**
IVA	**1.134.571**
TOTAL DE LA OPERACIÓN	**9.362.000**
ANTICIPO	**0**
VALOR A PAGAR	**9.362.000**

Valor en Letras
NUEVE MILLONES TRESCIENTOS SESENTA Y DOS MIL PESOS M/CTE

Favor no practicar Retención en la Fuente ni de ICA

Favor consignar a la cuenta de ahorros N. 496-845008-55 Bancolombia a nombre de PYS GESTION INTEGRAL SHI SAS

Representación Gráfica de la Factura de Venta Electrónica

Fecha y Hora de Generación: 28/12/2023 17:50:35

CALLE 49 # 24-16 Barrio Colombia Teléfono 6000802 - 3015579187 - 3012120284
Correo Electrónico pysgestionintegral@gmail.com

Documento de Contingencia

CUFE: b8366fa3b5ab76741a22496295099d3bb09d35c0e6518545380157a15f1e8360ee0eea55a6999b108ec6ed11529aaa7d--Expedición:28/12/2023 06:04 PM
Fabricante y Proveedor Tecnológico: World Office Colombia SAS NIT 900534356-3 Software: World Office (wo_2)

FACTURA ELECTRÓNICA DE VENTA
PSO No 3824

Documento Oficial de Autorización de Numeración Facturación Electrónica No. 18764052259291 que habilita desde PSO 3340 hasta PSO 10000. Vence 2024-07-24

RESPONSABLE DE IVA
No somos agentes de retención de IVA
No somos Grandes Contribuyentes
Actividad Económica ICA 8621 600.00 X 1000

P&S GESTIÓN INTEGRAL SHI S.A.S.
NIT 901116603 - 9

CLIENTE	INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE LA RECREACION EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE Y DEL TIEMPO LI		
NIT	829000477 7	**DIRECCIÓN**	AV CIRCUNVALAR ESTADIO FUTBOL DANIEL VILLA
TELÉFONO	6010170	**CIUDAD**	Barrancabermeja
POR CONCEPTO DE	FACTURA DE VENTA		

VENDEDOR	FORMA DE PAGO	FECHA FACTURA	FECHA VENCIMIENTO
DIDIER RENE SALAZAR BOHORQUEZ	Credito	28/12/2023	28/12/2023

Item	Código	Descripción	Cantidad	U Medida	Valor Unitario	IVA	Valor IVA	TOTAL
7	EMO-7934	Exámen optométrico	8	Und.	25.000	0%	0	200.000
8	EMO-7933	Exámen de audiometría	8	Und.	25.000	0%	0	200.000
9	EMO-7930	Exámen fisico ocupacional periódico	8	Und.	35.000	0%	0	280.000
10	EMO-7695	Exámen de laboratorio glicemia	8	Und.	25.000	0%	0	200.000
11	EMO-7680	Exámen electrocardiograma	8	Und.	40.000	0%	0	320.000

Total líneas o ítems: 11

SUBTOTAL	**8.227.429**
DESCUENTO	**0**
IVA	**1.134.571**
TOTAL DE LA OPERACIÓN	**9.362.000**
ANTICIPO	**0**
VALOR A PAGAR	**9.362.000**

Valor en Letras
NUEVE MILLONES TRESCIENTOS SESENTA Y DOS MIL PESOS M/CTE

Favor no practicar Retención en la Fuente ni de ICA

Favor consignar a la cuenta de ahorros N. 496-845008-55
Bancolombia a nombre de PYS GESTION INTEGRAL SHI SAS

Representación Gráfica de la Factura de Venta Electrónica

Fecha y Hora de Generación: 28/12/2023 17:50:35

CALLE 49 # 24-16 Barrio Colombia Teléfono 6000802 - 3015579187 - 3012120284
Correo Electrónico pysgestionintegral@gmail.com

Documento de Contingencia

CUFE: b8366fa3b5ab76741a22496295099d3bb09d35c0e6518545380157a15f1e8360ee0eea55a6999b108ec6ed11529aaa7d--Expedición:28/12/2023 06:04 PM
Fabricante y Proveedor Tecnológico: World Office Colombia SAS NIT 900534356-3 Software: World Office (wo_2)

PLANILLA INTEGRADA AUTOLIQUIDACIÓN APORTES
SOPORTE DE PAGO GENERAL

SOI Pago de Seguridad Social — Bancolombia

DATOS GENERALES DEL APORTANTE			
TIPO IDENTIFICACIÓN:	NIT	NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN:	901116603
NOMBRE Ó RAZÓN SOCIAL:			PYS GESTION INTEGRAL SHI S.A.S.
CIUDAD/MUNICIPIO:	BARRANCABERMEJA	DEPARTAMENTO:	SANTANDER
DIRECCIÓN:	CALLE 49 N. 24-16 BARRIO COLOMBIA	TELÉFONO:	6000802
TIPO APORTANTE:	01-EMPLEADOR	CLASE APORTANTE:	B-MENOS DE 200 COTIZANTES
TIPO EMPRESA:	PRIVADA	ACTIVIDAD ECONOMICA:	Actividades de consultaría de gestión.
FORMA DE PRESENTACIÓN:	ÚNICO		
APORTANTE EXONERADO PAGO APORTES SALUD, SENA E ICBF (REFORMA TRIBUTARIA):			SI

DATOS GENERALES DE LA PLANILLA							
NÚMERO PLANILLA:			7906609635	TIPO DE PLANILLA:			E-EMPLEADOS
PERIODO COTIZACIÓN OTROS	MES	noviembre AÑO	2023	PERIODO COTIZACIÓN SALUD:	MES	diciembre AÑO	2023
DÍAS DE MORA:			0				
FECHA PAGO (aaaa/mm/dd):			2023/12/04	NÚMERO AUTORIZACIÓN:			316746209

TOTAL APORTES A PENSIÓN

ADMINISTRADORA CÓDIGO	NOMBRE	No. COTIZANTES	COTIZACIÓN	APORTES VOLUNTARIOS EMPLEADOR	APORTES VOLUNTARIOS COTIZANTE	FSP SOLIDARIDAD	FSP SUBSISTENCIA	MORA COTIZACIÓN	MORA FSP	TOTALES APORTES	TOTALES MORA	TOTALES VALOR PAGADO
230301	230301-PORVENIR	13	$ 4.091.800	$ 0	$ 0	$ 29.600	$ 29.600	$ 0	$ 0	$ 4.151.000	$ 0	$ 4.151.000
230201	230201- PROTECCION	2	$ 483.200	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 483.200	$ 0	$ 483.200
25-14	25-14 COLPENSIONES	2	$ 1.521.100	$ 0	$ 0	$ 35.000	$ 35.000	$ 0	$ 0	$ 1.591.100	$ 0	$ 1.591.100
SUBTOTALES:										$ 6.225.300	$ 0	$ 6.225.300

TOTAL APORTES A SALUD

ADMINISTRADORA CÓDIGO	NOMBRE	No. COTIZANTES	INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD NÚMERO AUTORIZACIÓN	INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD VALOR	LICENCIA MATERNIDAD NÚMERO AUTORIZACIÓN	LICENCIA MATERNIDAD VALOR	SALDO A FAVOR PLANILLA	SALDO A FAVOR VALOR	LIQUIDACIÓN COTIZACIÓN	LIQUIDACIÓN VALOR ADRES	MORA COTIZACIÓN	MORA VALOR ADRES	TOTALES APORTES	TOTALES MORA	TOTALES DESCUENTO	TOTALES VALOR PAGADO
EPS005	EPS005-SANITAS S.A.	6		$ 0		$ 0		$ 0	$ 374.400	$ 0	$ 0	$ 0	$ 374.400	$ 0	$ 0	$ 374.400
EPS041	NUEVA EPS CM	1		$ 0		$ 0		$ 0	$ 46.400	$ 0	$ 0	$ 0	$ 46.400	$ 0	$ 0	$ 46.400
EPS017	EPS017-FAMISANAR	1		$ 0		$ 0		$ 0	$ 46.400	$ 0	$ 0	$ 0	$ 46.400	$ 0	$ 0	$ 46.400
EPS037	EPS037-NUEVA EPS	8		$ 0		$ 0		$ 0	$ 977.100	$ 0	$ 0	$ 0	$ 977.100	$ 0	$ 0	$ 977.100
ESSC24	ESSC24-COOSALUD ESS	1		$ 0		$ 0		$ 0	$ 80.000	$ 0	$ 0	$ 0	$ 80.000	$ 0	$ 0	$ 80.000
SUBTOTALES:													$ 1.524.300	$ 0	$ 0	$ 1.524.300

TOTAL APORTES A RIESGOS PROFESIONALES

ADMINISTRADORA CÓDIGO	NOMBRE	No. COTIZANTES	INCAPACIDAD IRP NÚMERO AUTORIZACIÓN	INCAPACIDAD IRP VALOR	PAGO A OTROS RIESGOS	SALDO A FAVOR PLANILLA	SALDO A FAVOR VALOR	LIQUIDACIÓN COTIZACIÓN	TOTALES APORTES	TOTALES MORA	TOTALES DESCUENTO	TOTALES VALOR PAGADO
14-11	14-11 - ARL SURA	17		$ 0	$ 0		$ 0	$ 395.800	$ 395.800	$ 0	$ 0	$ 395.800
SUBTOTALES:									$ 395.800	$ 0	$ 0	$ 395.800

TOTAL APORTES A CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

ADMINISTRADORA CÓDIGO	NOMBRE	No. COTIZANTES	TOTALES APORTES	TOTALES MORA	TOTALES VALOR PAGADO
CCF38	CCF38-CAFABA	17	$ 1.520.700	$ 0	$ 1.520.700
SUBTOTALES:			$ 1.520.700	$ 0	$ 1.520.700

LIQUIDACIÓN DETALLADA APORTES

DATOS DEL COTIZANTE

Nº	IDENTIFICACIÓN	NOMBRES	TIPO COTIZANTE	SUBTIPO COTIZANTE	SALARIO BÁSICO	TIPO DE SALARIO	COLOMBIANO	EXTRANJERO	REFORMA TRIBUTARIA
1	CC 1005258516	TORRES JIMENEZ HANNY DAYANNA	DEPEND		$ 1.400.000	FIJO			SI
2	CC 1065645492	MOLINA VALEST KAREN ISABEL	DEPEND		$ 2.500.000	FIJO			SI
3	CC 1090485177	CARVAJAL RANGEL DIANA MARCELA	DEPEND		$ 2.000.000	FIJO			SI
4	CC 1095808363	SALAZAR BOHORQUEZ DIDIER	DEPEND		$ 5.920.000	FIJO			SI
5	CC 1096198339	HERNANDEZ SUAREZ ANGELA PATRICIA	DEPEND		$ 1.160.000	FIJO			SI
6	CC 1096202023	DAMA REYES DIANA DEL	DEPEND		$ 1.160.000	FIJO			SI
7	CC 1096227680	PEREZ PAREJA SANDY MARIA	DEPEND		$ 1.160.000	FIJO			SI
8	CC 1096227680	PEREZ PAREJA SANDY MARIA	DEPEND		$ 1.160.000	FIJO			SI
9	CC 1096234030	DIAZ COLLANTE WENDY ZURLEY	DEPEND		$ 2.000.000	FIJO			SI
10	CC 1096234226	PEREZ SARMIENTO ANDRES FELIPE	DEPEND		$ 1.860.000	FIJO			SI
11	CC 1096235057	PRADA OVALLE CARLOS ANDRES	DEPEND		$ 7.000.000	FIJO			SI
12	CC 1096241996	SALAZAR BOHORQUEZ KAREN JULIETH	DEPEND		$ 3.500.000	FIJO			SI

NOVEDADES

Nº	ING	RET	TDE	TAE	TDP	TAP	COR	VSP	VST	SLN	COM	IGE	LMA	VAC	AVP	VCT	IRP
1									01-30								
2									01-30								
3																	
4																	
5																	
6																	
7												24-30					
8																	
9																	
10									01-30								
11																	
12																	

SEGURIDAD SOCIAL — PENSIÓN

Nº	ADMIN	DÍAS COT	IBC	COTIZACIÓN	FSP SUBSISTENCIA	FSP SOLIDARIDAD	APORTES VOLUNTARIOS EMPLEADOR	APORTES VOLUNTARIOS EMPLEADO	INDICADOR TARIFA ESPECIAL	TOTAL APORTE
1	230301-PORVENIR	30	$ 1.489.362	$ 238.300	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 238.300
2	25-14 COLPENSIONES	30	$ 2.506.649	$ 401.100	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 401.100
3	230301-PORVENIR	30	$ 2.000.000	$ 320.000	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 320.000
4	230301-PORVENIR	30	$ 5.920.000	$ 947.200	$ 29.600	$ 29.600	$ 0	$ 0	Normal	$ 1.006.400
5	230201-PROTECCION	30	$ 1.160.000	$ 185.600	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 185.600
6	230301-PORVENIR	30	$ 1.160.000	$ 185.600	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 185.600
7	230301-PORVENIR	7	$ 270.667	$ 43.400	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 43.400
8	230301-PORVENIR	23	$ 889.334	$ 142.300	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 142.300
9	230301-PORVENIR	30	$ 2.000.000	$ 320.000	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 320.000
10	230301-PORVENIR	30	$ 1.864.947	$ 298.400	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 298.400
11	25-14 COLPENSIONES	30	$ 7.000.000	$ 1.120.000	$ 35.000	$ 35.000	$ 0	$ 0	Normal	$ 1.190.000
12	230301-PORVENIR	30	$ 3.500.000	$ 560.000	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 560.000

SEGURIDAD SOCIAL — SALUD

Nº	ADMIN	DÍAS COT	IBC	COTIZACIÓN	VALOR ADRES	TOTAL APORTE
1	EPS005-SANITAS S.A.	30	$ 1.489.362	$ 59.600	$ 0	$ 59.600
2	EPS037-NUEVA EPS	30	$ 2.506.649	$ 100.300	$ 0	$ 100.300
3	ESSC24-COOSALUD ESS	30	$ 2.000.000	$ 80.000	$ 0	$ 80.000
4	EPS037-NUEVA EPS	30	$ 5.920.000	$ 236.800	$ 0	$ 236.800
5	EPS005-SANITAS S.A.	30	$ 1.160.000	$ 46.400	$ 0	$ 46.400
6	NUEVA EPS CM	30	$ 1.160.000	$ 46.400	$ 0	$ 46.400
7	EPS037-NUEVA EPS	7	$ 270.667	$ 10.900	$ 0	$ 10.900
8	EPS037-NUEVA EPS	23	$ 889.334	$ 35.600	$ 0	$ 35.600
9	EPS005-SANITAS S.A.	30	$ 2.000.000	$ 80.000	$ 0	$ 80.000
10	EPS037-NUEVA EPS	30	$ 1.864.947	$ 74.600	$ 0	$ 74.600
11	EPS037-NUEVA EPS	30	$ 7.000.000	$ 280.000	$ 0	$ 280.000
12	EPS037-NUEVA EPS	30	$ 3.500.000	$ 140.000	$ 0	$ 140.000

SEGURIDAD SOCIAL — ARP

Nº	ADMIN	DÍAS COT	IBC	CENTRO DE TRABAJO	TOTAL APORTE
1	14-11 - ARL SURA	30	$ 1.489.362		$ 15.600
2	14-11 - ARL SURA	30	$ 2.506.649		$ 26.200
3	14-11 - ARL SURA	30	$ 2.000.000		$ 20.900
4	14-11 - ARL SURA	30	$ 5.920.000		$ 61.900
5	14-11 - ARL SURA	30	$ 1.160.000		$ 12.200
6	14-11 - ARL SURA	30	$ 1.160.000		$ 12.200
7	14-11 - ARL SURA	7	$ 270.667		$ 0
8	14-11 - ARL SURA	23	$ 889.334		$ 9.300
9	14-11 - ARL SURA	30	$ 2.000.000		$ 20.900
10	14-11 - ARL SURA	30	$ 1.864.947		$ 19.500
11	14-11 - ARL SURA	30	$ 7.000.000		$ 73.100
12	14-11 - ARL SURA	30	$ 3.500.000		$ 36.600

PARAFISCALES

Nº	DÍAS COT	IBC	CCF ADMIN	CCF TOTAL APORTE	SENA TOTAL APORTE	ICBF TOTAL APORTE	ESAP TOTAL APORTE	MINEDU TOTAL APORTE
1	30	$ 1.489.362	CCF38-CAFABA	$ 59.600	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
2	30	$ 2.506.649	CCF38-CAFABA	$ 100.300	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
3	30	$ 2.000.000	CCF38-CAFABA	$ 80.000	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
4	30	$ 5.920.000	CCF38-CAFABA	$ 236.800	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
5	30	$ 1.160.000	CCF38-CAFABA	$ 46.400	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
6	30	$ 1.160.000	CCF38-CAFABA	$ 46.400	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
7	7	$ 180.445	CCF38-CAFABA	$ 7.300	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
8	23	$ 889.334	CCF38-CAFABA	$ 35.600	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
9	30	$ 2.000.000	CCF38-CAFABA	$ 80.000	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
10	30	$ 1.864.947	CCF38-CAFABA	$ 74.600	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
11	30	$ 7.000.000	CCF38-CAFABA	$ 280.000	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
12	30	$ 3.500.000	CCF38-CAFABA	$ 140.000	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0

PLANILLA INTEGRADA AUTOLIQUIDACIÓN APORTES
SOPORTE DE PAGO GENERAL

Bancolombia

DATOS GENERALES DEL APORTANTE

TIPO IDENTIFICACIÓN:	NIT	NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN:	901116603
NOMBRE Ó RAZÓN SOCIAL:			PYS GESTION INTEGRAL SHI S.A.S.
CIUDAD/MUNICIPIO:	BARRANCABERMEJA	DEPARTAMENTO:	SANTANDER
DIRECCIÓN:	CALLE 49 N. 24-15 BARRIO COLOMBIA	TELÉFONO:	6000802
TIPO APORTANTE:	01-EMPLEADOR	CLASE APORTANTE:	B-MENOS DE 200 COTIZANTES
TIPO EMPRESA:	PRIVADA	ACTIVIDAD ECONOMICA:	Actividades de consultaría de gestión.
FORMA DE PRESENTACIÓN:	UNICO		
APORTANTE EXONERADO PAGO APORTES SALUD, SENA E ICBF (REFORMA TRIBUTARIA):			SI

DATOS GENERALES DE LA PLANILLA

NÚMERO PLANILLA:			7906609635	TIPO DE PLANILLA:			E-EMPLEADOS
PERIODO COTIZACIÓN OTROS	MES	noviembre	AÑO 2023	PERIODO COTIZACIÓN SALUD:	MES	diciembre	AÑO 2023
DÍAS DE MORA:			0				
FECHA PAGO (aaaa/mm/dd):			2023/12/04	NÚMERO AUTORIZACIÓN:			316746209

LIQUIDACIÓN DETALLADA APORTES

	DATOS DEL COTIZANTE									NOVEDADES																SEGURIDAD SOCIAL																				PARAFISCALES						
																										PENSIÓN								SALUD						ARP													
																												FSP		APORTES VOLUNTARIOS																								
Nº	IDENTIFICACIÓN	NOMBRES	TIPO COTIZANTE	SUBTIPO COTIZANTE	SALARIO BÁSICO	TIPO DE SALARIO	COLOMBIANO	EXTRANJERO	REFORMA TRIBUTARIA	ING	RET	TDE	TAE	TDP	TAP	COR	VSP	VST	SLN	IGE	LMA	VAC	AVP	VCT	IRP	ADMIN	DÍAS COT	IBC	COTIZACIÓN	SUBSISTENCIA	SOLIDARIDAD	EMPLEADOR	EMPLEADO	INDICADOR TARIFA ESPECIAL	TOTAL APORTE	ADMIN	DÍAS COT	IBC	COTIZACIÓN	VALOR ADRES	TOTAL APORTE	ADMIN	DÍAS COT	IBC	CENTRO DE TRABAJO	TOTAL APORTE	DÍAS COT	IBC	CCF		SENA	ICBF	ESAP	MINEDU
																																																				ADMIN	TOTAL APORTE	TOTAL APORTE	TOTAL APORTE	TOTAL APORTE	TOTAL APORTE
13	CC 1096244661	MEJIA URIBE BRGITH ANDREA	DEPEND		$ 1.160.000	FIJO			SI									01-30								230301-PORVENIR	30	$ 1.175.426	$ 188.100	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 188.100	EPS037-NUEVA EPS	30	$ 1.175.426	$ 47.100	$ 0	$ 47.100	14-11 - ARL SURA	30	$ 1.175.426		$ 12.300	30	$ 1.175.426	CCF38-CAFABA	$ 47.100	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
14	CC 1096248785	RODRIGUEZ CELIS JERALDY LUCIA	DEPEND		$ 1.160.000	FIJO			SI																	230301-PORVENIR	30	$ 1.160.000	$ 185.600	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 185.600	EPS017-FAMISANAR	30	$ 1.160.000	$ 46.400	$ 0	$ 46.400	14-11 - ARL SURA	30	$ 1.160.000		$ 12.200	30	$ 1.160.000	CCF38-CAFABA	$ 46.400	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
15	CC 1096253498	DOMINGUEZ CAMELO MARIA ALEJANDRA	DEPEND		$ 1.290.000	FIJO			SI									01-30								230301-PORVENIR	30	$ 1.293.431	$ 207.000	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 207.000	EPS037-NUEVA EPS	30	$ 1.293.431	$ 51.800	$ 0	$ 51.800	14-11 - ARL SURA	30	$ 1.293.431		$ 13.600	30	$ 1.293.431	CCF38-CAFABA	$ 51.800	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
16	CC 1098707431	PEREA GRANDA JEFFERSON ALEX	DEPEND		$ 1.359.394	FIJO			SI																	230301-PORVENIR	30	$ 1.359.394	$ 217.600	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 217.600	EPS005-SANITAS S.A.	30	$ 1.359.394	$ 54.400	$ 0	$ 54.400	14-11 - ARL SURA	30	$ 1.359.394		$ 14.200	30	$ 1.359.394	CCF38-CAFABA	$ 54.400	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
17	CC 1098818683	ARRIETA RODRIGUEZ LUZ SARAY	DEPEND		$ 1.859.394	FIJO			SI																	230201-PROTECCION	30	$ 1.859.394	$ 297.600	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 297.600	EPS005-SANITAS S.A.	30	$ 1.859.394	$ 74.400	$ 0	$ 74.400	14-11 - ARL SURA	30	$ 1.859.394		$ 19.500	30	$ 1.859.394	CCF38-CAFABA	$ 74.400	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
18	CC 52984121	TRESPALACIOS RUIZ JULIET PAOLA	DEPEND		$ 1.400.000	FIJO			SI									01-30								230301-PORVENIR	30	$ 1.489.362	$ 238.300	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 238.300	EPS005-SANITAS S.A.	30	$ 1.489.362	$ 59.600	$ 0	$ 59.600	14-11 - ARL SURA	30	$ 1.489.362		$ 15.600	30	$ 1.489.362	CCF38-CAFABA	$ 59.600	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0

TOTAL	$ 9.666.100

Planilla Pagada
ach SOI
Planilla Pagada

P&S GESTION INTEGRAL SHI SAS

NIT 901.116.603-9

CON EL FIN DE ACREDITAR EL CUMPLIMIENTO DE LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 50 DE LA LEY 789 DEL 27 DE DICIEMBRE DE 2002 BAJO LA GRAVEDAD DE JURAMENTO.

Yo **DIDIER RENE SALAZAR BOHORQUEZ,** identificado con cedula de ciudadanía número 1095808363 de Barrancabermeja, Santander, en calidad de representante legal suplente de la empresa **P&S GESTION INTEGRAL SHI SAS** y Yo **LUDYS TORCOROMA RODRIGUEZ NAVARRO** con tarjeta profesional No. 196731-T en calidad de contadora pública, bajo la gravedad de juramento.

CERTIFICAMOS QUE:

La empresa **P&S GESTION INTEGRAL SHI SAS** con **NIT. 901.116.603-9** para el desarrollo de su objeto social ha requerido de la contratación del personal, por lo tanto, actualmente se encuentra a **PAZ Y SALVO** con los aportes parafiscales: caja de compensación, SENA, ICBF, aporte a seguridad social, pensión y riesgos profesionales en los últimos 3 meses y demás obligaciones laborales.

Se expide en Barrancabermeja a los **(12)** días del mes de **diciembre** de dos mil veintitrés **(2023)**.

LUDYS TORCOROMA RODRIGUEZ NAVARRO
CONTADORA PÚBLICA
TARJETA PROFESIONAL N. 196731-T

DIDIER RENE SALAZAR BOJORQUEZ
REPRESENTANTE LEGAL SUPLENTE



Válido únicamente para Certificar Seguridad Social de la empresa
P&S GESTION INTEGRAL SAS NIT 901.116.603-9
a 03-05-2023



EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO

INFORME ELABORADO MEDIANTE CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS
EQUIPO INVESTIGADOR
BRANDON ENRIQUE FLOREZ SANCHEZ
PSICÓLOGO / LIC: 222747
ESP. EN GERENCIA EN RIESGOS LABORALES, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO / RESOLUCIÓN: 10623

BARRANCABERMEJA, SANTANDER
28 DE DICIEMBRE 2023

TABLA DE CONTENIDO

OBJETIVOS	04
OBJETIVO GENERAL	04
OBJETIVOS ESPECIFICOS	04
MARCO GENERAL SOBRE RIESGO PSICOSOCIAL	05
DEFINICIÓN	05
ANTECEDENTES	05
MARCO CONCEPTUAL	08
MARCO TEÓRICO	09
CARACTERIZACIÓN DE LA EMPRESA	12
METODOLOGÍA DEL ESTUDIO	13
INSTRUMENTOS DE TOMA DE INFORMACIÓN	13
ENCUESTA	15
DIAGNÓSTICO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	17
INTERPRETACIÓN GENERAL DE DATOS	32
CONCLUSIONES	33
SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES	34
TEMAS SUGERIDOS PARA EL PROCESO DE INTERVENCIÓN	34
INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN	35
CONDICIONES EXTRALABORALES	43
CONDICIONES INDIVIDUALES	45
CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS TERCERA VERSIÓN	47
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49

INTRODUCCIÓN

Los Programas de Seguridad y Salud en el trabajo tienen como objetivo prevenir, detectar y controlar los factores de Riesgo Psicosocial, a los cuales se ve expuesto el trabajador y que pueden representar un daño para su salud integral del mismo.

El siguiente informe condensa los resultados de la prueba diagnóstica realizada a los empleados administrativos y operativos, de la empresa **INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE LA RECREACION EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE Y LA EDUCACION FISICA DE BARRANCABERMEJA (INDERBA).** Los resultados sugerirán la elaboración de un programa estructurado de capacitación, a mediano plazo, el cual permitirá corregir, replantear y fortalecer al equipo de trabajo, mejorando la calidad del ambiente laboral de la organización.

De otro lado, la Resolución 2646 de 2008 establece que la información obtenida con el estudio diagnóstico de FRP está sometida a reserva y, por lo tanto, debe ser utilizada únicamente para fines de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y manejada con absoluta confidencialidad por las personas encargadas. Adicional a ello la resolución 0312 de 2019 lo considera parte de los estándares mínimos en la fase "Hacer".

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Identificar los principales factores de riesgo psicosociales que influyen sobre la salud y el bienestar de los trabajadores de la empresa INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE LA RECREACION EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE Y LA EDUCACION FISICA DE BARRANCABERMEJA (INDERBA) con el personal administrativo, operativo y de servicios generales, a partir de la aplicación de instrumentos validados y abalado por la Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social y la universidad Javeriana, con el fin de realizar prevención e intervención en ellos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Aplicación de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial bajo la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social-Universidad Javeriana para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de estos factores y de estrés.
- Factores Intralaboral y Extralaboral presentes en la organización y determinar su nivel de riesgo y el nivel de estrés asociado a factores de riesgo psicosocial, posibles síntomas, de acuerdo al Cuestionario de Estrés de la Batería del Ministerio de la Protección Social-Universidad Javeriana.
- Identificar la presencia o ausencia de Riesgo psicosocial.
- Identificar datos socio-demográficos y ocupacionales de los trabajadores de la Empresa.
- Establecer estrategias de intervención de los factores de riesgo psicosocial a través de acciones que contribuyan a disminuir la exposición, controlar los factores de riesgo y prevenir efectos negativos en los trabajadores y la organización.
- Socializar el sugerido programa de capacitación, diseñado para mejoramiento de las labores y del equipo de trabajo de la empresa.

ALCANCE. Esta evaluación pretende establecer las bases y el diagnostico de los Factores de Riesgo Psicosocial, para la implementación de medidas preventivas o de intervención en el plan de acción Psicosocial.

MARCO GENERAL SOBRE RIESGO PSICOSOCIAL

DEFINICIÓN

El comité mixto OIT-OMS define los FACTORES de RIESGO PSICOSOCIAL como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción, las condiciones de la organización y el trabajador. Por una parte, son también las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal extralaboral, todo lo cual puede influir en la salud, en el rendimiento y en el trabajo.

ANTECEDENTES

La legislación colombiana en salud ocupacional, expedida por el Ministerio de Salud promulga la conservación de la Salud física, mental y social de los trabajadores para mejorar su calidad de vida y la productividad empresarial. Respecto a los Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo y en base a las recomendaciones de la OIT-OMS, la legislación señala la importancia de evaluarlos e intervenirlos, dentro de las políticas de prevención de los riesgos profesionales. A partir de la expedición del decreto 614 de 1984, sobre la organización y la administración de la SST, las normas se han encaminado a definir un concepto global de salud, y a tomar en cuenta los FR psicosocial como fundamentales en la acción preventiva de riesgos.

Con el fin de tomar medidas preventivas, las empresas deben incluir dentro de sus programas, la identificación de los riesgos psicosociales que generen tensión nerviosa y que afecten la salud física, mental y social del trabajador. Resolución 1016 de 1989 en artículo 10 establece como finalidad del subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo, "la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales; ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psico-fisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo", definiendo además en el numeral 12 la obligatoriedad de "Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales."

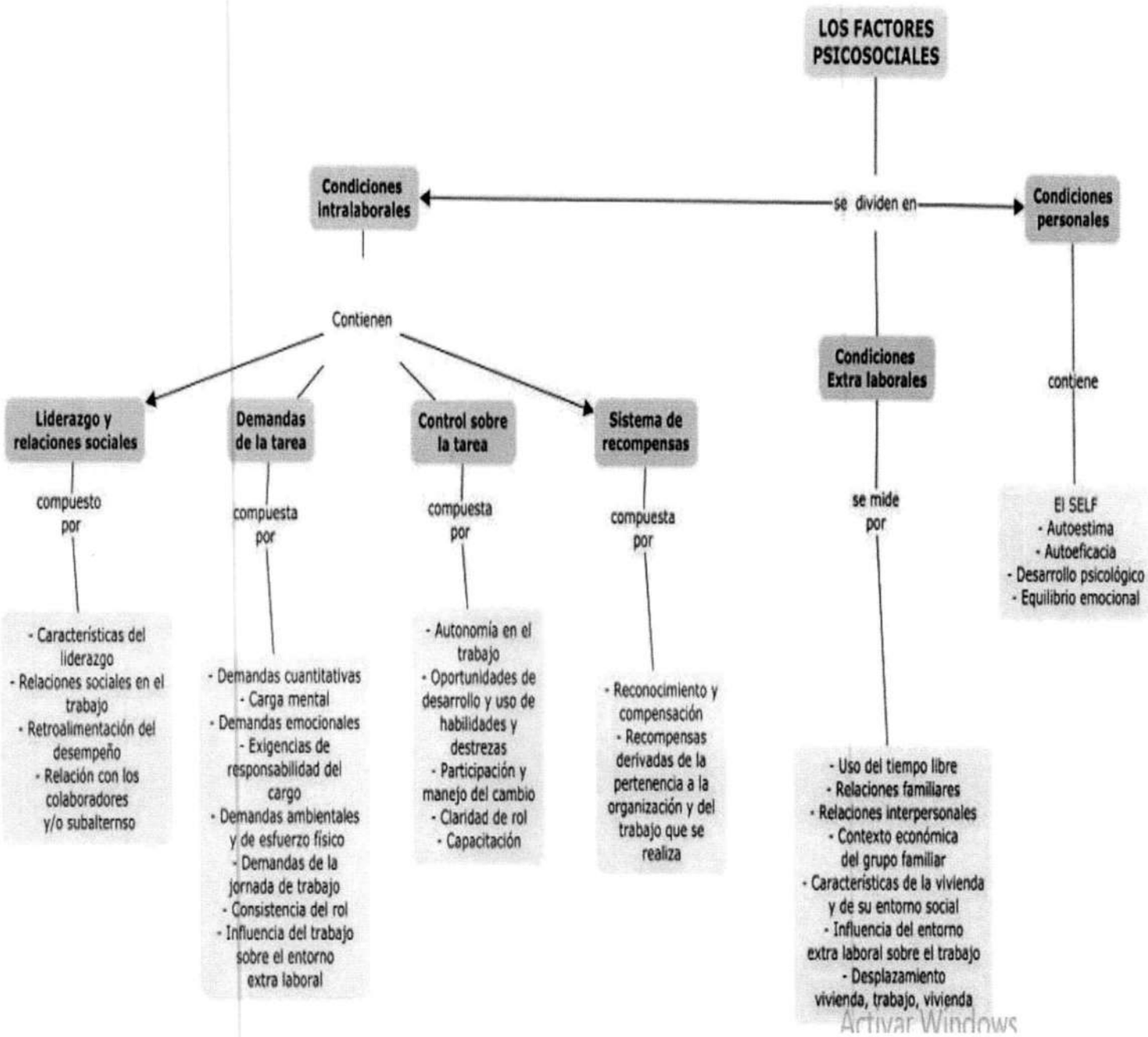
Resolución 1075 de 1992, mediante la cual se reglamentan actividades en materia de salud ocupacional, en el artículo 1 determina que "Los empleadores públicos y privados, incluirán dentro de las actividades del Subprograma de medicina preventiva, establecido por la Resolución 1016 de 1.989 campañas específicas, tendientes a fomentar la prevención y el

control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, dirigidas a sus trabajadores".

- Ley 1010 de 2006, "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo".
- A su vez la resolución 2646, de 2008, tiene por objeto dar los parámetros que ayuden a establecer o identificar las responsabilidades en cuanto a la exposición que pueden tener los trabajadores a factores de riesgo psicosocial como producto del estrés ocupacional, dando parámetros para la evaluación, prevención, estudio y manejo del citado riesgo.
- Resolución 1356 de 2012, modifica parcialmente la resolución 652 Conformación, funciones y responsabilidades de los Comité de convivencia organizacional.
- Decreto 1477 de 2014, por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales (375 Enf), establece además cuales son las enfermedades que se podrían llegar a calificar como derivadas del estrés en la población colombiana.
- Decreto 1507 de 2014 El presente decreto tiene por objeto expedir el "Manual Único para la Calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional", el cual se constituye en el instrumento técnico para evaluar la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional de cualquier origen, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley 100 de 1993 modificado por los artículos 142 del Decreto Ley 019 de. 2012 y 18 de la Ley 1562.de 2012, en concordancia con lo previsto en el artículo 6 de la Ley 776 de 2012.
- Decreto 1072, artículo 2.2.4.2.4.2.(dto. 1443 de 2014 art 15) Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-Las usuarias que utilicen los servicios de Empresas de Servicios Temporales, deberán incluir los trabajadores en misión dentro de su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, para lo cual deberán suministrarles: Una inducción completa e información permanente para la prevención de los riesgos a que están expuestos dentro de la empresa usuaria. Los elementos de protección personal que requieran el puesto de trabajo. Las condiciones de Seguridad e Higiene Industrial y Medicina del Trabajo que contiene el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa usuaria.
- Decreto 1072-Artículo 2.2.4.6.15. (dto. 1443 de 2014 art 15) Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.

- El empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que alcance sobre los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera.
- Decreto 52 (12 enero de 2017) Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Decreto 1072. Decreto único reglamentario del sector trabajo.
- Guías y protocolos para la intervención de los factores de riesgo psicosociales.
- Resolución 0312 de 2019 por la cual establece los Estándares Mínimo del SG-SST.
- Ley No. 2209 -2022. "Por Medio De La Cual Se Modifica, el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006.
- Resolución 2764 18 de julio de 2022, con la cual dicta disposiciones en cuanto a la gestión del riesgo psicosocial laboral para los diferentes actores del sistema de riesgos laborales.

MARCO CONCEPTUAL



Activar Windows

MARCO TEÓRICO

El comité OMS define los FRP en el trabajo como: Las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de su organización, por una parte y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. El comité mixto de la OIT-OMS clasifica los Factores de Riesgo Psicosocial del trabajo, de la siguiente manera:

- Medio ambiente físico del trabajo.

Son las condiciones físicas en que el trabajador ejecuta la tarea y que atentan contra su salud psicológica, como ruido, condiciones térmicas, vibraciones, agentes químicos, condiciones de higiene deficiente y exposición a accidentes. Estos factores pueden producir un alto nivel de estrés en los trabajadores.

- Factores propios de la tarea.

Influyen en la sobrecarga de trabajo, que puede ser Cuantitativa cuando hay demasiado trabajo o Cualitativa cuando el trabajo se torna difícil. La sobrecarga de trabajo produce diferentes síntomas de tensión psicológica y física, insatisfacción en el trabajo, sensación de amenaza y de malestar, tasa elevada de colesterol, aceleración del ritmo cardiaco y aumento del consumo de tabaco. En esta categoría, también se incluye el trabajo monótono y rutinario, los ritmos de trabajo impuesto y las técnicas muy perfeccionadas. Todos estos factores se relacionan con trastornos fisiológicos y psicológicos.

- Organización del tiempo de trabajo.

Duración de la jornada, los turnos, el tipo de horario, el establecimiento de pausas y descansos. El tiempo de trabajo diario, semanal, mensual, anual y el de toda la vida productiva. El trabajo por turnos modifica los ritmos biológicos, el metabolismo, la agilidad mental y la motivación en el trabajo. Igualmente afecta la vida familiar y las actividades sociales.

- Modalidades de gestión y funcionamiento de la empresa.

En esta categoría se analizan las funciones atribuidas al trabajador, los conflictos de competencia, la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, las relaciones en el medio de trabajo y el tipo de

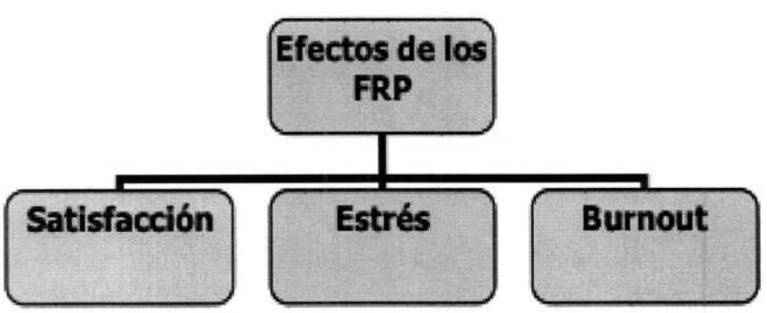
remuneración. Si estos factores no son tratados adecuadamente, pueden generar estrés en los trabajadores.

- Cambios tecnológicos.

La industrialización acarrea problemas de salud en el modo de vida de los trabajadores. Particularmente se señalan los problemas ocasionados por la movilización de trabajadores provenientes de zonas agrícolas y rurales, su des adaptación a la nueva forma de vida, a lo que se suma la falta de formación, en el trabajo relacionado con la computación y la utilización de pantallas catódicas las que generan estrés psicológico, monotonía y rutina.

- Efectos asociados a los Factores Psicosociales.

Estos pueden ser muy variados e incluyen el bienestar, el desempeño, el desarrollo y la salud de las personas. En este estudio se tienen en cuenta tres de ellos uno como FP y dos de los FR.



Dado que existen estos efectos, en las organizaciones, se deben tener en cuenta las estadísticas y documentos de gestión humana y Seguridad y SST, tales como matrices de identificación de peligros y riesgos, indicadores de ausentismo, rotación y productividad del personal, entre otros.

La satisfacción Laboral es una reacción afectiva positiva hacia las condiciones de trabajo, se considera como un factor que favorece a las personas y a las organizaciones, en la medida en que se asocia con baja rotación del personal, comportamientos de cooperación organizacional, reducción de quejas e incapacidades.

Burnout o Síndrome de quemarse por el trabajo. Este último es un conjunto de síntomas de estrés crónico derivado de la exposición permanente a

factores de riesgo. Dicho síndrome se caracteriza por la presentación de tres síntomas:

1. Estar emocionalmente exhausto
2. Presentar altos niveles de despersonalización o cinismo, que se define como el desarrollo de actitudes negativas y crueldad hacia los destinatarios del servicio que la persona está prestando o de indiferencia hacia las tareas que se tienen a cargo y un deterioro de la autoeficacia. Esta, se puede definir como la tendencia a evaluar el propio trabajo de manera negativa, la sensación de no cumplimento de los objetivos y una imagen pobre y poco satisfactoria sobre sí mismo. A nivel individual se relaciona con la presencia de ansiedad y depresión, quejas psicosomáticas y cardiovasculares y desordenes del sueño.
3. El estrés laboral es una reacción a nivel fisiológico, cognitivo y conductual en el esfuerzo de las personas por adaptarse a los riesgos que se encuentran en su trabajo o por fuera de él. Una alta presencia de síntomas de estrés puede relacionarse con alto riesgo de desarrollar enfermedades mentales y físicas, principalmente relacionadas con el sistema digestivo y cardiovascular.

CARACTERIZACIÓN DE LA EMPRESA

DATOS DE IDENTIFICACIÓN	
RAZÓN SOCIAL	INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE LA RECREACION EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE Y LA EDUCACION FISICA DE BARRANCABERMEJA (INDERBA).
NIT	829000477-7
GERENTE	BENJAMIN GONZALEZ HERNANDEZ
DIRECCIÓN	Calle 49 # 3-61
TELÉFONO	(607) 6010170 - 6010171 – 6010172
MUNICIPIO	Barrancabermeja
DEPARTAMENTO	Santander
ACTIVIDAD ECONÓMICA	Fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la educación física.
CENTROS DE TRABAJO	Profesional universitario (3), administrativo y de proyectos, CPS profesional, Ingeniero Ambiental (2), líder de gestión documental, SIGEP-SECOP, profesional en seguridad y salud en el trabajo, apoyo a la gestión, fotógrafo prensa INDERBA, coordinador programa discapacidad y deportes, secretario ejecutivo, abogado (2), apoyo administrativo, instructor, jefe de control interno, Contadora publica, director general, coordinador de actividad física.
ADMINISTRADORA DE RIEGOS LABORALES	Positiva
CLASIFICACIÓN DE RIESGOS LABORALES	(3) Administrativos – Jefatura, y (26) Operarios y Operativos.
HORARIO DE TRABAJO	**Administrativos:** Lunes a viernes: 7:00am -12:00m Y 1:30pm - 5:00pm Sábados: 7:00am - 12:00m **Operativos:** lunes a viernes: 7:00am -12:00m Y 1:30pm - 5:00pm Sábados: 7:00am- 12:00pm **Nota:** Estos horarios pueden variar, ya que algunos días se trabajan horas extras.

METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

- **Elemento.** Comunidad de empleados del área administrativa de la empresa, INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE LA RECREACION EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE Y LA EDUCACION FISICA DE BARRANCABERMEJA (INDERBA).
- **Objeto de estudio.** Factores de Riesgo Psicosociales.
- **Unidad de medida.** Personal administrativo y operativo.
- **Alcance.** 95% de la comunidad de trabajadores.
- **Tiempo.** 28 de diciembre 2023.

INSTRUMENTOS DE TOMA DE INFORMACIÓN

No existe un método único para evaluar objetivamente los FRP; este estudio se basa en el método sugerido por la Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana quienes ponen a disposición de los actores del sistema de riesgos profesionales y en general de todos los interesados, la batería de cuadernillos, para la evaluación tabulación y generación de informe.

- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Intralaboral - Forma A.
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Intralaboral - Forma B.
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Extralaboral
- Cuestionario de estrés.

Cada una de las áreas tiene sus correspondientes ítems con cuatro opciones: siempre, muchas veces, pocas veces, nunca. La calificación de cada factor se realiza con una escala de uno a cuatro, la cual está prefijada en la encuesta. Esta calificación se interpreta según el grado de peligrosidad (bajo, medio, alto).

Este cuestionario es contestado por cada trabajador y el estudio de los resultados de la aplicación general proporciona una información muy valiosa para el análisis de los FRP en la empresa.

Además, para complementar la información se realiza la encuesta de reporte de condiciones de trabajo sentidas por el trabajador, mediante la cual evaluaremos las condiciones del área física percibida por el trabajador. Condiciones De Aplicación: A continuación, se relacionan dos condiciones

que fueron contempladas al momento de utilizar los instrumentos que conforman la batería:

- Idoneidad de los profesionales que aplican los instrumentos: Según la Resolución 2646 de 2008, la evaluación de factores psicosociales deberá ser realizada por un experto, y en particular un "psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional".
- Reserva de la información y consentimiento informado: La Resolución 2646 de 2008 indica que "la información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva, conforme lo establece la Ley 1090 de 2006, en consecuencia, los expertos evaluadores deben garantizar por escrito el compromiso de usar la información obtenida, única y exclusivamente para los fines inherentes a la salud ocupacional".

ENCUESTA

La encuesta es tal vez una de las técnicas más eficiente de recoger información de mucha gente en poco tiempo. El problema fundamental de este método es que no se puede profundizar demasiado debido a la característica de las preguntas. Las dimensiones de la encuesta se establecieron de antemano, basadas en la elección de un modelo de FRP, con base en los temas prioritarios para la organización.
En esta oportunidad se calificará:

- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Intralaboral - Forma A.
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Extralaboral
- Cuestionario de estrés.
- Cuestionario de personalidad tipo A.

Además, la confiabilidad de los cuestionarios Psicosociales se estableció a través del cálculo de coeficientes de Alfa de Cronbach.

Por lo general el Coeficiente Alfa de Cronbach no viene acompañado de algún valor de probabilidad asociado; sin embargo, mientras su valor se aproxime más a 1 (valor máximo), mayor es la confiabilidad de la escala.

En el contexto psicométrico y por acuerdos tácitos, se considera que valores del alfa superiores a 0,7 son suficientes para garantizar la confiabilidad de una escala. Quiere decir que una evaluación elaborada al 70% es completamente fiable.

El estudio de validación de los cuestionarios, adoptó la siguiente escala para la valoración del coeficiente de confiabilidad:

- Inferior a 0.65 = Baja confiabilidad
- 0,65. 0,70 = Confiabilidad aceptable
- 0,71. 0,80 = Buena confiabilidad
- 0,81. 0,90 = Muy buena confiabilidad
- 0,91. 1,00 = Excelente confiabilidad

La muestra se toma de la siguiente forma:

n= Muestra
N= Población
e= Margen de error permitido = 0.7

$$n = \frac{N=}{100\%} = X$$

n = Encuestas

Tomado del instructivo para la aplicación de Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial – Ítem 5.2.2 y complementado por el suscrito profesional.

COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH

n= Muestra = 19 encuestas
N= Población =19
e= Margen de error permitido = 0.7

$$n = \frac{N= 90\%}{90\%} = 4$$

n = 4 Encuestas
99% Excelente confiabilidad

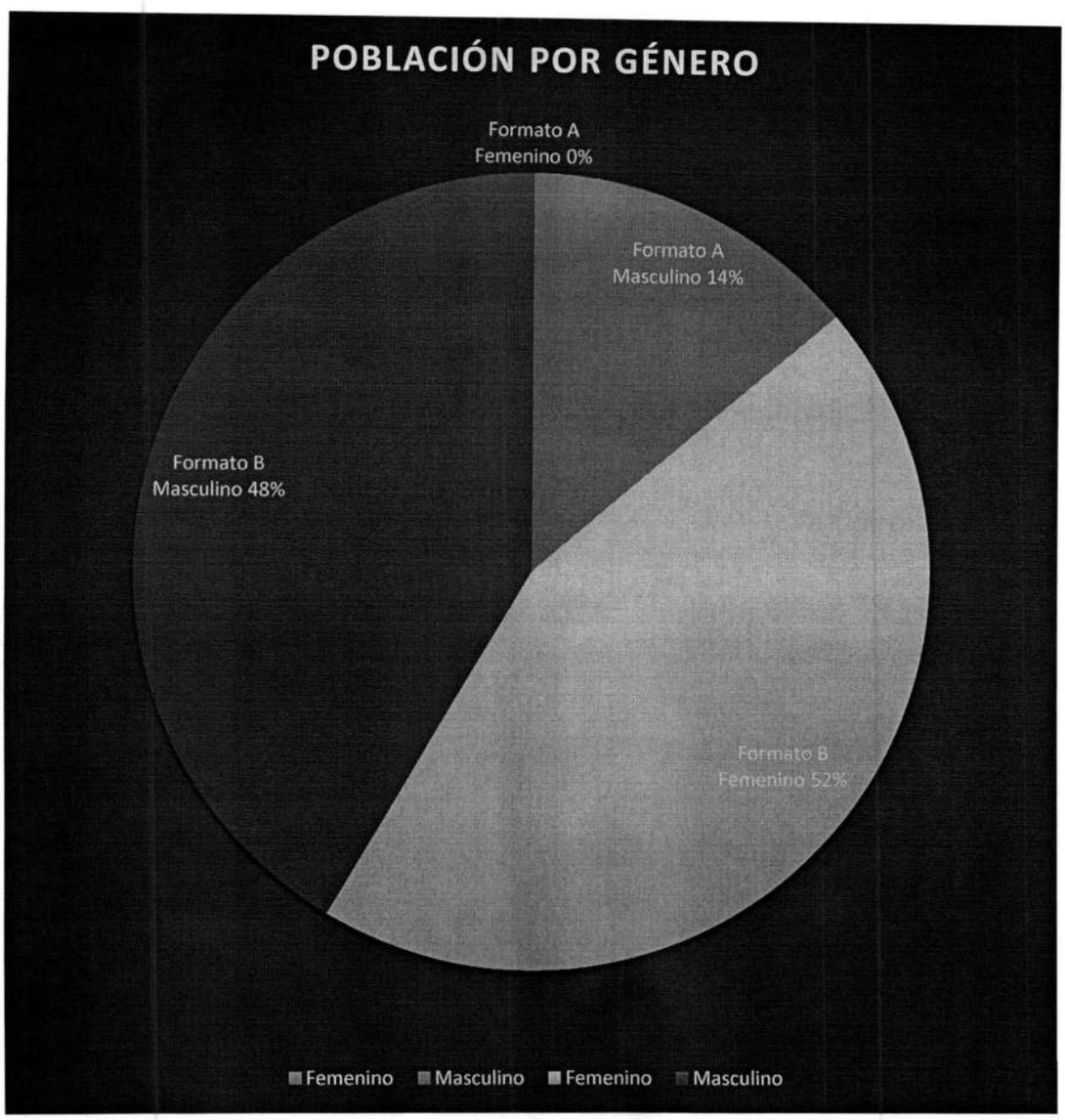
DIAGNÓSTICO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Caracterización general de la empresa INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE LA RECREACION EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE Y LA EDUCACION FISICA DE BARRANCABERMEJA (INDERBA).

Tabla 1.1 de rango de género

GENERO	TRABAJADORES POR GÉNERO	CUENTA DE 2. SEXO:
A	**3**	**10.34%**
FEMENINO	0	0%
MASCULINO	3	10.34%
B	**26**	**89.65%**
FEMENINO	13	50%
MASCULINO	13	50%
TOTAL, GENERAL	29	**100%**

Gráfico 1 Distribución Rango de Genero

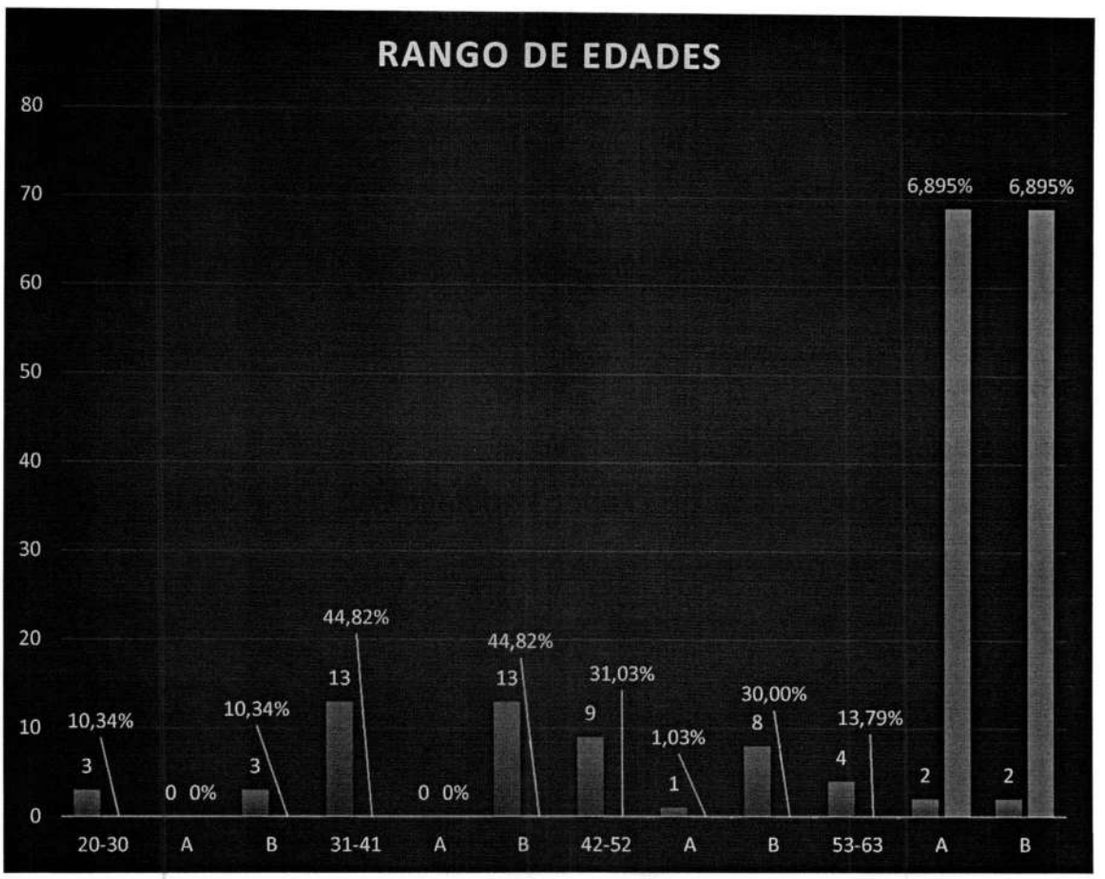


Género. El 14% Forma A, de los trabajadores son mujeres (0) y el 14% restante son hombres (4). En la forma B el 48% Hombres (12) y el 52% mujeres (13).

Tabla 1.2 de Rango de Edades.

RANGO DE EDAD	RECUENTO DE RANGO DE EDAD	% RANGO DE EDAD
20-30	**3**	**10.34%**
A	0	0%
B	3	10.34%
31-41	**13**	**44.82%**
A	0	0%
B	13	44.82%
42-52	**9**	**31.03%**
A	1	1.03%
B	8	30.00%
53-63	**4**	**13.79%**
A	2	6.895%
B	2	6.895%

Gráfico 2. Distribución de Rango de Edades



Edad. Se observa que el promedio de los trabajadores equivalente al 44.82% se encuentran entre los rangos de edades de 31 a 41, sin encontrarse ningún colaborador en formato A, pero si en formato B con una población de (13) personas; para el rango de edad de 20 a 30 años encontramos un 10.34% comprendidos en su totalidad en formato B con una población de (3) personas; de las edades 42 a 52 encontramos un total de (9) personas con un puntaje del 31.03%, encontrando (1) persona equivalente al 1.03% en formato A y los 30.00% restantes en formato B comprendidos en (8) colaboradores; para las edades comprendidas entre 53 a 63 encontramos un total del 13.79% (4) personas, las cuales se dividen entre formatos A y B por igual.

Gráfico 3. Nivel de escolaridad

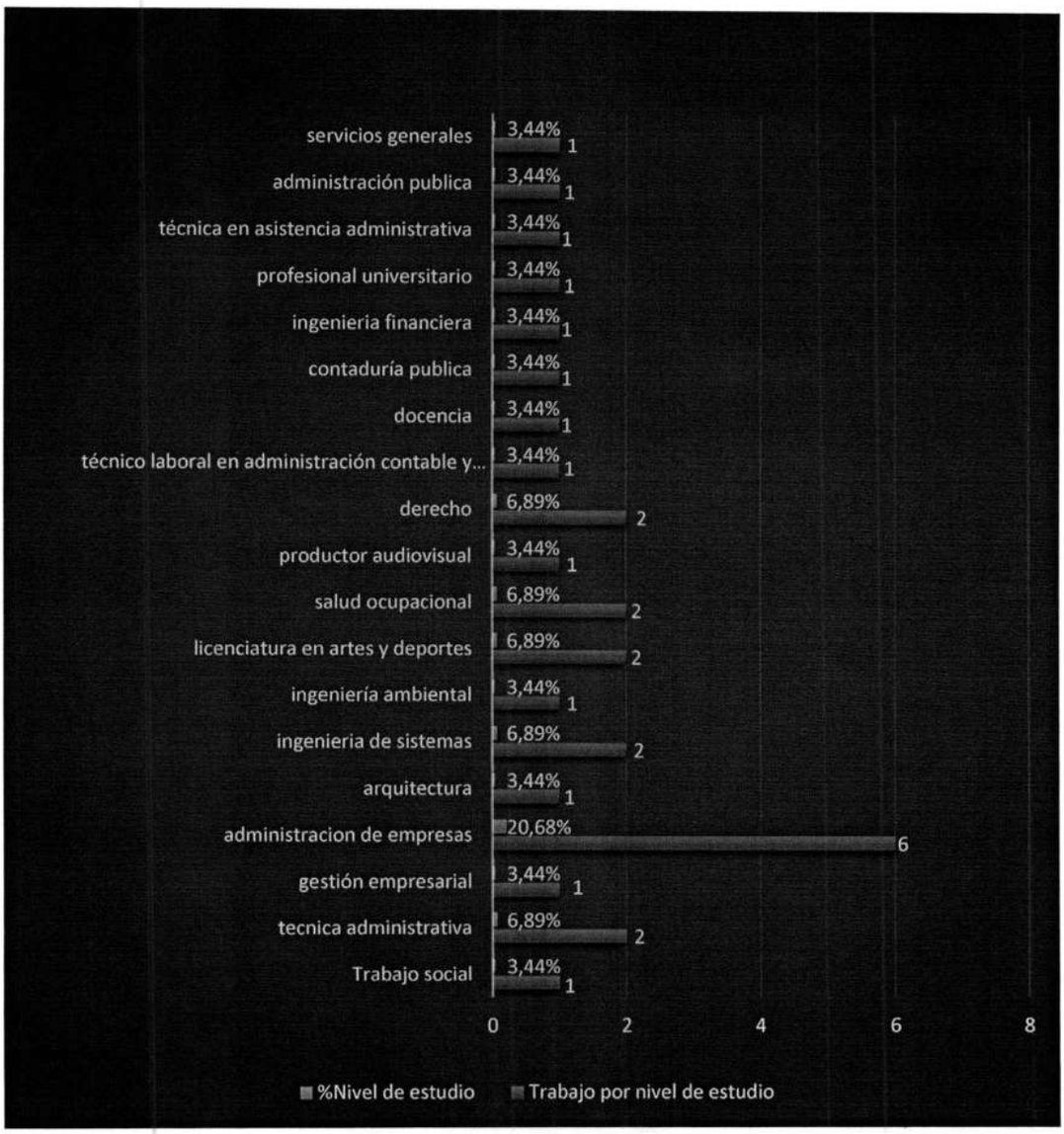


Tabla 1.3 Nivel de Escolaridad

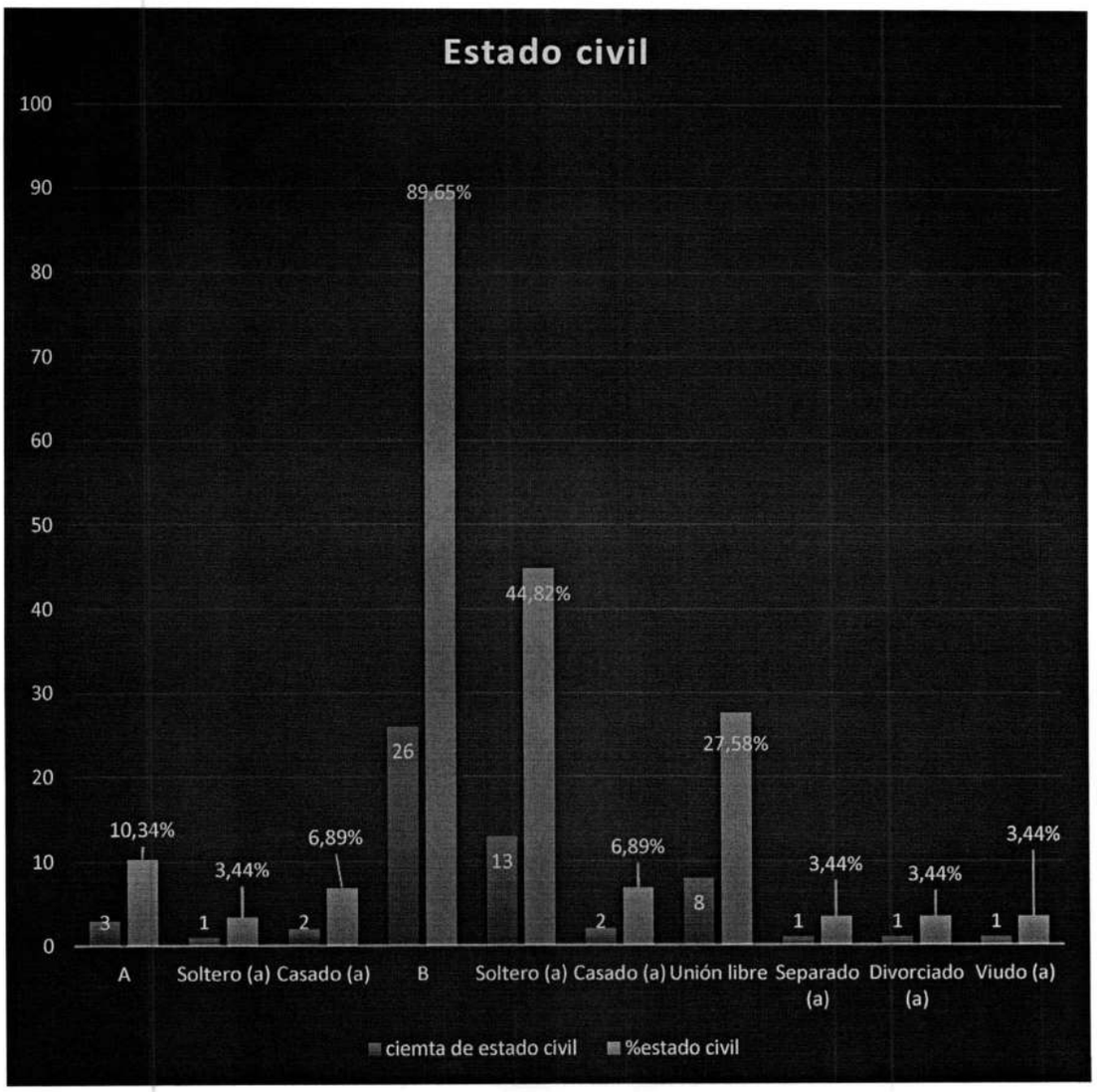
GRADO DE ESCOLARIDAD	TRABAJADOR POR NIVEL DE ESTUDIO	% NIVEL DE ESTUDIO
A	**4**	**10.34%**
POSTGRADO COMPLETO	3	10.34%
B	**26**	**89.65%**
NINGUNO	1	3.44%
BACHILLERATO COMPLETO	2	7.69%
TÉCNICO/TECNOLÓGICO COMPLETO	2	7.69%
PROFESIONAL INCOMPLETO	1	3.44%
PROFESIONAL COMPLETO	9	31.03%
POSTGRADO INCOMPLETO	1	3.44%
POSTGRADO COMPLETO	9	31.03%

Escolaridad. El porcentaje más alto en la forma A de los empleados se encuentran en postgrado completo, equivalente al 10.34% (3 personas), para la forma B el 31.03 % se encuentran en grado de escolaridad profesional y postgrado completo (18 personas), el resto forma A y B se encuentran entre Bachiller completo, técnico o tecnológico completo, profesional incompleto y postgrado incompleto (6personas), un 3.44% en ningún estudio (1 personas) y un 3.44% no respondió (1 personas).

Tabla 1.4 Distribución Estado Civil

ESTADO CIVIL	CUENTA DE ESTADO CIVIL	% ESTADO CIVIL
A	**3**	**10,34%**
SOLTERO (A)	1	3.44%
CASADO (A)	2	6.89%
B	**26**	**89.655%**
SOLTERO (A)	13	44.82%
CASADO (A)	2	6.89%
UNIÓN LIBRE	8	27.58%
SEPARADO (A)	1	3.44%
DIVORCIADO (A)	1	3.44%
VIUDO (A)	1	3.44%

Gráfico 4 – Distribución Estado Civil

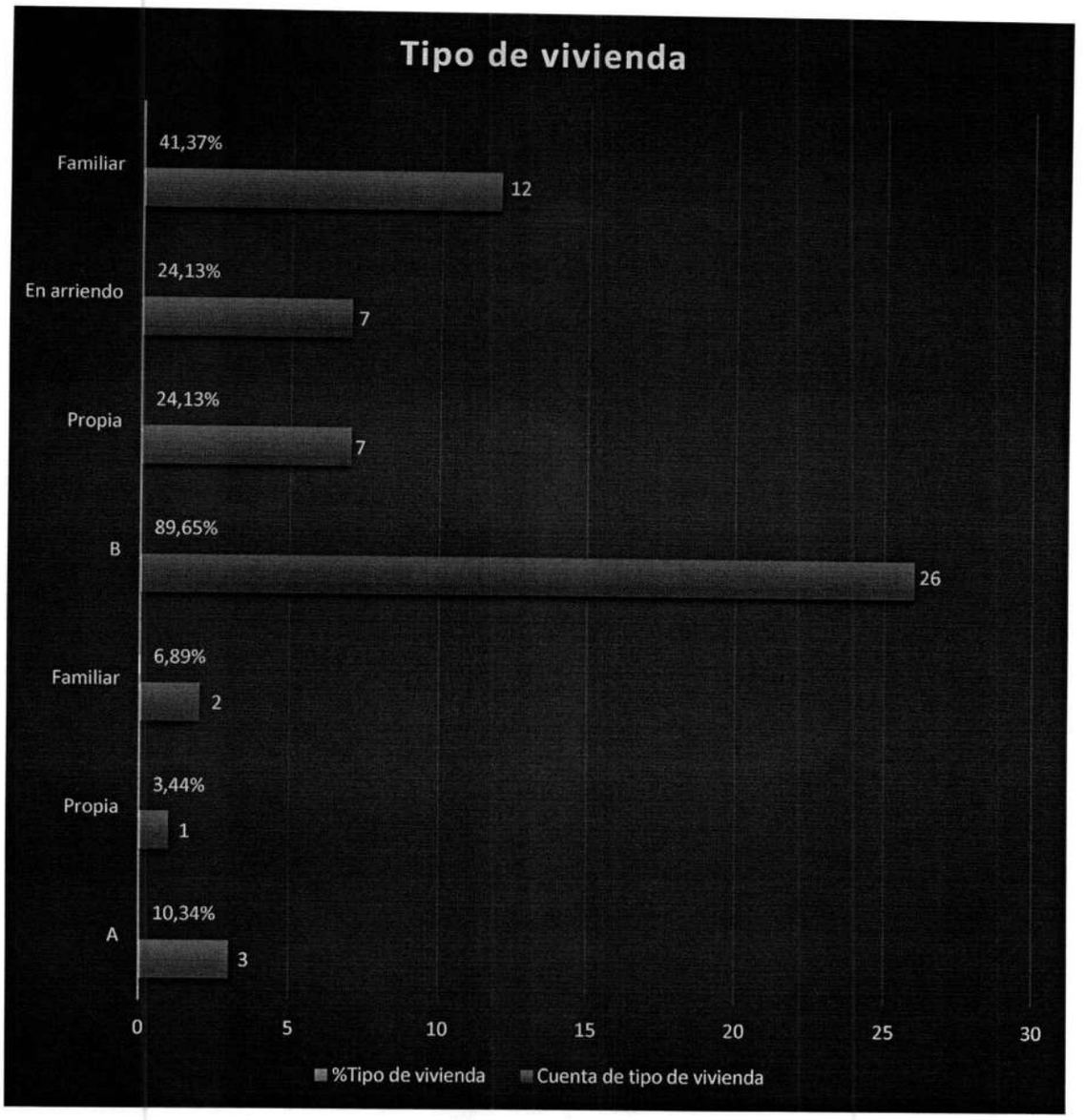


Estado civil. El 48.26% forma A y B de los empleados son solteros, el 27.58% del formato B están en unión libre, el 13.78% forma A y B son casados y el 10.32% B, restante están separados, divorciados y viudos.

Tabla 1.5 Distribución tipo de vivienda

TIPO DE VIVIENDA	CUENTA DE TIPO DE VIVIENDA	%TIPO DE VIVIENDA
A	**3**	**10.34%**
PROPIA	1	3.44%
FAMILIAR	2	6.89%
B	**26**	**89.65%**
PROPIA	7	24.13%
EN ARRIENDO	7	24.13%
FAMILIAR	12	41.37%

Gráfico 5 – Tipo de vivienda

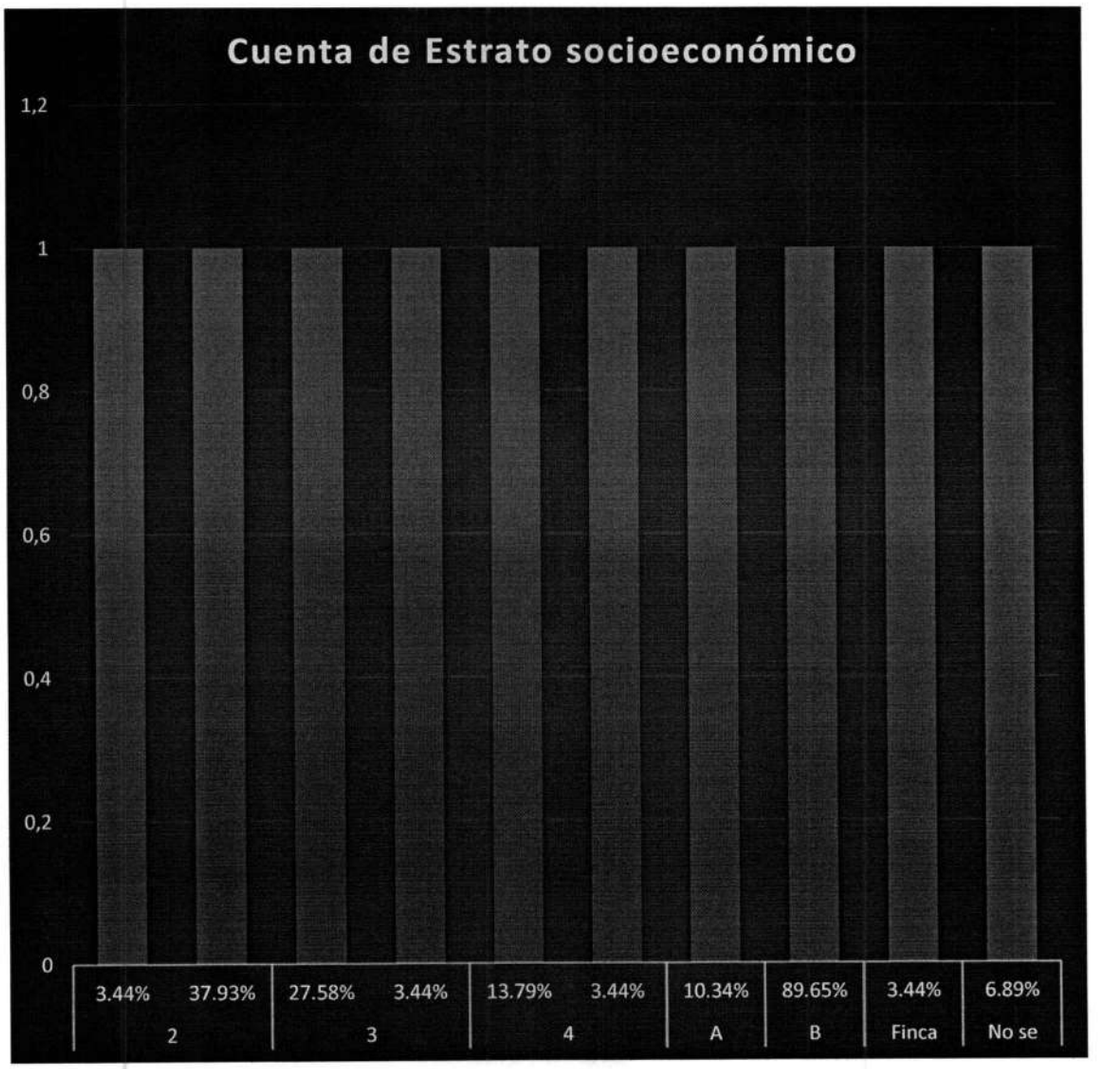


Tipo de vivienda. El 24.13 % y 3.44 % (A, B) poseen vivienda propia, 24.13 % del viven en arriendo, y el 48.26% restante (A, B) se encuentran en vivienda familiar, ya sean padres, hermanos u otros tipos de parientes.

Tabla 1.6 Estrato Socioeconómico

ESTRATO SOCIOECONÓMICO	SUMA DE ESTRATO SOCIOECONÓMICO
A	10.34%
2	3.44%
3	3.44%1
4	3.44%
B	89.65%
2	37.93%
3	27.58%
4	13.79%
FINCA	3.44%
NO SE	6.89%

Gráfico 6 Estrato Socioeconómico.

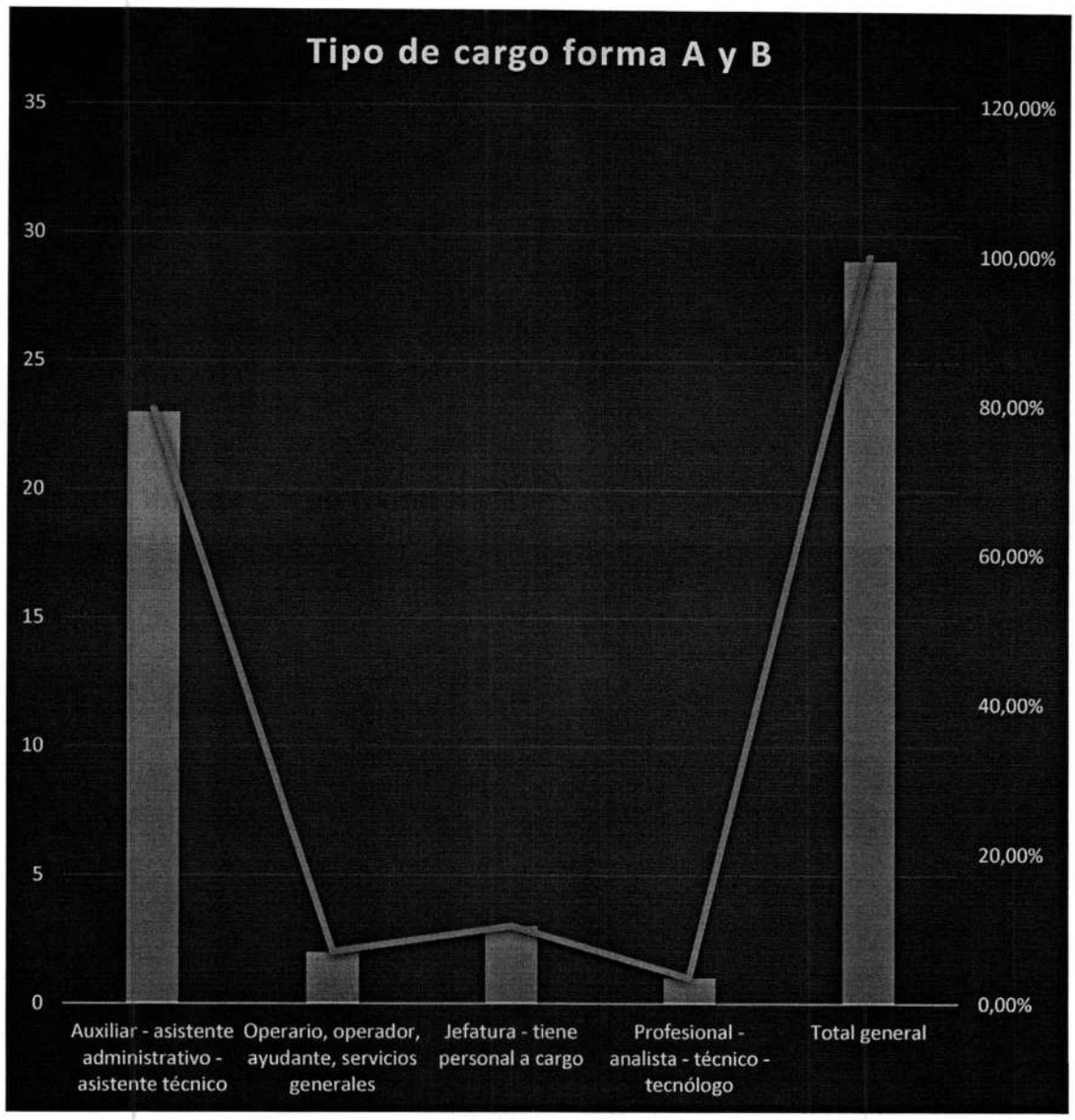


En cuanto al estrato socioeconómico se evidencia que la mayoría de las personas forma A, viven estrato 2 con el porcentaje del 41.37 %, lo sigue con el 31.02 % en estrato 3, luego con el 17.23 % en estrato 4, en finca encontramos un 3.44 % y en la opción no sé, un puntaje establecido del 6.89%.

Tabla 1.7 Distribución Tipo de Cargo Forma A y B

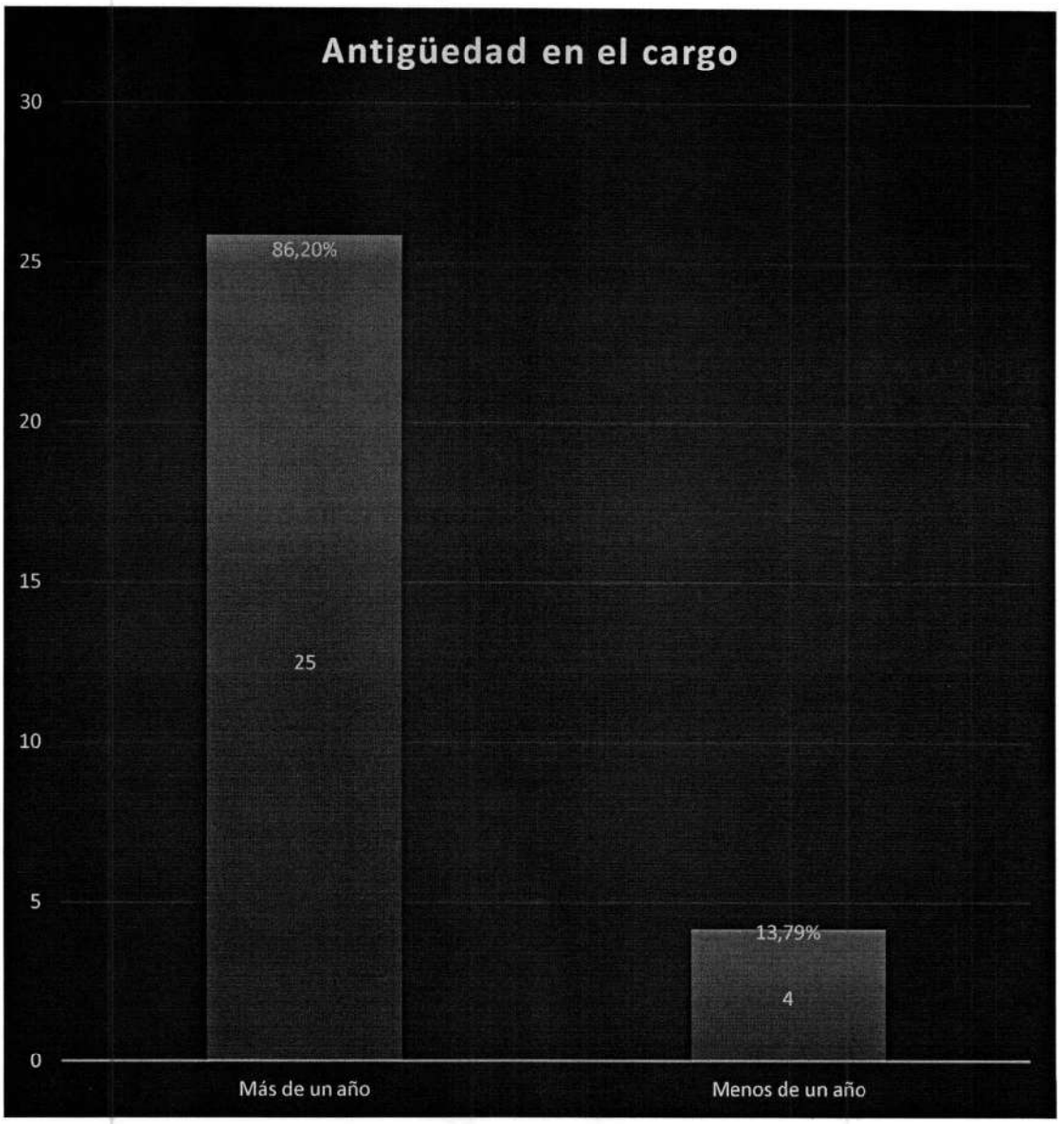
CARGO	Total
COORDINADORA DEL PROGRAMA DE RECREACIÓN	1
APOYO A LA GESTIÓN	2
APOYO PROFESIONAL ADMINISTRATIVO	1
TÉCNICO ADMINISTRATIVO GRUPO 2 - ALMACENISTA	1
ARQUITECTA DE INFRAESTRUCTURA DEPORTIVA	1
INGENIERA DE SISTEMAS	1
SERVICIOS GENERALES	1
INGENIERO DE SISTEMAS	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO - ADMINISTRATIVO Y DE PROYECTO	1
CPS PROFESIONAL	1
INGENIERO AMBIENTAL	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO EN INGENIERIA AMBIENTAL	1
LIDER EN GESTIÓN DOCUMENTAL	1
SIGEP - SECOP	1
PROFESIONAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	1
FOTOGRAFO PRENSA INDERBA	1
COORDINADOR PROGRAMA DISCAPACIDAD Y DEPORTES	1
SECRETARIO EJECUTIVO	1
ABOGADA	1
APOYO ADMINISTRATIVO	1
INSTRUCTOR	1
JEFE DE CONTROL INTERNO	1
ABOGADO CONTRATISTA	1
CONTADORA PÚBLICA ESPECIALISTA PARA ASESORÍA CONTABLE	1
DIRECTOR GENERAL	1
PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO III	1
COORDINADOR ACTIVIDAD FÍSICA	1
Total general	29

Gráfico 7 Tipo de Cargo Forma A y B



Tipo de cargo. el 10.34% tiene cargo de jefatura. En la forma B el 89.64% son operarios el 6.89% y 79.31% ayudantes técnicos, servicios varios, tornero; finalizamos con un 3.44% de puntaje con cargos profesionales, analistas, técnico o tecnólogo.

Gráfico 8 Antigüedad en el Cargo



Tiempo de vinculación. Con relación a los resultados obtenidos se logra evidenciar que la mayoría de trabajadores (25 personas) cuentan con una antigüedad superior a un año, y el resto (4 personas) tiene una antigüedad, de menos de un año.

INTERPRETACIÓN GENERAL DE DATOS

(Tablas Anexas)

Los datos a continuación analizados, fueron tomados de la aplicación y respectiva tabulación de la batería psicosocial. De allí se extractarán los más relevantes tenidos en cuenta, como Factor de Riesgo Psicosocial, observado, en Comunidad de empleados del área administrativa y operativa de la empresa INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE LA RECREACION EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE Y LA EDUCACION FISICA DE BARRANCABERMEJA (INDERBA).

INTERPRETACIÓN

- Desde el punto de vista de la SGSST; los colaboradores de la organización, requieren fortalecer los factores protectores para controlar y minimizar los factores psicosociales.
- Tabla 1 y 2. Dadas las circunstancias de las respuestas; se amerita revisar y acciones para prevenir efectos perjudiciales en la salud: las dimensiones Intralaborales. Forma A.
- Tabla 4. Las respuestas concernientes a Liderazgo y relaciones Sociales en el trabajo, en los factores A y B, muestran necesidad de intervención.
- Tabla 5 y 6. Según resultados en el dominio demandas sobre el trabajo y control del trabajo se observa un nivel alto en la forma A-y forma B.
- Tabla 7. Las respuestas concernientes a este dominio están relacionadas con las recompensas que reciben en su trabajo. Necesidad de intervención.
- Tabla 8. Según resultados en el Dominio extralaboral, la dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo puntúo en niveles altos en forma A y Características de la vivienda y de su entorno, puntuó medio para (A) lo cual requiere de intervención.
- Tabla 9. según resultados en los niveles de estrés, fue muy alto, presente en la población con cargos operativos, operarios y auxiliares, sin embargo, algunos trabajadores administrativos puntuaron nivel bajo (3 personas), el cual se sugiere incluirlos en un sistema de vigilancia psicosocial y seguir fortaleciendo los procesos de capacitación y entrenamientos para un adecuado manejo de este.

CONCLUSIONES

En la empresa INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE LA RECREACION EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE Y LA EDUCACION FISICA DE BARRANCABERMEJA (INDERBA); después de haber cumplido con el objetivo principal, se concluye que existe un nivel Alto y muy Alto de Riesgo Psicosocial, en los factores Intralaboral en el área administrativa y un alto en los factores intralaborales en el área operativa, lo cual se refleja en los resultados obtenidos.

SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES

Para la empresa INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE LA RECREACION EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE Y LA EDUCACION FISICA DE BARRANCABERMEJA (INDERBA) se recomienda:

- Diseño y fortalecimiento del plan formación de los trabajadores, enfocado a las dimensiones Intralaborales Demandad del trabajo," control sobre el trabajo, Liderazgo y relaciones sociales, Recompensa, dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y retroalimentación del desempeño a partir de la visión y la misión de la organización.

Temas sugeridos para el proceso de intervención

ÁREA ADMINISTRATIVA

- Programas de Bienestar laboral de Participación organizacional.
- Programa de vigilancia epidemiológica ocupacional.
- Programas de Bienestar de pausas de recuperación. (pausas activas)

PARA TODOS LOS TRABAJADORES DE TODOS LOS NIVELES

- Ejecutar las actividades propuestas en el plan de acción.
- Realizar diagnóstico de factores de riesgo psicosocial noviembre – diciembre 2024. Según la resolución 2764 del 18 julio de 2022," art 3".

NOTA. La divulgación de los resultados de la batería de factores de riesgo psicosocial, en todos los niveles jerárquicos de la empresa, es de suma importancia. Esto permite concienciar el camino de las actividades de formación.

ANEXOS

INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN:

Teniendo en cuenta que el total de encuestados fue de 29 Formato A (4) y Formato B (25). Cada formato contaba con 5 opciones de respuesta; el cual las personas respondieron: Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Casi nunca y/o Nunca.

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL FORMA A Y B

Tabla 1: Puntaje Total Dominios Intralaborales.

A continuación, se presentan los factores intralaborales, entendidos como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo, que representan los niveles de riesgo para los trabajadores con cargos (gerente, jefes de áreas, líderes de procesos) que participaron en el proceso de evaluación, (Forma A). Las siguientes variables, se encontraron con nivel de riesgo Alto.

PUNTAJES "PROMEDIO" DOMINIOS INTRALABORAL

Categoría HASTA el valor indicado. INTRALABORAL FORMA A					
DOMINIOS	Sin riesgo o rie	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	9.1	17.7	25.6	34.8	100.0
Control sobre el trabajo	10.7	19.0	29.8	40.5	100.0
Demandas del trabajo	28.5	35.0	41.5	47.5	100.0
Recompensas	4.5	11.4	20.5	29.5	100.0

Gráfico 10 Dominio Intralaboral Forma A Y B

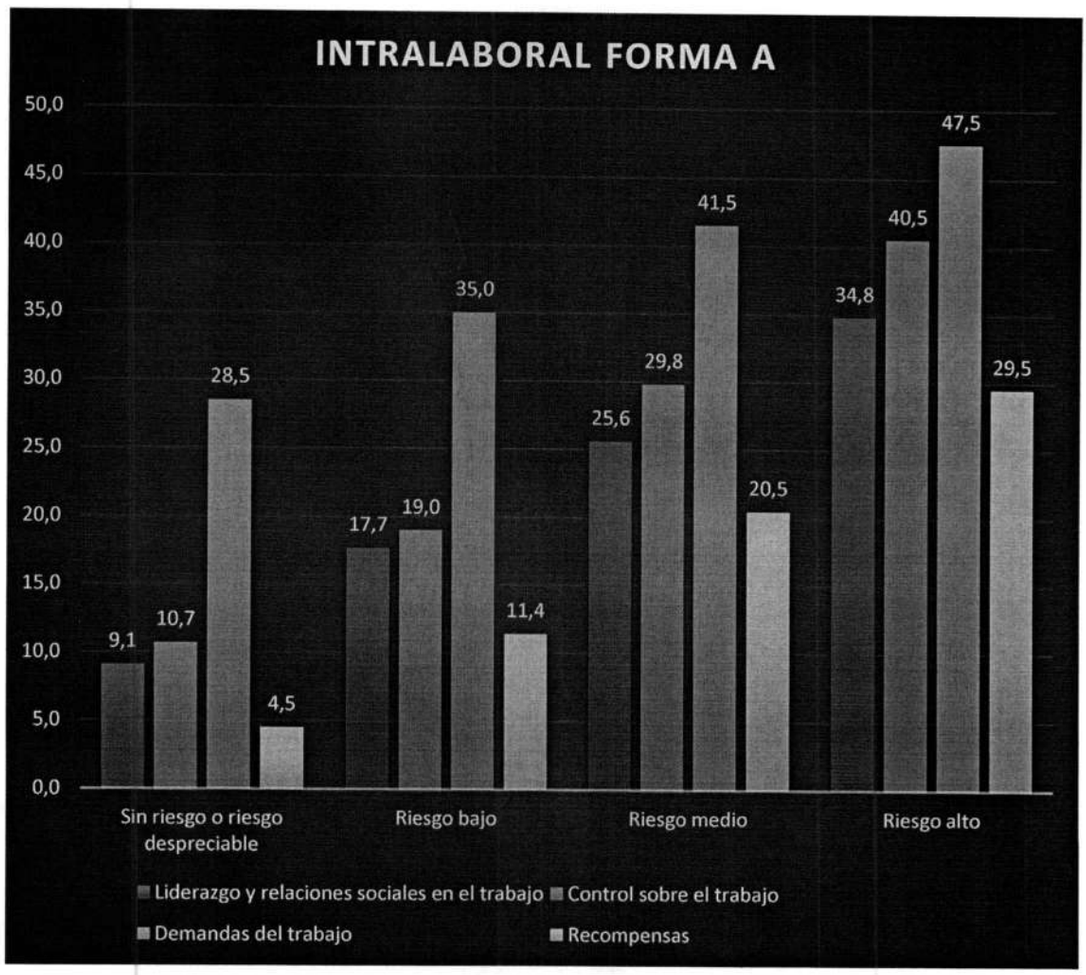


Tabla 2: Puntaje Total Dominios Intralaborales B.

Categoría HASTA el valor indicado. INTRALABORAL FORMA B					
DOMINIOS	Sin riesgo o rie	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	o muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	8,3	17,5	26,7	38,3	100,0
Control sobre el trabajo	19,4	26,4	34,7	43,1	100,0
Demandas del trabajo	26,9	33,3	37,8	44,2	100,0
Recompensas	2,5	10,0	17,5	27,5	100,0

Las siguientes variables, se encontraron con el nivel de riesgo medio y alto.

Gráfico 11 Dominio Intralaboral Forma B

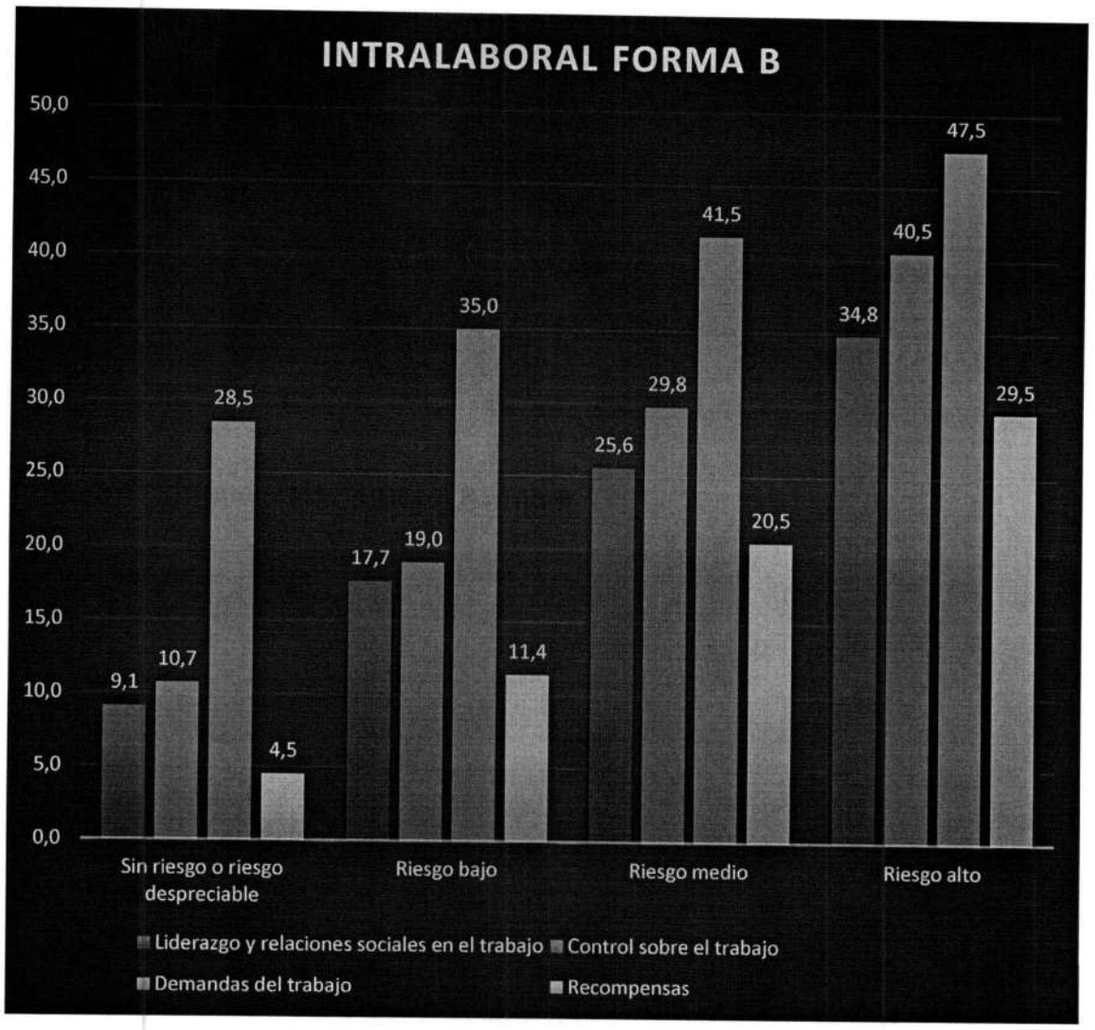


Tabla 3: Dominio intralaboral de los factores A y B.

BAREMOS "PROMEDIO" PARA DOMINIOS INTRALABORAL A Y B				
Liderazgo y relaciones sociales en el t	8,7	17,6	26,2	36,6
Control sobre el trabajo	15,1	22,7	32,3	41,8
Demandas del trabajo	27,7	34,2	39,7	45,9
Recompensas	3,5	10,7	19,0	28,5

Dentro del proceso realizado se obtuvo un resultado de factor de riesgo psicosocial intra laboral Alto para la forma (A Y B), esto quiere decir que

existen factores de riesgos que tienden a ser una amenaza para los trabajadores; por ello se realizaran recomendaciones de aquellas variables que se encuentran en nivel Medio, Alto y Muy Alto.

Tabla 4: El siguiente Dominio se refieren al Liderazgo y relaciones Sociales en el trabajo, en los factores A y B.

DOMINIO:	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES				
DIMENSIÓN / Nivel de riesgo	Características del liderazgo	Relaciones sociales en el trabajo	Retroalimentación del desempeño	Relación con los colaboradores	TOTAL DOMINIO
Sin riesgo o riesgo despreciable	8	5	5	1	7
Riesgo bajo	5	6	9	1	4
Riesgo medio	4	6	6	0	6
Riesgo alto	8	4	3	2	6
Riesgo muy alto	4	8	6	0	6
invalido	0	0	0	0	0
No evaluado	0	0	0	25	0
TOTAL	29	29	29	29	29
	16	18	15	2	18
	55,2	62,1	51,7	6,9	62,1

Gráfico 12 Dominios Liderazgo y relaciones Sociales en el trabajo Forma A YB.

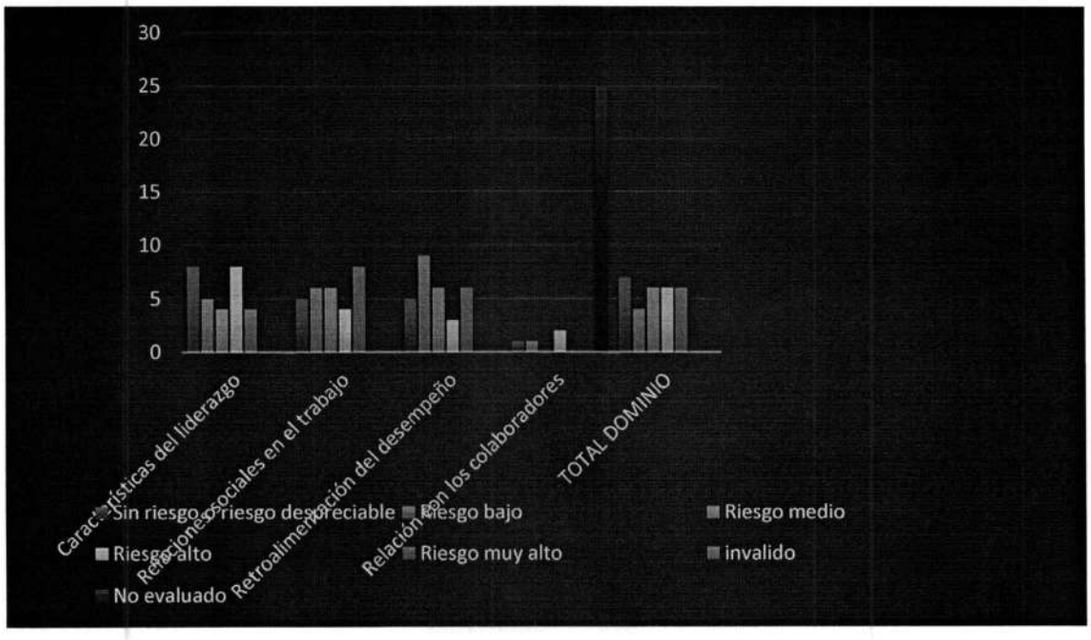
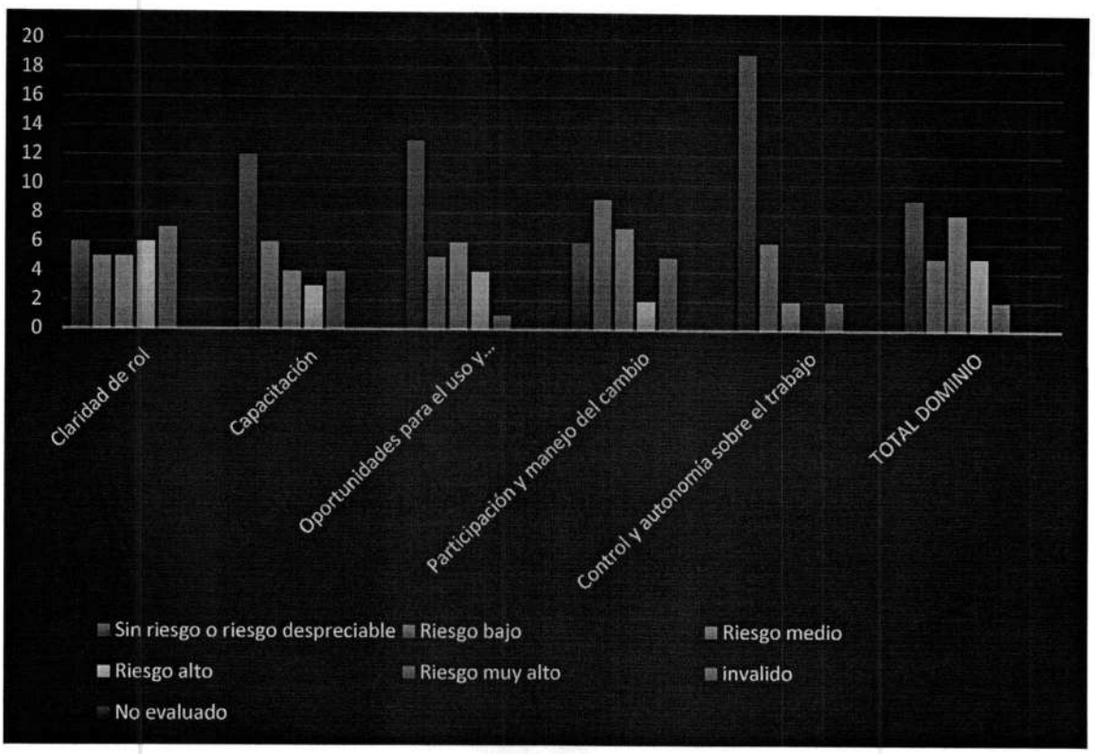


Tabla 5: El siguiente Dominio se refieren al Control que los empleados tienen sobre el trabajo, en los factores A y B.

DOMINIO:	CONTROL SOBRE EL TRABAJO					
DIMENSIÓN / Nivel de riesgo	Claridad de rol	Capacitación	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Participación y manejo del cambio	Control y autonomía sobre el trabajo	TOTAL DOMINIO
Sin riesgo o riesgo despreciable	6	12	13	6	19	9
Riesgo bajo	5	6	5	9	6	5
Riesgo medio	5	4	6	7	2	8
Riesgo alto	6	3	4	2	0	5
Riesgo muy alto	7	4	1	5	2	2
invalido	0	0	0	0	0	0
No evaluado	0	0	0	0	0	0
TOTAL	29	29	29	29	29	29
	18	11	11	14	4	15
	62.1	37.9	37.9	48.3	13.8	51.7

Gráfico 13 Dominio control sobre el trabajo forma A y B.

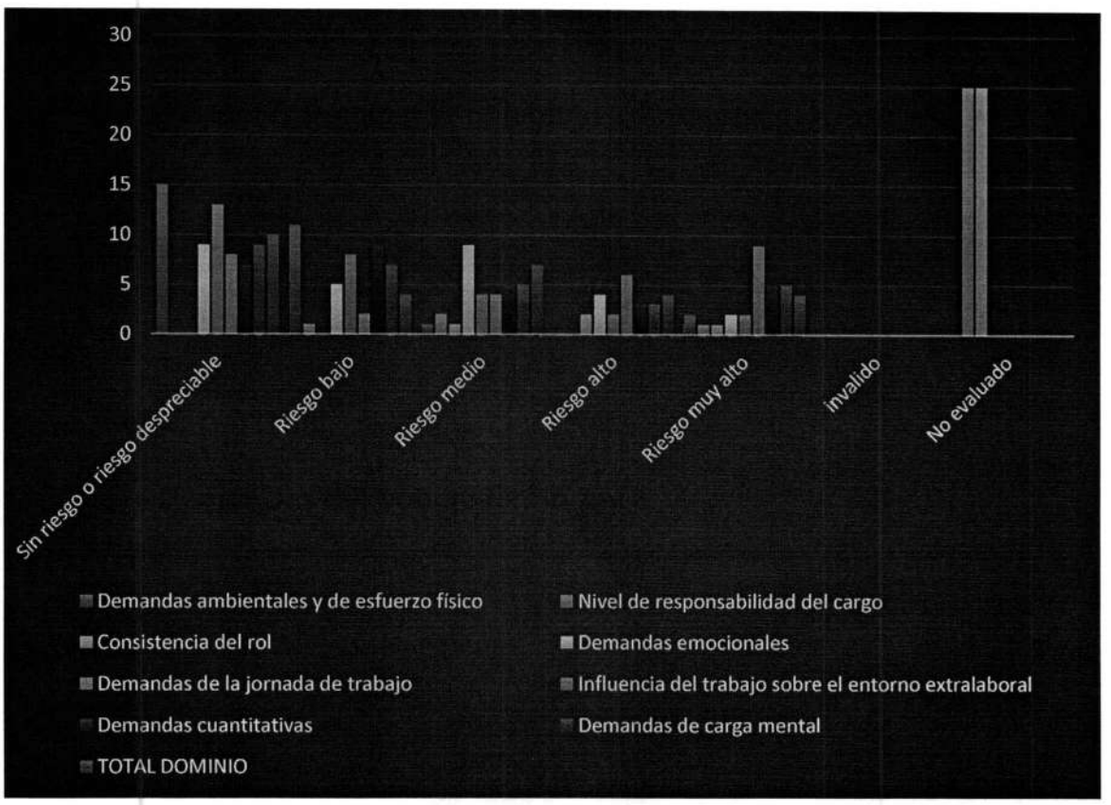


De lo anterior, se evidencia un nivel de riesgo medio, alto y muy alto en la mayoría de las dimensiones forma (A y B) en las dimensiones claridad del rol, capacitación y en general riesgo medio y alto A y B.

Tabla 6: El siguientes Dominio se refieren a Demandas del trabajo A y B.

DOMINIO:	DEMANDAS DEL TRABAJO								
DIMENSIÓN / Nivel de riesgo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Nivel de responsabilidad del cargo	Consistencia del rol	Demandas emocionales	Demandas de la jornada de trabajo	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Demandas cuantitativas	Demandas de carga mental	TOTAL DOMINIO
Sin riesgo o riesgo despreciable	15	0	0	9	13	8	7	9	10
Riesgo bajo	11	1	0	5	8	2	9	7	4
Riesgo medio	1	2	1	9	4	4	5	5	7
Riesgo alto	0	0	2	4	2	6	3	3	4
Riesgo muy alto	2	1	1	2	2	9	5	5	4
invalido	0	0	0	0	0	0	0	0	0
No evaluado	0	25	25	0	0	0	0	0	0
TOTAL	29	29	29	29	29	29	29	29	29
	3	3	4	15	8	19	13	13	15
	10,3	10,3	13,8	51,7	27,6	65,5	44,8	44,8	51,7

Gráfico 14 Demandas del trabajo forma A y B.

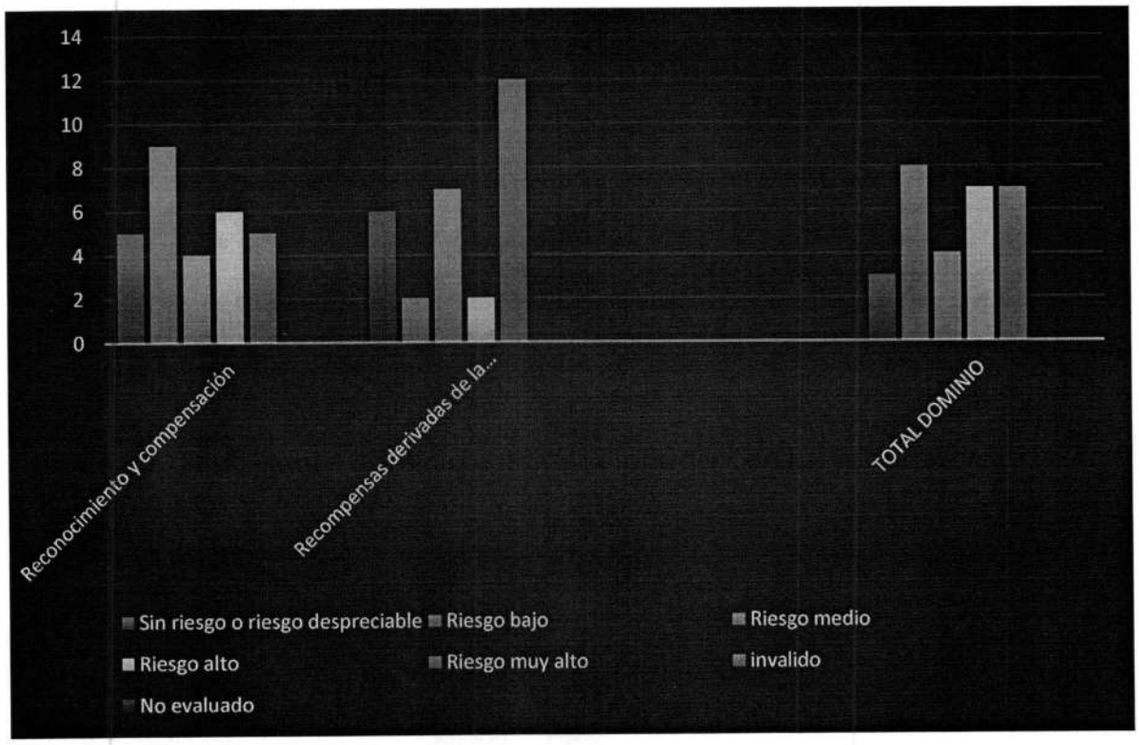


En este Dominio se evidencia claramente un nivel de riesgo alto, en dimensiones demandas cuantitativas, influencias del trabajo en el entorno extralaboral y exigencias de carga mental, según forma A y B riesgo medio y alto.

Tabla 7: El siguiente Dominio está relacionada con las recompensas que reciben en su trabajo.

DOMINIO:	RECOMPENSAS		
DIMENSIÓN / Nivel de riesgo	Reconocimiento y compensación	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	TOTAL DOMINIO
Sin riesgo o riesgo despreciable	5	6	3
Riesgo bajo	9	2	8
Riesgo medio	4	7	4
Riesgo alto	6	2	7
Riesgo muy alto	5	12	7
invalido	0	0	0
No evaluado	0	0	0
TOTAL	29	29	29
	15	21	18
	51,7	72,4	62,1

Gráfico 15. El siguiente Dominio está relacionada con las recompensas que reciben en su trabajo.



Recompensas entendidas como aquellas retribuciones tanto económicas como compensación psicológica del grupo social y la posibilidad de promoción en seguridad en el trabajo. Exigencia y responsabilidad del cargo reconocimiento y compensación. Su nivel de riesgo es alto, muy alto en la forma (A y B), lo cual quiere decir que los trabajadores no se sienten a gusto con la tarea que realizan.

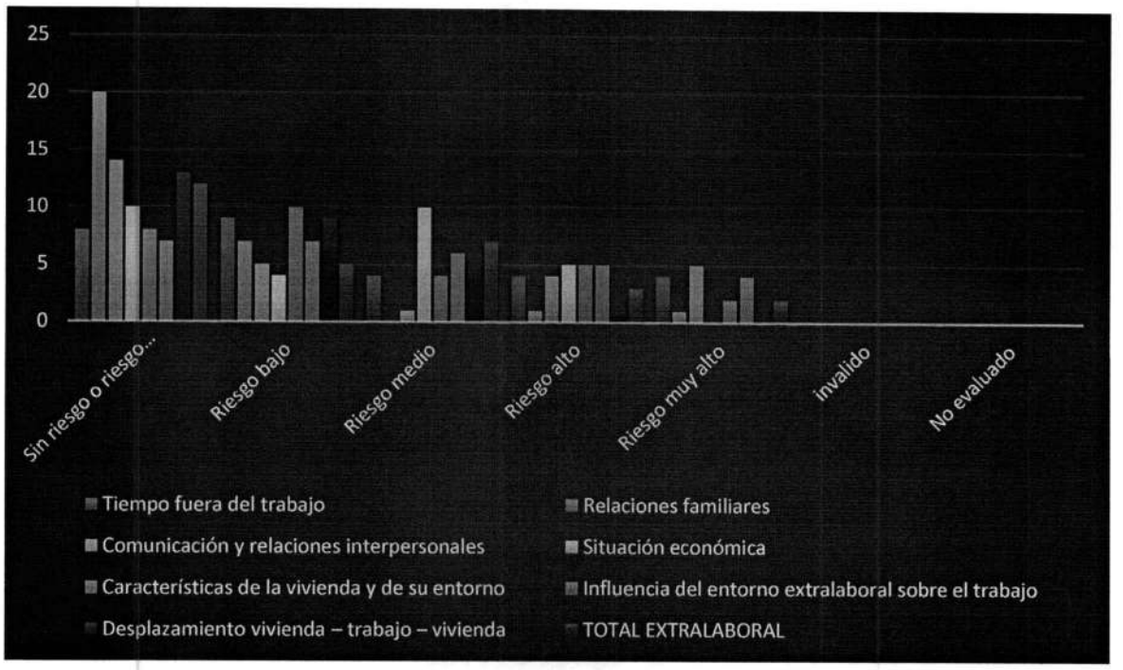
CONDICIONES EXTRALABORALES

Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

Tabla 8: El siguiente domino está relacionado con la dimensión extralaboral en la población.

DIMENSIÓN / Nivel de riesgo	Tiempo fuera del trabajo	Relaciones familiares	Comunicación y relaciones interpersonales	Situación económica	Características de la vivienda y de su entorno	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	TOTAL EXTRALABORAL
Sin riesgo o riesgo despreciable	8	20	14	10	8	7	13	12
Riesgo bajo	9	7	5	4	10	7	9	5
Riesgo medio	4	0	1	10	4	6	6	7
Riesgo alto	4	1	4	5	5	5	1	3
Riesgo muy alto	4	1	5	0	2	4	0	2
invalido	0	0	0	0	0	0	0	0
No evaluado	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	29	29	29	29	29	29	29	29
	12	2	10	15	11	15	7	12
	41,4	6,9	34,5	51,7	37,9	51,7	24,1	41,4

Gráfico 16. Dimensión extralaboral en los factores psicosociales A y B.



Al revisar el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral forma A y B, se encontró nivel de riesgo medio y alto en las dimensiones: influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, situación económica, desplazamiento vivienda – trabajo- vivienda, y alto en dimensiones: características de la vivienda y su entorno e influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo; una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto, convendría entonces, seguir fortaleciendo esta dimensión, en general medio.

Tabla 9 Puntaje total Extra Forma A y B.

DIMENSIÓN / NIVEL DE RIESGO	TOTAL, EXTRALABORAL
SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE	12
RIESGO BAJO	5
RIESGO MEDIO	7
RIESGO ALTO	3
RIESGO MUY ALTO	2
INVALIDO	0
NO EVALUADO	0
TOTAL	29

De lo anterior se observa que el nivel de riesgo medio, para los factores extralaboral de la forma A y B.

CONDICIONES INDIVIDUALES

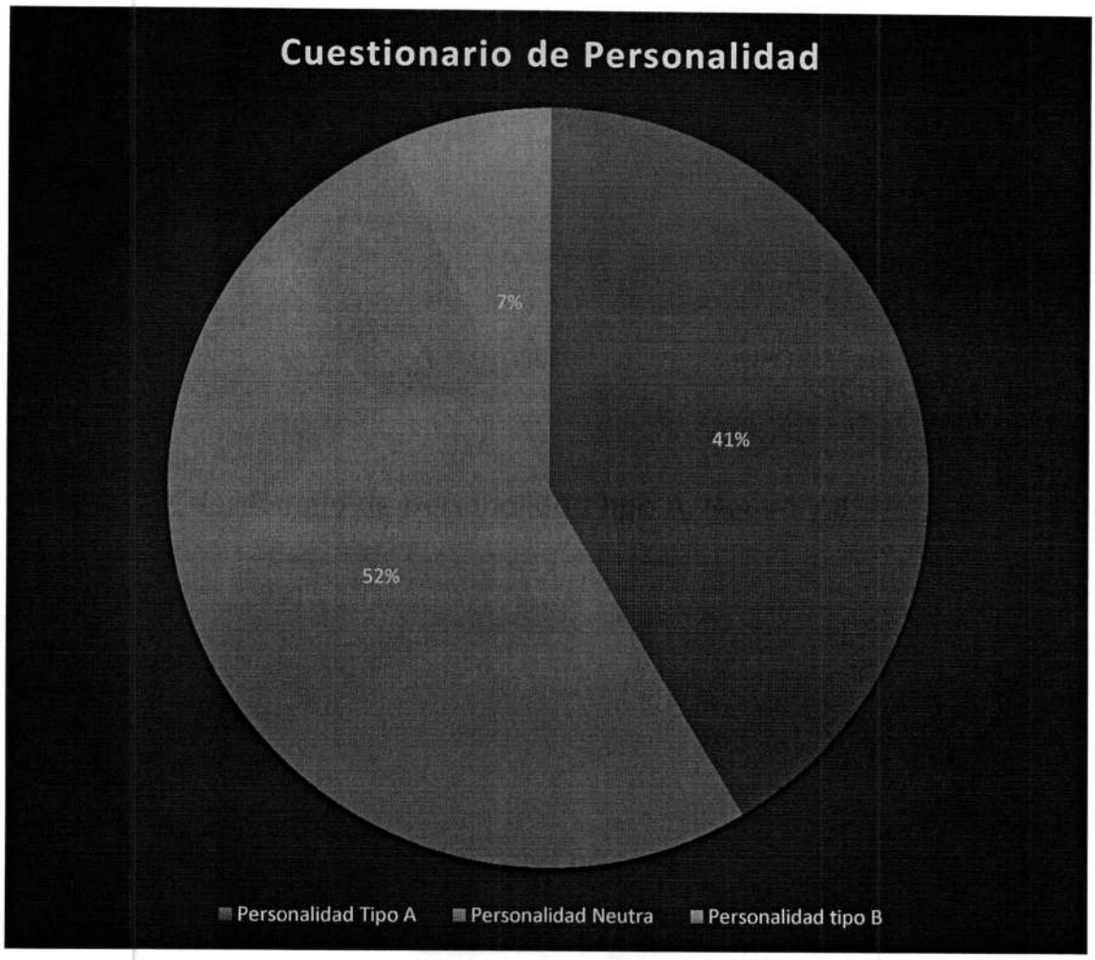
Las características de personalidad pueden potenciar la enfermedad, al motivar conductas no saludables (por ejemplo, consumo excesivo de alcohol, spa), por lo que se han sugerido varios tipos de conexión entre las variables de personalidad y los trastornos asociados al estrés.

Patrón de conducta tipo A. Hace referencia a sujetos que perciben el entorno como amenazante para su autoestima y para lograr sus objetivos. De ahí que, para afirmarse los sujetos tipo A necesiten constantemente logros personales para, de esta manera, sentir que tienen el control. Se caracterizan por un fuerte impulso competitivo y gran dinamismo. Son muy ambiciosos, agresivos, irritables, irascibles e impacientes, y con frecuencia hiperactivos, con implicación y compromiso excesivo en el trabajo, gran necesidad y deseo de logro, estatus social, y lucha por el éxito, se les asocia con conductas que favorecen el estrés. (12) persona presente en esta categoría.

Sujetos dentro de la norma: - Son personas que no se encuentran dentro de los límites, es decir, no presentan un tipo de personalidad A ni B ya que existe un equilibrio entre la personalidad A y la B. Se activa lo suficiente para ser productivo y eficiente en el trabajo o estudios, sabe mantener la calma en las situaciones que así lo requieren, aunque en ocasiones también se sienta nervioso, algo que es normal para estar alerta ante los acontecimientos que se deban afrontar. (15) trabajadores puntuaron dentro de este marco.

Presentan patrón de conducta tipo B – Son personas tranquilas, disfrutan de su tiempo libre, creativas, aunque propensos a sufrir ansiedad, no se muestran ambiciosos ni dominantes, deja que las cosas sigan su cauce sin preocuparse en exceso. Pero en general tiene un temperamento templado. Las personas tipo B muy extremas nunca sufren de sentido de la urgencia. En general las personas con personalidad tipo B, no sienten la necesidad de mostrar sus logros o éxitos a menos que se les exija. (2) personas se encuentran en esta categoría.

Gráfico 17: Cuestionario de personalidad Tipo A, Neutra y B.



En la anterior gráfica, se evidencia que el 52% de los trabajadores encuestados, (15 personas) Puntuó en Equilibrio; el equivalente 7% (2 personas) puntuó personalidad tipo B, el restante 41% (12 personas) puntuó tipo A.

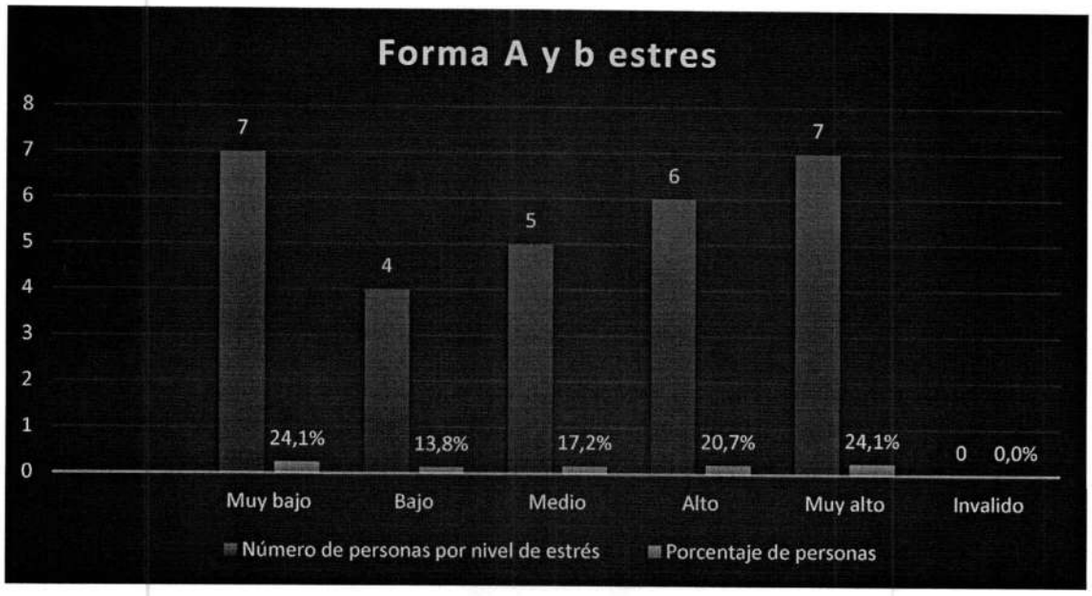
Respecto a los resultados globales del tipo de personalidad de los trabajadores de INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE LA RECREACION EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE Y LA EDUCACION FISICA DE BARRANCABERMEJA (INDERBA) se puede deducir que son personas que suelen realizar muy bien sus funciones demostrando compromiso, eficiencia, eficacia y productividad, sin dejar de lado su vida personal, social y familiar.

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS TERCERA VERSIÓN

Tabla 9: La siguiente está asociada con los niveles de estrés.

NIVEL DE SÍNTOMAS DE ESTRÉS	NÚMERO DE PERSONAS POR NIVEL DE ESTRÉS	PORCENTAJE DE PERSONAS
MUY BAJO	7	24,1%
BAJO	4	13,8%
MEDIO	5	17,2%
ALTO	6	20,7%
MUY ALTO	7	20,1%
INVALIDO	0	0,0%
TOTAL	29	100,0%

Gráfico 18. El siguiente grafico está asociada con los niveles y síntomas de estrés, forma A y B donde se puntúa como muy alto un porcentaje del 24.1% (7 personas), seguido de un 20,7% en niveles altos (6 personas) y un 17,2% en niveles medios (5 personas).



Muy Alto: La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativo de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados. (7) trabajadores presentes en esta categoría.

Alto: la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Además, es importante identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados. (6) trabajadores presentes en esta categoría.

Medio: la presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. (5) personas presentes en esta categoría.
Bajo: Es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. (4) trabajadores presentes en esta categoría.

Sin Riesgo: Ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud. (7) trabajadores presentes en esta categoría.

Los niveles de estrés presentes en los trabajadores en general son significativos, en la forma B ya que su nivel de riesgo es muy alto, sin embargo, en la forma A, su nivel puntuó bajo.

Lo anterior, se evidenció que dentro de INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE LA RECREACION EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE Y LA EDUCACION FISICA DE BARRANCABERMEJA (INDERBA) se halló un indicador de factores de estrés, en un nivel muy alto, alto y medio en la forma A y B, con tendencia a subir de nivel, en el área administrativa. Por lo que se recomienda establecer para este grupo programas de prevención y seguimiento para sintomatologías o patologías asociadas al estrés, acciones de promoción para los funcionarios de la empresa en general.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Resolución 2646, de julio del 2008 factor de riesgo psicosociales.

Resolución 2404 de 2019.define el instrumento de medición.

Resolución 2764 de julio de 2022.

Ministerio de la Protección Social. (2010) Documento Técnico de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Bogotá: Ministerio de la Protección Social.

Ley 1090 de 2006 acoso laboral. - Ley 1616 de 2013 Salud Mental

Protocolo para la determinación del Origen de las Patologías Derivadas del Estrés.

Toro, F., Londoño, M.E., Sanín, A., & Valencia, M. (2010). Modelo Analítico de Factores Psicosociales en Contextos Laborales. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. 29(2): 95-137.

Organización Mundial de la Salud (OMS) (2006) Constitución de la Organización Mundial de la Salud. Documentos Básicos. Suplemento de la 45ª Edición. OMS.

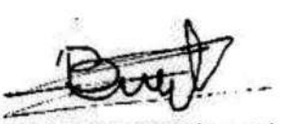
Wright, T. A. & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and Job satisfaction as predictors of job performance. Journal of Occupational Health Psychology. 5 (1).

Toro, F. (2002). Desempeño y Productividad. Contribuciones de la Psicología Ocupacional. 2ª Ed. Medellín: Cincel.

Toro, F., Londoño, M.E., Sanín, A., & Valencia, M. (2010). Modelo Analítico de Factores Psicosociales en Contextos Laborales. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. 29(2): 95- 137.

Toro, F. (2002). Desempeño y Productividad. Contribuciones de la Psicología Ocupacional. 2ª Ed. Medellín: Cincel.

Londoño, M.E. (2009) Relaciones entre Clima Organizacional, Acoso Psicológico y los Comportamientos Éticos en el trabajo. Estudio de un caso. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. 28(2)



Brandon Enrique Flórez Sánchez
Psicólogo
T.P. 222747
ESP. EN GERENCIA EN RIESGOS LABORALES, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
RESOLUCIÓN: 10623

DOCUMENTACIÓN DEL PROFESIONAL

TARJETA PROFESIONAL



Esta Tarjeta Profesional es personal e intransferible y acredita a su portador como PSICÓLOGO de conformidad con los Artículos 6, 7 y 12 de la Ley 1090 de 2006 y es requisito legal para el ejercicio profesional en Colombia.

GLORIA AMPARO VÉLEZ
Presidente del Consejo Directivo

www.colpsic.org.co

COLEGIO COLOMBIANO DE PSICÓLOGOS

TARJETA PROFESIONAL
DE PSICÓLOGO

No. 222747

Fecha de expedición: 01/02/2

BRANDON ENRIQUE FLOREZ SANCHEZ

C.C. 1096242717

Ley 1090 2006

SOLO AUTORIZADO PARA INFORME DE RIESGO PSICOSOCIAL INDERBA
DICIEMBRE 2023

RESOLUCIÓN - PSICOLOGO

COLPSIC

Resolución No. 222747
(febrero 01 de 2021)
Por la cual se expide una Tarjeta Profesional de Psicólogo

LA PRESIDENTA DEL CONSEJO DIRECTIVO Y LA DIRECTORA EJECUTIVA NACIONAL (E) DEL COLEGIO COLOMBIANODE PSICÓLOGOS

En uso de la atribución conferida por el Acuerdo No. 10 de 2006 del Consejo Directivo Nacional y

CONSIDERANDO:

Que el articulo 6° de la Ley 1090 de 2006 señala: *"Requisitos para ejercer la profesión de psicólogo. Para ejercerla profesión de Psicólogo se requiere acreditar su formación académica e idoneidad profesional, mediante la presentación del titulo respectivo, el cumplimiento de las demás disposiciones de ley y obtenido la Tarjeta profesional expedida por el Colegio Colombiano de Psicólogos".*

Qué el articulo 7° numeral 1° de la Ley 1090 de 2006 señala que *"Solo podrán obtener la tarjeta profesional de psicólogo, ejercer la profesión y usar el respectivo titulo dentro del territorio colombiano, quienes: 1. Hayan adquirido o adquieran el titulo de psicólogo, otorgado por universidades o instituciones universitarias, oficialmente reconocidas"*

Que BRANDON ENRIQUE FLOREZ SANCHEZ, identificado con documento de identidad No. 1096242717, solicitó a este Colegio la expedición de su Tarjeta Profesional de Psicólogo.

Que según consta en certificación allegada a este Colegio por la Facultad/Programa de Psicologia de la UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA el 29 de enero de 2020, el solicitante obtuvo el Titulo de Psicólogo otorgado por dicha universidad el 04 de diciembre de 2020 según consta en el Acta de Grado No. 02-982-2020; el Folio del Acta No. 024.

Que el Programa de Psicologia ofrecido por la UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA, cuenta con Registro Calificado otorgado por el Ministerio de Educación Nacional.

En consideración con lo anterior, la presidenta del Consejo Directivo Nacional y la directora ejecutiva Nacional (E)del Colegio Colombiano de Psicólogos;

RESUELVEN:

ARTÍCULO 1°-. Expedir la Tarjeta Profesional de Psicólogo **No 222747** válida en todo territorio nacional, a BRANDON ENRIQUE FLOREZ SANCHEZ, identificado con documento de identidad No. 1096242717.

ARTÍCULO 2°-. La presente Resolución rige a partir de la fecha.

ARTÍCULO 3°. Contra la que proceden los recursos de ley al tenor de lo dispuesto en el Artículo 76 de la Ley 1437de 2011.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá, D.C. a los 01 días del mes de febrero de 2021.

GLORIA AMPARO VÉLEZ
Presidenta del Consejo Directivo

ROCÍO ESPERANZA HERNÁNDEZ A.
Directora Ejecutiva Nacional (E)

SOLO AUTORIZADO PARA INFORME DE RIESGO PSICOSOCIAL – INDERBA DICIEMBRE 2022

Carrera 19 # 84 - 49 Antiguo Country
Bogotá D.C., Colombia
www.colpsic.org.co
colpsic@colpsic.org.co
300 797 6929
313 421 6019

LICENCIA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

BOGOTÁ | SECRETARÍA DE SALUD

DIRECCIÓN DE CALIDAD DE SERVICIOS DE SALUD
SUBDIRECCIÓN INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DE SERVICIOS DE SALUD

RESOLUCIÓN No. 10623 de 27/11/2023

"Por la cual se Concede Licencia de Prestación de Servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo"

LA SUBDIRECTORA DE INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DE SERVICIOS DE SALUD.

En uso de sus facultades legales conferidas en los articulos 23 de la ley 1562 de 2012 y 1o. de la Resolución 4502 del 28 de diciembre de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social y en especial por las que le confiere el Decreto 507 del 6 de noviembre de 2013 de la Alcaldía Mayor de Bogotá y,

CONSIDERANDO:

Que el (la) señor(a) BRANDON ENRIQUE FLOREZ SANCHEZ, identificado(a) con Cédula de ciudadanía 1096242717, ha solicitado Licencia para prestación de servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo como persona natural.

Que el peticionario ha presentado la documentación necesaria, exigida por el numeral 4 del Artículo Segundo de la Resolución 4502 del 28 de diciembre de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social.

Que revisada la solicitud presentada, su documentación anexa y verificado el cumplimiento de los requisitos exigidos por la Resolución No. 4502 de 2012 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social para el otorgamiento de la licencia de salud ocupacional, se considera procedente la expedición de licencia solicitada.

En mérito de lo expuesto, la subdirectora de inspección, vigilancia y control de servicios de salud de la Secretaría Distrital de Salud

SOLO AUTORIZADO PARA INFORME DE RIESGO PSICOSOCIAL INDERBA DICIEMBRE 2023

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Conceder Licencia de Prestación de Servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo a BRANDON ENRIQUE FLOREZ SANCHEZ, identificado(a) con Cédula de ciudadanía 1096242717, como PSICÓLOGO ESPECIALISTA EN GERENCIA EN RIESGOS LABORALES, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

ARTICULO SEGUNDO: La licencia otorgada comprende la prestación de servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo en las siguientes áreas o campos de acción:

- Investigación en área técnica
- Investigación del accidente de trabajo
- Educación
- Capacitación
- Diseño, Administración y Ejecución del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- Psicología en Seguridad y Salud en el Trabajo

ARTÍCULO TERCERO: La presente Licencia se concede por término de diez (10) años, es de carácter personal e intransferible, tendrá validez en todo el territorio nacional y puede solicitarse su renovación, por un término igual, en cualquier Secretaria Seccional o Distrital del país.

ARTICULO CUARTO: Cuando el titular de la licencia modifique alguna de las condiciones acreditadas en el momento de su obtención, deberá informar tal hecho a la Dirección de Calidad de Servicios de Salud - Subdirección Inspección, Vigilancia y Control de Servicios de Salud de esta Secretaría de Salud, a fin de que se proceda a modificar la resolución por la cual se otorgó la licencia. En caso contrario incurrirá en las sanciones previstas en las normas legales vigentes.

ARTICULO QUINTO: El titular de la licencia deberá dar estricto cumplimiento a las normas que regulan la materia, en especial a la Ley 1562 de 2012, Resolución 4502 del 28 de diciembre de 2012 y demás normas que la modifiquen o adicionen.

BOGOTÁ | SECRETARÍA DE SALUD

Continuación de la Resolución No 10623 de 27/11/2023 por la cual se concede Licencia de Prestación de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo

ARTICULO SEXTO: Notificar esta Resolución a BRANDON ENRIQUE FLOREZ SANCHEZ informándole que de conformidad con el artículo 74 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011) contra la misma proceden los recursos de reposición y en subsidio apelación, los cuales podrá interponer ante esta Secretaría, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación de este acto administrativo.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C. a los 27/11/2023

SOLO AUTORIZADO PARA INFORME DE RIESGO PSICOSOCIAL – INDERBA DICIEMBRE 2023

DORA DUARTE PRADA

Subdirectora Inspección, Vigilancia y Control de Servicios de Salud

Código de verificación:

ilLJVNQ8sX

Elaboró: olgutierrez Revisó: cevillanueva Aprobó: ddduarte

INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE BARRANCABERMEJA INDERBA

INFORME MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Elaborado:

PSI.LAURA FLÓREZ MALDONADO
T.P. 103311, Esp SST.Res-03896

Barrancabermeja, Santander

29-DICIEMBRE - 2023

Tabla de contenido

INTORDUCCIÓN 4

OBJETIVO GENERAL 5

MATERIALES 5

VARIABLES 5

METODOLOGÍA 5

Cuestionario 5

DESCRIPCION DE LA MUESTRA 6

ANALISIS DE LOS RESULTADOS 7

Clima laboral. 7

Orientación organizacional 8

Administración de Talento: 9

Estilo de Dirección : 10

Comunicación E Integración: 11

Trabajo en Equipo: 12

Capacidad profesional: 13

Medio Ambiente Físico: 14

CONCLUSIONES 15

RECOMENDACIONES 16

ANEXOS 17



Tabla de ilustraciones

Tabla 1: Orientación organizacional 8
Tabla 2: Administración de Talento 9
Tabla 3: Estilo de Dirección 10
Tabla 4: Comunicación E Integración 11
Tabla 5: Trabajo En Equipo 12
Tabla 6: Capacidad Profesional 13
Tabla 7: Medio ambiente Físico 14

INTORDUCCIÓN

La calidad del clima laboral se encuentra íntimamente relacionado con el manejo social de los directivos, con los comportamientos de los trabajadores, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con las características de la propia actividad de cada uno. Propiciar un buen clima laboral es responsabilidad de la alta dirección, que con su cultura y con sus sistemas de gestión, prepararán el terreno adecuado paraque se desarrolle.

La población de estudio fue de 7 trabajadores, y la muestra fue de trabajadores miembros del área de trabajo como son: Administración.

El estudio presentado a continuación nos muestra un panorama de la empresa INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE BARRANCABERMEJA-INDERBA.

Se sugieren algunas recomendaciones para el área administrativa dentro de la empresa, el cual brinda una imagen más clara de que actividades realizar para mejorar la calidad de su clima laboral.



OBJETIVO GENERAL

Realizar la medición del grado de satisfacción en el ámbito laboral de las personas pertenecientes a INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE BARRANCABERMEJA-INDERBA e intervenir las áreas para dimensionar los puntos críticos y positivos.

MATERIALES

Se utilizó un cuestionario conformado por 27 preguntas cerradas elaboradas a un lenguaje comprensible a todo nivel, este cuestionario contenía cuatro opciones de respuesta, **1** (TOTALMENTE EN DESACUERDO), **2** (EN DESACUERDO) **3** (DE ACUERDO) **4** (TOTALMENTE DE ACUERDO)

VARIABLES DE MEDICIÓN

La encuesta de medición de clima laboral se desarrolló bajo las siguientes variables son las siguientes: Orientación Organizacional, Administración de Talento, Estilo de Dirección, Comunicación E Integración, Trabajo en equipo, Capacidad profesional, Medio ambiente Físico.

METODOLOGIA

Para lograr el objetivo del instrumento se llevaron adelante los siguientes pasos:

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

El instrumento que se presenta a continuación para medir Clima Laboral, fue construido según la metodología propuesta por Rensis Likert, la cual ha mostrado ser apropiada para la medición de actitudes frente a los fenómenos sociales que se estudian.

La escala Likert es un conjunto de afirmaciones que se formulan a las personas que responden a un cuestionario dado para que expresen su grado de acuerdo o desacuerdo (aprobación o desaprobación) frente a dichas afirmaciones. Para este caso, los cuestionarios se presentan a través de variables, las cuales comprenden, cada una, un número determinado de ítems ante los cuales los encuestados deberán manifestar su grado de acuerdo o desacuerdo, según la siguiente escala:

- Total, Desacuerdo
- Desacuerdo
- Acuerdo
- Total, Acuerdo

A continuación, se presenta un instrumento para evaluar el Clima Laboral, el cual permitirá medir cual es la percepción de los servidores frente a su entorno laboral. La forma como se presente el instrumento a los funcionarios deberá ser a través de una sola prueba que contenga todos los ítems escogidos sin ningún tipo de clasificación.

Las respuestas están dadas en una escala que presenta cuatro opciones de respuesta así: Totalmente de Acuerdo (TA), de Acuerdo (A), en Desacuerdo (D) y Totalmente en Desacuerdo (TD). El análisis de la información debe realizarse teniendo en cuenta que para la entidad lo ideal es que las respuestas se concentren en la escala "Totalmente de Acuerdo"; en caso de que las respuestas se concentren en "Totalmente en Desacuerdo", deberán formularse programas de mejoramiento



en los aspectos críticos, luego de revisarse profundamente cada uno de ellos y ponderar en qué medida afectan la productividad y el logro de los objetivos institucionales.

El instrumento para medir el clima laboral de las entidades públicas consta de 7 categorías, cada una de ellas con su correspondiente número de ítems, como se especifica en el siguiente cuadro:

VARIABLES	ITEMS	TOTAL
1. Orientación Organizacional	1 a 4	4
2. Administración del talento Humano	5 a 8	4
3. Estilo de Dirección	9 a 12	4
4. Comunicación E Integración	13 a 16	4
5. Trabajo en Equipo	17 a 20	4
6. Capacidad profesional	21 a 24	4
7. Medio Ambiente Físico	25 a 27	3
TOTAL		**27**



DESCRIPCION DE LA MUESTRA

La población de INDERBA es de 8 empleados al momento de iniciar el proceso y la muestra sobre la que se realizó el presente estudio está compuesta por 8 trabajadores, lo que equivale al 100% de la población.

TOTAL, DE EMPLEADOS (**POBLACION**)

AREAS INDERBA	**EMPLEADOS** **#**
ADMINISTRACION	**8**
TOTAL	**8**

TOTAL, DE EMPLEADOS (**MUESTRA**)

La selección del área obedece a la necesidad de aportar una mayor información, que a su vez pueda favorecer a una mejor gestión en la empresa. Uno de los criterios de calidad más importantes en esta gestión es el clima organizacional

existente y el nivel de satisfacción de los trabajadores en el resultado de su trabajo.

El cuestionario fue entregado a los trabajadores el día 29 de diciembre y la recolección total de la información.

La participación por parte de los trabajadores fue voluntaria. La aplicación del cuestionario fue en forma personal, auto aplicado y sin control de tiempo.



ANALISIS DE LOS RESULTADOS

El diagnóstico se realizó por dimensiones y luego se hizo una comparación global entre todas. Teniendo en cuenta que el total de encuestados fue de 8, Cada barra en la parte superior tiene un número; el cual hace referencia a la calificación de lo que respondieron: totalmente en Desacuerdo (1), En Desacuerdo (2), De Acuerdo (3) Totalmente de Acuerdo (4).

Clima laboral.

El Clima Laboral ha sido definido como el conjunto de percepciones y sentimientos compartidos que los funcionarios desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como políticas, prácticas y procedimientos formales e informales y las condiciones de la misma, como por ejemplo el estilo de dirección, horarios, autonomía, calidad de la capacitación, relaciones laborales, estrategias organizacionales, estilos de comunicación, procedimientos administrativos, condiciones físicas del lugar de trabajo, ambiente laboral en general; elementos que la distinguen de otras entidades y que influyen en su comportamiento.

Teniendo en cuenta lo anterior, se hace necesario dicha medición.

Orientación Organizacional.

Claridad de los servidores en relación con la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de la manera como se desarrolla la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y son dotados de los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor.

-Orientación Organizacional	TD1	D2	A3	TA4
1.Al ingresa a la institución se me brindo la información relativa a la misión y la visión, principios y valores de la entidad.				
2. Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente.				
3. de mi área de trabajo están definidos los procedimientos y estos garantizan la efectividad de las acciones que se realizan.				
4. Conozco mis funciones, están claramente determinadas.				

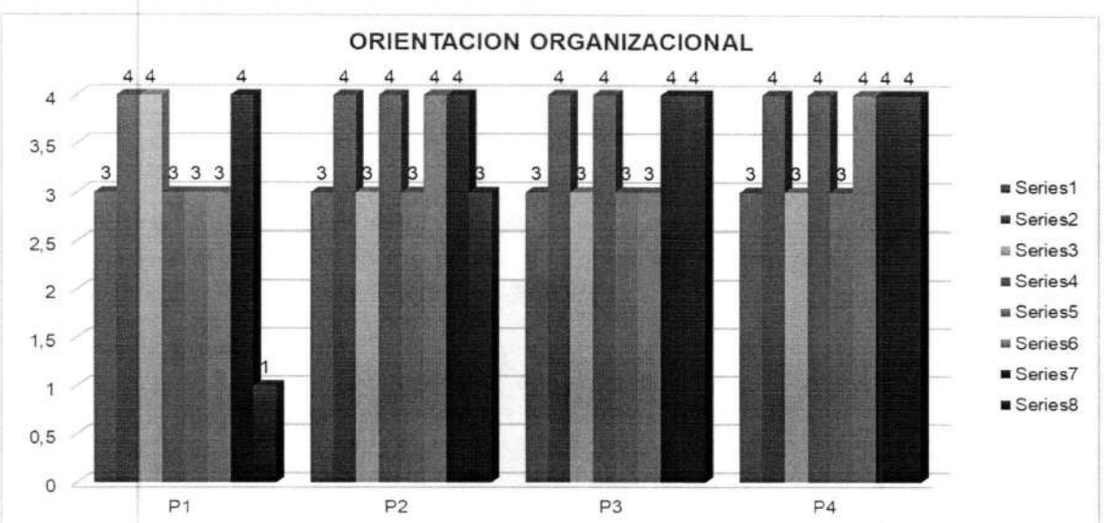


Tabla 1:



Interpretación:

Los resultados arrojados para esta dimensión son:

Pregunta 1- Al ingresar a la institución se me brindó la información relativa a la Misión, Visión, Principios y Valores de la entidad.

P1- 4 personas en De acuerdo que conoce la "Misión y Visión de la entidad, solo 3 personas están totalmente de acuerdo y (1 personas) en total desacuerdo.

P2- Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente.

el 100% de la población (8 personas) dicen estar de acuerdo y totalmente de acuerdo, de contar con los recursos necesarios para realizar su trabajo

P3. El 100% de la población (8 personas) de la población encuestada está de acuerdo y totalmente de acuerdo que Los procedimientos de mi área de trabajo garantizan la efectividad de las acciones que se realizan",

P4. Conozco mis funciones, están claramente determinadas.

la población encuestada (8 personas) está De acuerdo y totalmente de acuerdo "Considero que mis funciones están claramente determinadas";

Administración de Talento:

Nivel de percepción de los servidores sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de los funcionarios en sus respectivos cargos, a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional.

ITEM	TD-1	D-2	D A3	TA 4
5. Entiendo claramente mi papel dentro del área de trabajo a la que pertenezco				
6.. Siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño, de acuerdo con mis conocimientos y habilidades.				
7. La persona que se vincula a la institución recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo, la capacitación es una prioridad en la Institución.				
8. Participo en las actividades de bienestar que se realizan en la entidad.				

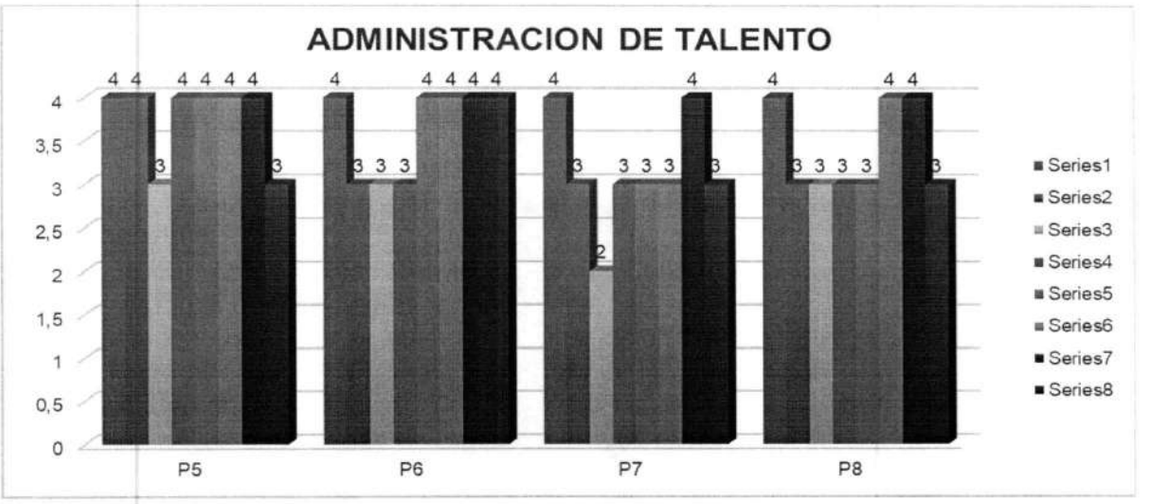


Tabla 2:

Interpretación:

P5- Entiendo claramente mi papel dentro del área de trabajo a la que pertenezco

El gráfico indica que 2 personas de la población encuestada está de acuerdo Las otras 6 que dice estar totalmente de acuerdo que "Entiendo claramente mi papel dentro del área de trabajo a la que pertenezco";

P6- Estoy ubicado en el cargo que desempeño, acorde con mis conocimientos y habilidades

El gráfico indica que 3 personas de la población encuestada está de acuerdo totalmente de acuerdo en "Siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño, de acuerdo con mis conocimientos y habilidades", Las otras 5 que dice estar totalmente de acuerdo en "Siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño, de acuerdo con mis conocimientos y habilidades";

P7-La persona que se vincula a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo.

5 personas de la población encuestada está de acuerdo en que "Generalmente la persona que se vincula a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo, 1persona dice estar en desacuerdo y solo 2 están totalmente de acuerdo.

P8- Participo en las actividades de bienestar que se realizan.

5 personas dicen estar desacuerdo en Estoy satisfecho con las actividades de bienestar que se realizan en la entidad"; y el restante (3P) refiere que está totalmente de acuerdo.

Estilo de Dirección:

Conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área; rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo.

	ESTILO DE DIRECCION	TD1	D2	DA3	TA4
9	La institución otorga los reconocimientos a las personas que los merecen				
10	Mi superior tiene los conocimientos y destrezas para dirigir el área de trabajo en la que me desempeño				
11	El trato que recibo de mis superiores es respetuoso				
12	Mi superior tiene en cuenta las sugerencias que formulo para mi área de trabajo Y me trata de manera respetuosa				

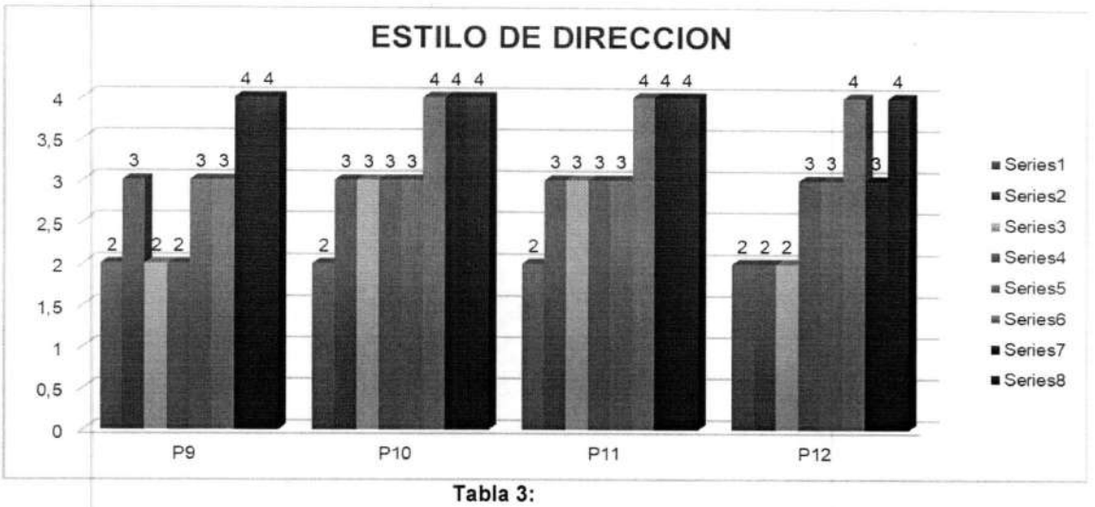


Tabla 3:

P9- La institución otorga los reconocimientos a las personas que los merecen

Interpretación:

El gráfico indica que 3 personas de la población encuestada está en desacuerdo Las otras 3 que dice estar de acuerdo y 2 personas refiere estar totalmente de acuerdo g""La institución otorga los reconocimientos a las personas que los merecen".

P10- Mi jefe tiene los conocimientos y destrezas para dirigir el área de trabajo en el que me desempeño.

Interpretación:

El gráfico indica que 1 personas de la población encuestada está en desacuerdo Mi jefe tiene los conocimientos y destrezas para dirigir el área", 4 personas refieren estar De acuerdo y el restante dice estar totalmente de acuerdo.

P11- El trato que recibo de mi jefe es respetuoso

Interpretación:

Una persona de la población encuestada está en desacuerdo 4 están de acuerdo y 3 totalmente de acuerdo de que "El trato que recibo de mi jefe es respetuoso";

P12- Mi jefe tiene en cuenta las sugerencias que le formulo para mi área de trabajo.

Interpretación:

Según el grafico 3 personas dicen estar desacuerdo, "Mi jefe tiene en cuenta las sugerencias que le formulo para mi área de trabajo"; 3 personas indica estar De acuerdo y el restante 2 (P) refiere que está totalmente de acuerdo.

Comunicación E Integración:

Es el intercambio retroalimentador de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que fluyen en dirección horizontal y vertical en las entidades; orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre los miembros de la entidad.

	COMUNICACIÓN E INTEGRACION	TD1	D2	DA3	TD4
13	En mi área de trabajo existe un nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo, que facilita el logro de los resultados				
14	Me entero de lo que ocurre en mi institución, más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales				
15	Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la Institución.				
16	Estoy satisfecho con la forma en que me comunico con mis compañeros de mi área de trabajo y en general de la institución				

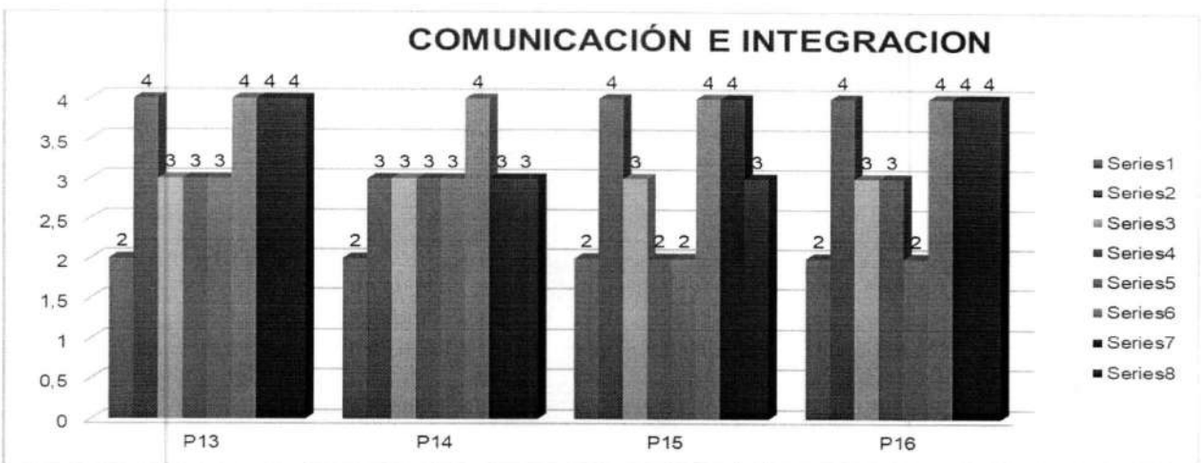


Tabla 4:

Interpretación:

P13-En mi área de trabajo se ha logrado un nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo que facilita el logro de los resultados.

El gráfico indica que 1 personas de la población encuestada está en desacuerdo, 3 que dice estar de acuerdo y 4 personas refiere estar totalmente de acuerdo "En mi área de trabajo se ha logrado un nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo que facilita el logro de los resultados".

P14-Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales.

Interpretación:

El gráfico indica que 6 personas de la población encuestada está de acuerdo, y las otras 2 persona dice estar totalmente de acuerdo, y en desacuerdo, en que "Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicaciones oficiales que comunicaciones informales".

P15-Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad.

Interpretación:

El gráfico indica que 2 personas de la población encuestada está de acuerdo, y las otras 3 persona dice estar totalmente de acuerdo, y el restante (3) en desacuerdo, en que "Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad";

P16- Estoy satisfecho con la forma en que me comunico con mis compañeros de mi área de trabajo y en general con la institución

El gráfico indica que 4 personas de la población encuestada está totalmente de acuerdo,2 está de acuerdo, y el resto (2) en desacuerdo en "Estoy satisfecho con la forma en que me comunico con mis compañeros".

Trabajo en Equipo:

Es el realizado por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y de la cual se sienten responsables.

	TRABAJO EN EQUIPO	TD1	D2	DA3	TD4
17	Los objetivos de los equipos de trabajo en los que yo he participado son compartidos por todos sus integrantes				
18	Tengo las habilidades requeridas para realizar mi trabajo				
19	En mi trabajo hago una buena utilización de mis conocimientos				
20	Manejo adecuadamente mi carga de trabajo				

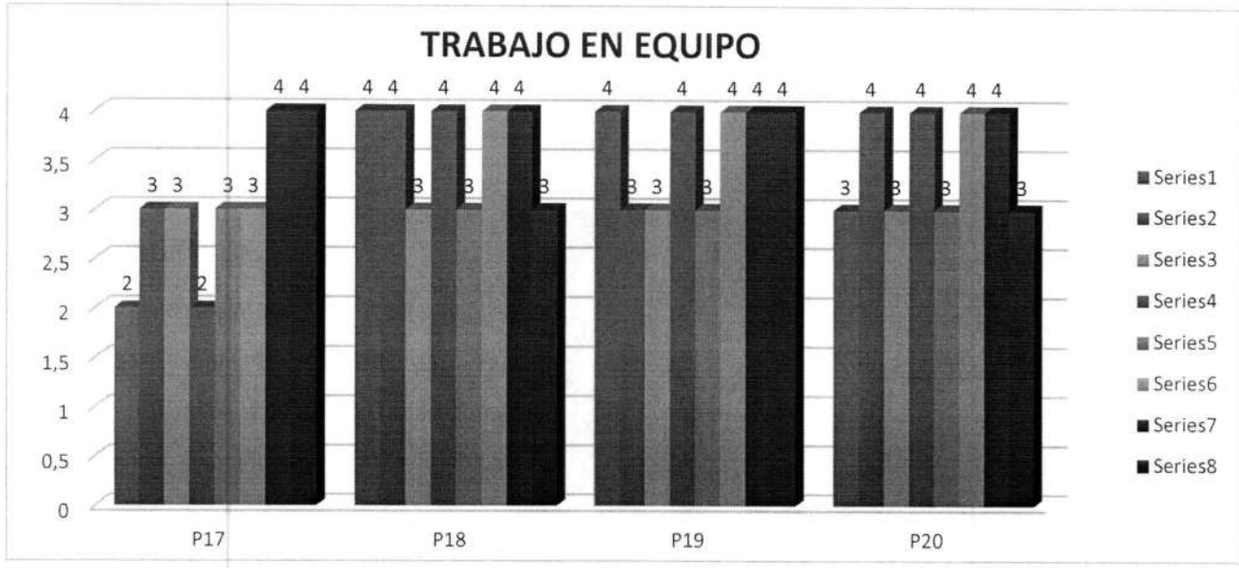


Tabla 5:

P17- Los objetivos de los grupos en los que he participado son compartidos por todos sus integrantes

Interpretación:

El gráfico indica que 4 personas de la población encuestada está de acuerdo, 2 dice estar totalmente de acuerdo y el resto (2) en desacuerdo en que "Los objetivos de los grupos en los que he participado son compartidos por todos sus integrantes";

P18- Tengo las habilidades requeridas para realizar mi trabajo

Interpretación:

El gráfico indica que 3 personas de la población encuestada está de acuerdo, 5 dice estar totalmente de acuerdo en que "Tengo las habilidades requeridas para realizar mi trabajo".

P19-En mi trabajo hago una buena utilización de mi conocimiento

Interpretación:

El gráfico indica que 3 personas de la población encuestada está de acuerdo, 5 dice estar totalmente de acuerdo en que "En mi trabajo hago una buena utilización de mis conocimientos";

P20- Puedo manejar adecuadamente mi carga de trabajo

Interpretación:

El gráfico indica que 4 de la población encuestada está de acuerdo, el restante (4) dice estar totalmente de acuerdo en "Puedo manejar adecuadamente mi carga de trabajo".

Capacidad profesional:

Se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios, que, en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan.

	CAPACIDAD PROFESIONAL	TD1	D2	DA3	TD4
21	Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad.				
22	Me siento motivado para ayudar en el mejoramiento de los procesos de trabajo.				
23	Estoy satisfecho con el trabajo que realizo				
24	Mi área de trabajo permanece ordenada				

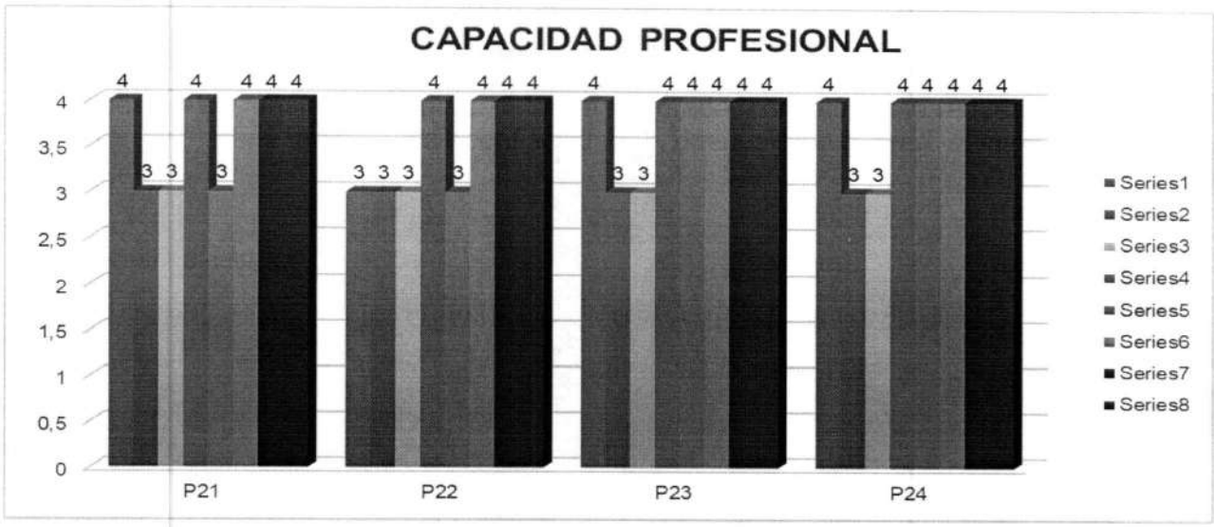


Tabla 6:

P21- Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad.

Interpretación:

El gráfico indica que 3 personas de la población encuestada está de acuerdo, 5 dice estar totalmente de acuerdo en que "Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad."

P22- Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo.

Interpretación:

El gráfico indica que 4 personas de la población encuestada está de acuerdo, el resto (4) dice estar totalmente de acuerdo en que Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo";

P23- Estoy satisfecho con el trabajo que realizo

Interpretación:

El gráfico indica que 2 personas de la población encuestada está de acuerdo, el resto (6) dice estar totalmente de acuerdo en que "Estoy satisfecho con el trabajo que realizo";

P24- Mi área de trabajo permanece ordenada

Interpretación:

El gráfico indica que 2 personas de la población encuestada está de acuerdo, el resto (6) dice estar totalmente de acuerdo en que "Mi área de trabajo permanece ordenada"

Medio Ambiente Físico:

Condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad, mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los servidores.

	MEDIO AMBIENTE FISICO	TD1	D2	DA3	TD4
25	En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva (ruido)				
26	En mi área de trabajo la iluminación es la adecuada				
27	Mi área de trabajo cuenta con suficiente ventilación				

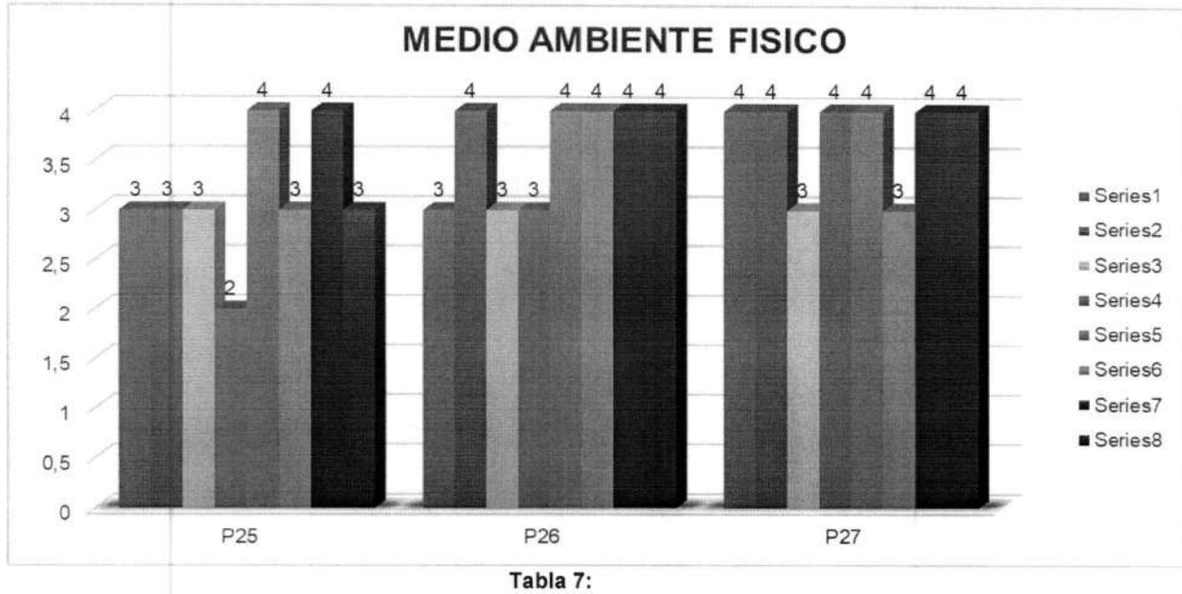


Tabla 7:

P25- Mi área de trabajo no hay contaminación auditiva

Interpretación:

El gráfico indica que 5 personas de la población encuestada está de acuerdo, 1 persona

está en desacuerdo y las (2) restan dice estar totalmente de acuerdo en que "Mi área de trabajo no hay contaminación auditiva".

P26-"En mi área de trabajo la iluminación es la adecuada.

Interpretación:

El gráfico indica que 3 personas de la población encuestada está de acuerdo y 5 persona dice estar totalmente de acuerdo en que "En mi área de trabajo la iluminación es la adecuada"

P27- Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación

Interpretación:

El gráfico indica que 2 personas de la población encuestada está de acuerdo y 6 persona dice estar totalmente de acuerdo en que "Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación".



CONCLUSIONES

En el INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE BARRANCABERMEJA INDERBA fueron encuestados 8 funcionarios, para quienes la percepción del clima laboral se evidencia con percepción favorable.

en la variable de **orientación organizacional** presenta ***percepción favorable***, quiere decir que existe una claridad en los objetivos, valores y estrategias institucionales. Al igual, **Administración del talento humano** los funcionarios conocen los procesos organizacionales, logran desarrollar sus habilidades y actitudes para su satisfacción y el bienestar, se encuentra en ***percepción favorable***. Con relación, a la variable **Estilo de dirección** se reconoce que los lideres están trabajando por la interacción y cohesión entre los colaboradores y las directrices las perciben de forma clara y coherente. De acuerdo, con **Comunicación e integración** esta variable se encuentra fortalecida los colaboradores se mantienen al tanto de los cambios, logros y nuevos retos, se evidencian algunas fallas, aun así, la ***percepción es favorable.*** Así mismo, el **Trabajo en equipo** se evidencia que el colaborador trabaja en conjunto hacia un objetivo colectivo de manera eficiente se reconoce que se aúnan esfuerzos de manera alineada, existe comunicación y participación por los integrantes, se encuentra en ***percepción favorable***. Respecto con **Capacidad profesional**, los colaboradores se encuentran motivados, con la capacidad de ejecutar acciones y resolver problemáticas que se puedan presentar en el día a día, tienen el conocimiento en el cargo que desempeñan para desarrollar sus labores su ***percepción es favorable***, Por ultimo esta **Medio ambiente físico**, es importante tener un ambiente físico adecuado con estándares de orden y seguridad, actualmente se cuenta con estándares altos relacionados con esta variable de la insfractructura y temas locativos, se encuentra en ***percepción es favorable.***

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta se puede evidenciar que, en el INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE BARRANCABERMEJA INDERBA, todas las variables se encuentran en percepción favorable.

Los servidores tienen una percepción positiva frente al entorno laboral, se debe seguir trabajando para fortalecer y potencializar los procesos institucionales, el aumento de la productividad y los objetivos propuestos.



RECOMENDACIONES

Los resultados obtenidos, permiten plantear reforzamientos para lograr un óptimo ambiente para los trabajadores como:

- Reforzar la comunicación e Integración del empleado con la empresa, a través de capacitaciones asertivas y efectivas y de equipo; de manera que el éxito obtenido en el desempeño.

- Fortalecer las relaciones inter e intrapersonal, basadas en el respeto y empatía, de manera que se conserve un buen ambiente laboral.

- Mantener un nivel elevado de motivación individual que se contagie en el ambiente laboral de forma global y positivamente.

- Realizar evaluación periódica de desempeño y realimentar al trabajador.

- Implementar el reconocimiento al esfuerzo por medio del programa del "empleado del mes"; o publicando los éxitos en las carteleras internas.

- La apertura por parte de los niveles jerárquicos a escuchar las opiniones, creatividad y sugerencias de los subordinados resulta importante para motivar al empleado.



ANEXOS

		CODIGO: PM- GAF - F0020
		VERSION: 1 | PAGINA 1 DE 1
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA	FECHA: 23/08/2017
	FORMATO ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	VIGENCIA: 2017

Cordial saludo, el objetivo del presente cuestionario es conocer su percepción sobre diferentes aspectos relacionados con nuestra institución, todos importantes para nuestro desempeño. Al inicio encontrará información referente a datos generales, necesari

Los datos de identificación no se requieren, la encuesta es anónima y sus resultados son de carácter confidencial, le agradecemos responderla de manera totalmente honesta. Responda a cada una de las preguntas, marcando con una equis (X) la opción que con

AREA DE TRABAJO: **Administrativo**

NIVEL JERARQUICO

DIRECTIVO		**ASESOR**		**PROFESIONAL**	**x**	**TECNICO**		**ASISTENCIAL**	
EDAD		**ESTADO CIVIL**		**Nº HIJOS**		**TIEMPO DE SERVICIO**		**GENERO**	
		Soltero		0		> 1 año		F	
		Casado		1 A 3		1 a 3 años		M	
		Otro		Más de 3		4 a 6 años			
						< a 6 años			

Responda a cada una de las preguntas, marcando con una equis (X) la opción que considere más adecuada según su percepción de 1 a 4 en donde 1 es el que menos se identifica y 4 el que más se identifica con su percepción.

Totalmente en Desacuerdo	**1**	**En Desacuerdo**	**2**	**De Acuerdo**	**3**	**Totalmente de Acuerdo**	**4**

IMPORTANTE:

• No existen respuestas correctas o incorrectas, por favor responda sinceramente según su percepción.

• Es necesario responder la totalidad de las preguntas.
AGRADECEMOS DE ANTEMANO SU VALIOSA COLABORACIÓN Y SINCERIDAD

Marque 1 a 4 en donde 1 es el que menos se identifica y 4 el que más se identifica con su percepción.

Nº	ITEM	1	2	3	4
	ORIENTACION ORGANIZACIONAL				
1	Al ingresar a la institución se me brindó la información relativa a la Misión, Visión, Principios y Valores de la entidad.				
2	Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente				
3	En mi área de trabajo están definidos los procedimientos y estos garantizan la efectividad de las acciones que se realizan.				
4	Conozco mis funciones, están claramente determinadas				
	ADMINISTRACION DE TALENTO				
5	Entiendo claramente mi papel dentro del área de trabajo a la que pertenezco				
6	Estoy ubicado en el cargo que desempeño, acorde con mis conocimientos y habilidades				
7	La persona que se vincula a la institución recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo, la capacitación es una prioridad en la Institución.				
8	Participo en las actividades de bienestar que se realizan				
	ESTILO DE DIRECCION				
9	La institución otorga los reconocimientos a las personas que los merecen				
10	Mi superior tiene los conocimientos y destrezas para dirigir el área de trabajo en la que me desempeño				
11	El trato que recibo de mis superiores es respetuoso				
12	Mi superior tiene en cuenta las sugerencias que formulo para mi área de trabajo Y me trata de manera respetuosa				

	COMUNICACIÓN E INTEGRACION														
13	En mi área de trabajo existe un nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo, que facilita el logro de los resultados														
14	Me entero de lo que ocurre en mi institución, más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales														
15	Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la Institución.														
16	Estoy satisfecho con la forma en que me comunico con mis compañeros de mi área de trabajo y en general de la institución														
	TRABAJO EN EQUIPO														
17	Los objetivos de los equipos de trabajo en los que yo he participado son compartidos por todos sus integrantes														
18	Tengo las habilidades requeridas para realizar mi trabajo														
19	En mi trabajo hago una buena utilización de mis conocimientos														
20	Manejo adecuadamente mi carga de trabajo														
	CAPACIDAD PROFESIONAL														
21	Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad.														
22	Me siento motivado para ayudar en el mejoramiento de los procesos de trabajo.														
23	Estoy satisfecho con el trabajo que realizo														
24	Mi área de trabajo permanece ordenada														
	MEDIO AMBIENTE FISICO														
25	En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva (ruido)														
26	En mi área de trabajo la iluminación es la adecuada														
27	Mi área de trabajo cuenta con suficiente ventilación														
OBSERVACIONES															

Facilitador: LAURA C. FLÓREZ MALDONADO;

Psicóloga, Esp. en Salud ocupacional, Coach en liderazgo.

LAURA FLOREZ MALDONADO
PSI. Esp. Salud Ocupacional
T.P 103311. Licencia Según Res- 003896
Barrancabermeja, Santander




Colegio Colombiano
de Psicólogos
Tarjeta Profesional de
Psicólogo
Ley 1090
Registro N° 103311
LAURA DEL CARMEN FLÓREZ MALDONADO
c.c. 39.015.814

RESOLUCIÓN NÚMERO 03896

POR LA CUAL SE RENUEVA UNA LICENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

EL SUSCRITO SECRETARIO DE SALUD DEPARTAMENTAL

En uso de sus facultades legales, y en especial las conferidas en la Ley 1562 de 2012 y la Resolución 04502 de 2012 y,

CONSIDERANDO:

Que **LAURA DEL CARMEN FLOREZ MALDONADO** identificado(a) con Cédula de Ciudadanía No. 39015814 ha solicitado Renovación de licencia para la prestación de Servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo ante la Secretaría de Salud Departamental de Santander.

Que al peticionario le fue otorgada la Licencia de Prestación de Servicios de Salud Ocupacional, mediante Resolución No. 2787 de 14 de febrero de 2013 de la Secretaría de Salud del Departamento de Santander y concedida por un término de diez (10) años contados a partir de la expedición de la Resolución, la cual ha cumplido su vigencia.

Que de conformidad con el artículo segundo de la Resolución 04502 del 28 de Diciembre de 2012, el peticionario ha presentado la documentación requerida para la Renovación de la Licencia en Salud Ocupacional para la prestación de servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Que por lo antes expuesto, el Secretario de Salud Departamental.

RESUELVE:

ARTÍCULO 1: Renuévese LICENCIA PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO A: **LAURA DEL CARMEN FLOREZ MALDONADO. -** PSICÓLOGA -. ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL identificado(a) con Cédula de Ciudadanía No. 39015814 en las áreas de Psicología en Seguridad y Salud en el Trabajo, Investigación en área técnica, Investigación del accidente de trabajo, Educación, Capacitación, Diseño, Administración y Ejecución del Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO 2: La Licencia de que trata el artículo anterior se concede por el término de Diez (10) años contados a partir de la fecha de expedición de la presente Resolución.

ARTÍCULO 3: Cuando se modifique las condiciones por la cual se otorgó esta Licencia, en el término máximo de un mes se debe informar a la Secretaria de Salud de Santander para la modificación de la misma.

ARTÍCULO 4: Esta Licencia es válida en todo el Territorio Nacional y tendrá carácter personal e intransferible.

ARTÍCULO 5: Contra la presente Resolución procede los recursos legales.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE 02 MAR 2023

Dada en Bucaramanga a los

JAVIER ALONSO VILLAMIZAR SUAREZ
Secretario de Salud Departamental

VoBo: Luis Felipe Tarazona Velásquez – Director de Desarrollo de Servicios Inspección Vigilancia y Control.
Revisó: Yelitza Lilibeth Hernández González – Coordinadora Grupo de Acreditación en Salud y SOGC

DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD



INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE LA RECREACIÓN EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE Y LA EDUCACIÓN FÍSICA DE BARRANCABERMEJA

Realizado por:
ANGELA DEL ROSARIO CALDERÓN MEJÍA
MÉDICO ESPECIALISTAEN SALUD OCUPACIONAL
PYS GESTIÓN INTEGRAL SAS

Revisado por:
CARLOS ANDRES PRADA OVALLE
GERENTE ADMINISTRATIVO

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BARRANCABERMEJA
DICIEMBRE
2023

TABLA DE CONTENIDO

		Pag
INTRODUCCIÓN		3
1.	OBJETIVOS	4
1.1	Objetivo General	4
1.2	Objetivos Específicos	4
2.	DATOS GENERALES DE LA EMPRESA	5
3.	RECURSOS	5
3.1	Recursos Humanos	5
3.2	Recursos Técnicos	5
4.	MATERIALES Y METODOS	6
5.	CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN	7
6.	ANÁLISIS DE HISTORIAS OCUPACIONALES	8
6.1	Estadística de la Población Examinada	8
6.2	Clasificación según Rango de Edad	9
6.3	Consumo de Alcohol	10
6.4	Consumo de Tabaco	11
6.5	Sedentarismo	12
6.6	Distribución de Escolaridad	13
6.7	Distribución de Estado Civil	14
6.8	Distribución según Puesto de Trabajo	15
6.9	Peligros y/o Riesgos Laborales	16
6.10	Impresión Diagnostica	19
7.	CONCLUSIONES	21
8.	PLAN DE ACCION	21
8.1	Recomendaciones para el Factor de Riesgo Cardiovascular	21
8.2	Recomendaciones para el Factor de Riesgo Visual	22
8.3	Recomendaciones a Nivel Biomecánico	22
8.4	Recomendaciones a nivel Auditivo	23
8.5	Recomendaciones Generales	23
9.	GLOSARIO	25

INTRODUCCIÓN

El factor humano representa un elemento de suma importancia y por consiguiente para alcanzar un excelente desarrollo de las actividades laborales, debe procurársele un medio ambiente de trabajo adecuado, con la finalidad de preservar la salud del empleado. En la legislación laboral colombiana existen diferentes normas que regulan la aplicación de medidas preventivas para abordar los peligros y/o riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores en sus lugares de trabajo; estas medidas buscan prevenir los peligros y/o riesgos laborales y promover la salud, mediante la identificación, evaluación y control de estos que están asociados a la actividad productiva de la compañía. Se requiere que la empresa asuma desde el inicio de la actividad empresarial una conducta preventiva, evaluando la naturaleza de los peligros y/o riesgos de la actividad, así como las respectivas medidas preventivas que necesita aplicar.

Por lo cual la compañía *Instituto para El Fomento Del Deporte La Recreación El Aprovechamiento Del Tiempo Libre Y La Educación Física De Barrancabermeja.;* realizo exámenes Ingreso a ocho (8) trabajadores en la ciudad de Barrancabermeja cumpliendo con lo especificado dentro de los Subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo determinados en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la compañía.

Es así como el contenido de este informe enriquece cada vez más, aportando nuevas herramientas que ayudara a prevenir los peligros y/o riesgos ocupacionales, promover la salud y tratar a tiempo las patologías presentes en cada uno de los integrantes de la empresa.

1. OBJETIVOS

1.1 Objetivo General

Evaluar el estado de salud de los trabajadores que laboran en *Instituto para El Fomento Del Deporte La Recreación El Aprovechamiento Del Tiempo Libre Y La Educación Física De Barrancabermeja.;* con el fin de detectar oportunamente los peligros y/o riesgos y patologías instauradas; mantener la salud y promover los factores protectores en la búsqueda permanente del bienestar de los trabajadores

1.2 Objetivos Específicos

- Determinar el perfil epidemiológico de la empresa, identificando las patologías más frecuentes.
- Proponer las recomendaciones generales y específicas aplicadas a los diferentes cargos.
- Brindar elementos para que la empresa los analice y los incorpore al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Levantar un sistema de información de las condiciones de salud de los trabajadores.
- Analizar los eventos de salud diagnosticados en los exámenes.
- Desarrollar un plan de acción en promoción y prevención específicos para la empresa.
- Proponer los lineamientos para la implementación de los sistemas de vigilancia epidemiológica, de acuerdo con los peligros y/o riesgos identificados.

2. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

A continuación, se describe los datos básicos de la compañía:

GENERALIDADES	
Nombre de la empresa	*Instituto Para El Fomento Del Deporte, La Recreación, El Aprovechamiento Del Tiempo Libre Y La Educación Física De Barrancabermeja (Inderba)*
NIT	*829000477 – 7*
Actividad económica	*Gestión de instalaciones deportivas*
Dirección	*Cl. 67 #11- 03*
Teléfono	6010170
Clase de Riesgo	*I - II*
Administradora del Riesgo (ARL)	*Positiva*
Exámenes Programados	*Ocho (8)*
Coordinadora HSEQ	*Elkin Orozco*
Periodo comprendido	*Diciembre 2023*

3. RECURSOS

3.1 Recursos Humanos

Trabajadores Examinados: Ocho (8) y las historias clínicas se encuentran relacionadas de igual manera.

3.2 Recursos Técnicos

- Equipo Médico (E. Órganos, linterna)
- Audiómetro
- Espirómetro
- Tensiómetro y Fonendoscopio
- Camilla para examen médico
- Peso y Tallímetro
- Formatos de Historias Clínicas y Formatos de Certificados de Actitud Laboral
- Formatos de Encuesta

4. MATERIALES Y MÉTODOS

Para el análisis de las distintas variables que se incluyen en el presente informe se utilizó y tabuló la información consignada en la historia clínica ocupacional y los exámenes paraclínicos.

Las historias clínicas detallan aspectos sobre condiciones de trabajo, antecedentes patológicos personales y familiares, análisis de los sistemas afectados, un examen físico completo con orientación ocupacional dependiendo de la probable exposición a los peligros y/o riesgos ocupacionales, conclusiones y medidas generales de prevención.

A todos y cada uno de los trabajadores se les informó sobre la metodología de trabajo para la determinación y obtención de los resultados y sobre la importancia de esta valoración. Igualmente sobre los resultados, las condiciones de su estado de salud y se les indicó con claridad los efectos y las medidas preventivas a seguir.

Finalizadas las evaluaciones se determinaron las frecuencias absolutas de cada una de las variables y se obtuvo una frecuencia relativa basada en proporciones, y porcentajes partiendo del total de evaluados.

De esta manera se expondrán los resultados procurando darle la orientación médico preventiva que se requiere por el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.

5. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN

Para el análisis de las distintas variables que se incluyen en el presente informe se utilizó y tabuló la información consignada en la historia clínica ocupacional y los exámenes paraclínicos.

Las historias clínicas detallan aspectos sobre condiciones de trabajo, antecedentes patológicos personales y familiares, análisis de los sistemas afectados, un examen físico completo con orientación ocupacional dependiendo de la probable exposición a los peligro y/o riesgo ocupacional, conclusiones y medidas generales de prevención.

A todos y cada uno de los trabajadores se les informó sobre la metodología de trabajo para la determinación y obtención de los resultados y sobre la importancia de esta valoración. Igualmente sobre los resultados, las condiciones de su estado de salud y se les indicó con claridad los efectos y las medidas preventivas a seguir.

Finalizadas las evaluaciones se determinaron las frecuencias absolutas de cada una de las variables y se obtuvo una frecuencia relativa basada en proporciones, y porcentajes partiendo del total de evaluados.

De esta manera se expondrán los resultados procurando darle la orientación médico preventiva que se requiere por el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.

Dentro del concepto preventivo de la Seguridad y Salud en el Trabajo es necesario hacer análisis demográfico y epidemiológico, con base en las variables de persona, tiempo y lugar que sean de importancia.

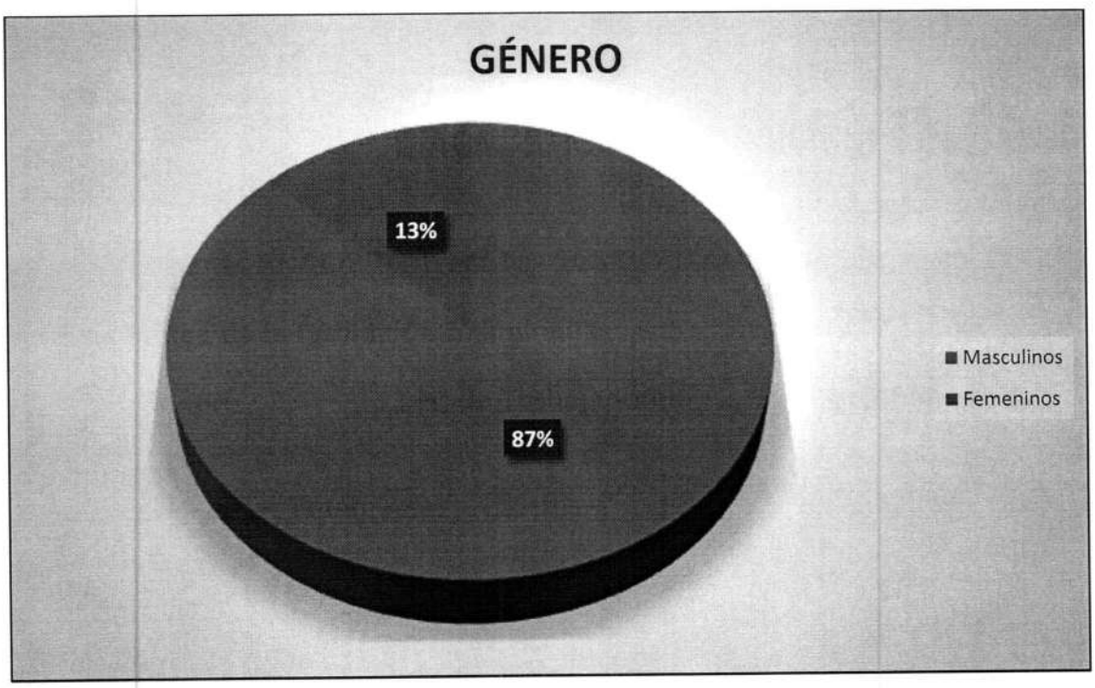
La determinación del comportamiento de estas variables en una población conocida y pequeña, es de fundamental importancia para hallar el diagnóstico poblacional de salud y facilitar el montaje de las medidas de prevención de una manera ajustada y precisa.

La información que se expone a continuación se basa en los registros de historia clínica aplicada al grupo evaluado.

6. ANÁLISIS DE HISTORIAS OCUPACIONALES

6.1 Estadística de la Población Examinada

Genero	N° de Trabajadores	Porcentaje (%)
Masculinos	7	87%
Femeninos	1	13%
Total	8	**100%**

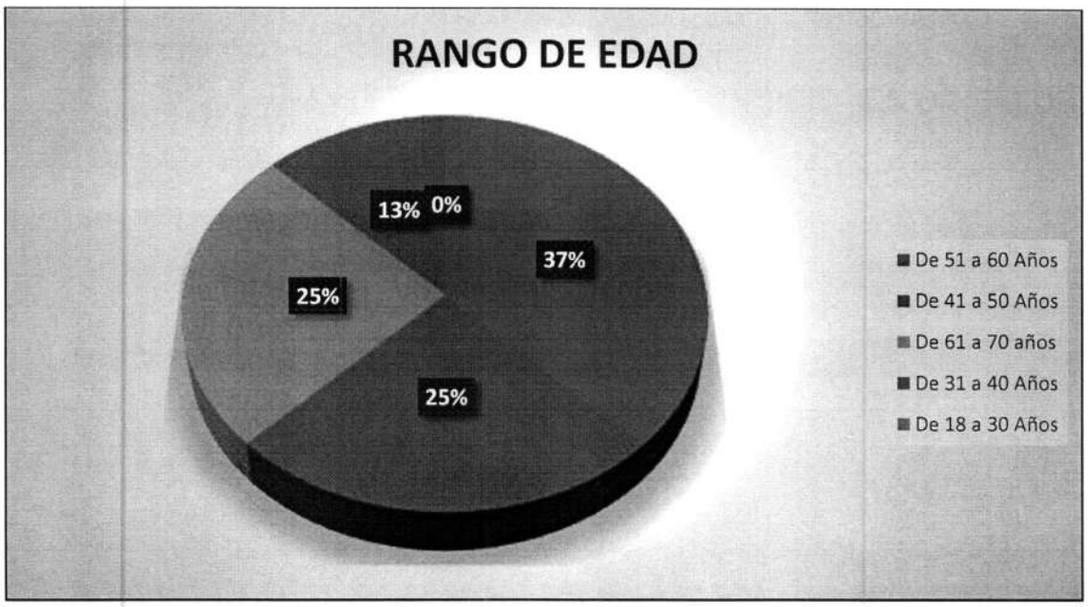


Fuente - Historias Clínicas

INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE LA RECREACIÓN EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE Y LA EDUCACIÓN FÍSICA DE BARRANCABERMEJA

6.2 Clasificación según Rango de Edad

Rango de Edad	N° de Trabajadores	Porcentaje (%)
De 51 a 60 Años	3	37%
De 41 a 50 Años	2	25%
De 61 a 70 años	2	25%
De 31 a 40 Años	1	13%
De 18 a 30 Años	0	0%
Total	**8**	**100%**

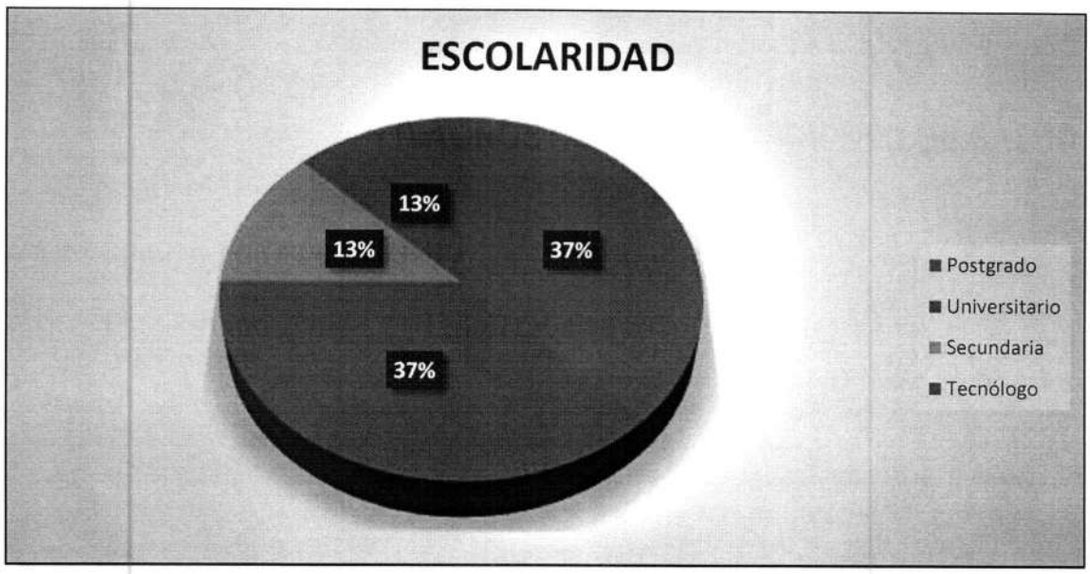


Fuente – Historias Clínicas

INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE LA RECREACIÓN EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE Y LA EDUCACIÓN FÍSICA DE BARRANCABERMEJA

6.3 Distribución de Escolaridad

Escolaridad	N° de Trabajadores	Porcentaje (%)
Postgrado	3	37%
Universitario	3	37%
Secundaria	1	13%
Tecnólogo	1	13%
Total	**8**	**100%**



Fuente – Historias Clínicas

INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE LA RECREACIÓN EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE Y LA EDUCACIÓN FÍSICA DE BARRANCABERMEJA

6.4 Distribución de Estado Civil

Estado Civil	N° de Trabajadores	Porcentaje (%)
Casado	4	50%
Soltero	3	37%
Unión Libre	1	13%
Separado	0	0%
Total	8	100%

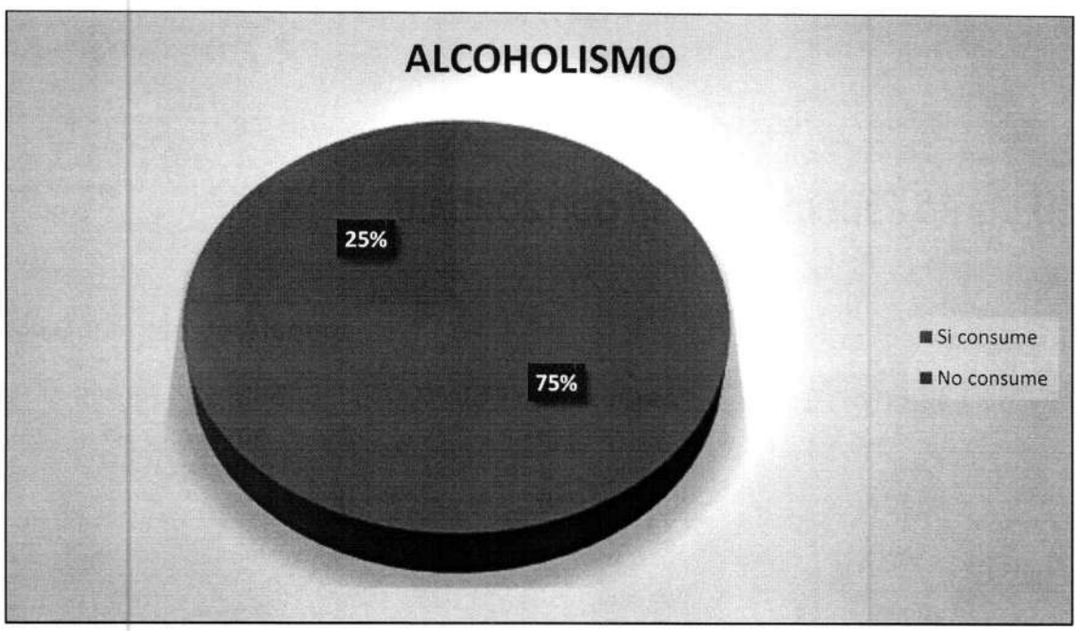


Fuente - Historias Clínicas

INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE LA RECREACIÓN EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE Y LA EDUCACIÓN FÍSICA DE BARRANCABERMEJA

6.5 Consumo de Alcohol

Consumo de alcohol	N° de Trabajadores	Porcentaje (%)
Si consume	6	75%
No consume	2	25%
Total	8	100%

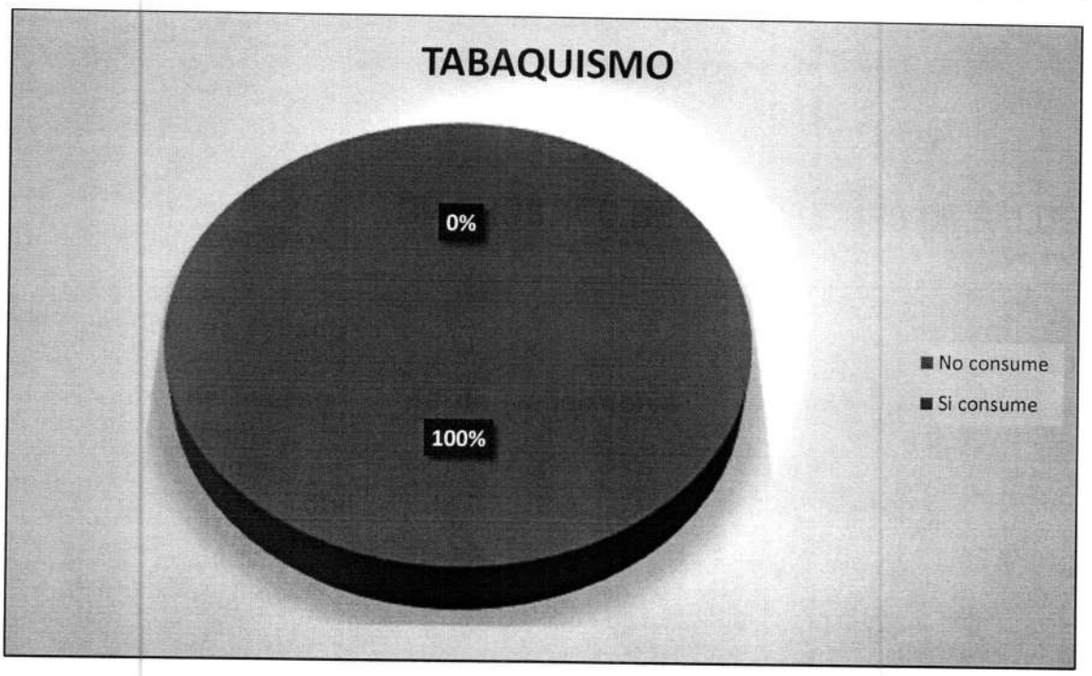


Fuente – Historias Clínicas

INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE LA RECREACIÓN EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE Y LA EDUCACIÓN FÍSICA DE BARRANCABERMEJA

6.6 Consumo de Tabaco

Consumo de Tabaco	N° de Trabajadores	Porcentaje (%)
No consume	8	100%
Si consume	0	0%
Total	8	100%

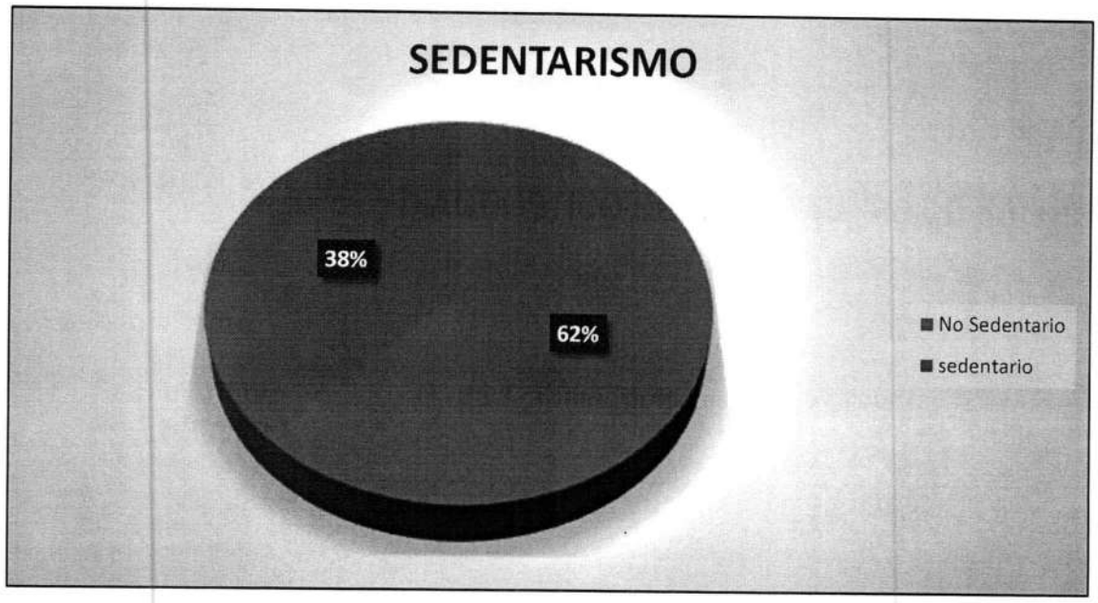


Fuente – Historias Clínicas

INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE LA RECREACIÓN EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE Y LA EDUCACIÓN FÍSICA DE BARRANCABERMEJA

6.7 Sedentarismo

Sedentarismo	N° de Trabajadores	Porcentaje (%)
No Sedentario	5	62%
sedentario	3	38%
Total	8	100%

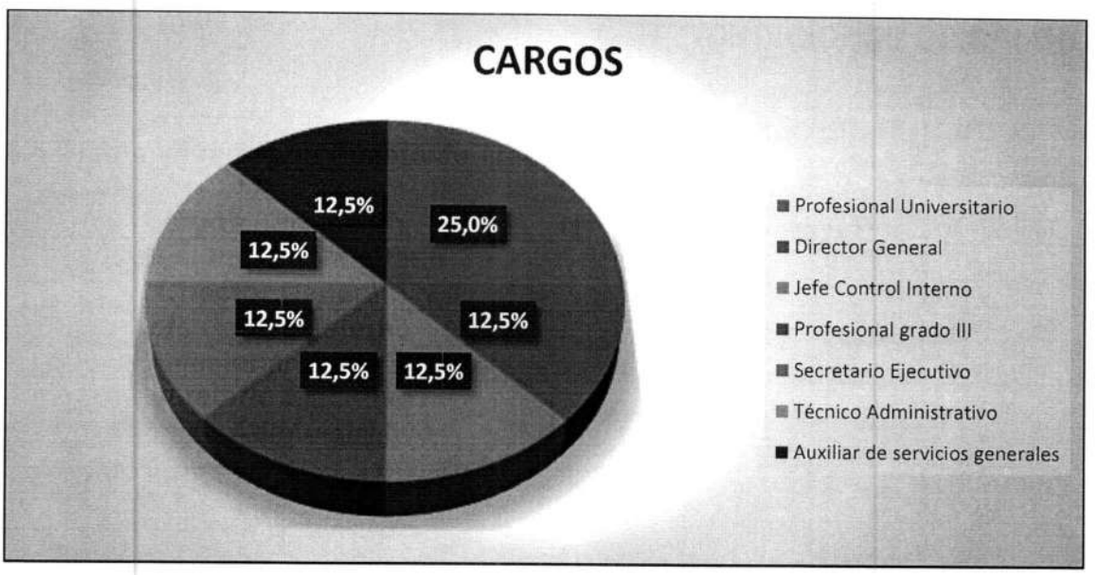


Fuente – Historias Clínicas

INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE LA RECREACIÓN EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE Y LA EDUCACIÓN FÍSICA DE BARRANCABERMEJA

6.8 Distribución según Puesto de Trabajo

Cargos / Profesión	N° de Trabajadora	Porcentaje (%)
Profesional Universitario	2	25,0%
Director General	1	12,5%
Jefe Control Interno	1	12,5%
Profesional grado III	1	12,5%
Secretario Ejecutivo	1	12,5%
Técnico Administrativo	1	12,5%
Auxiliar de servicios generales	1	12,5%
Total	8	100%

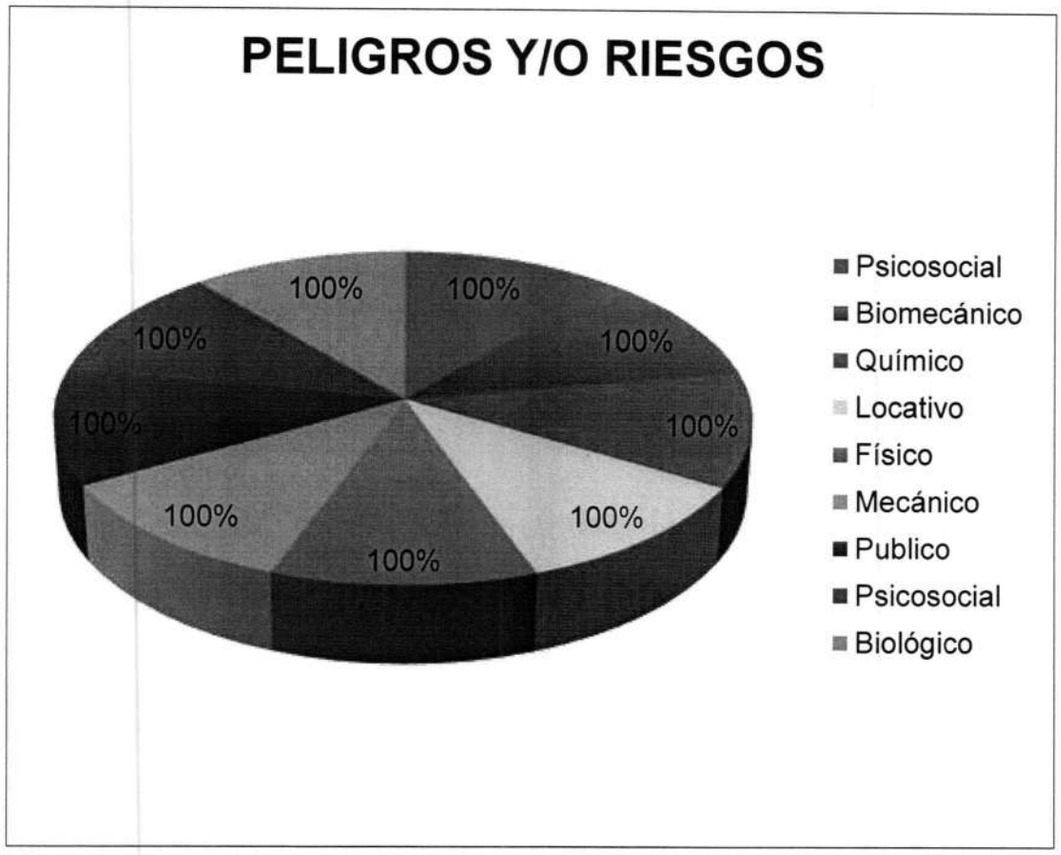


Fuente - Historias Clínicas

INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE LA RECREACIÓN EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE Y LA EDUCACIÓN FÍSICA DE BARRANCABERMEJA

6.9 Peligros y/o Riesgos Laborales

Peligros y/o Riesgos	N° de Trabajadores	Porcentaje (%)
Psicosocial	8	100%
Biomecánico	8	100%
Químico	8	100%
Locativo	8	100%
Físico	8	100%
Mecánico	8	100%
Publico	8	100%
Psicosocial	8	100%
Biológico	8	100%



Fuente - Historias Clínicas

INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE LA RECREACIÓN EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE Y LA EDUCACIÓN FÍSICA DE BARRANCABERMEJA

En cuanto a los Peligros y/o Riesgos Laborales encontramos que la población va a estar expuesta a los siguientes:

- *Biomecánico:* Acción, atributo, elemento de la tarea, equipo o ambiente de trabajo o una combinación de los anteriores, que determina un aumento en la probabilidad de desarrollar enfermedad o lesiones músculo esqueléticas. Debido a las posturas que van a estar sometidos durante la jornada laboral (sedente, cunclilla, bípeda o movimientos repetitivos).

- *Físico:* Podemos definirlos como toda energía presente en los lugares de trabajo que de una u otra forma puede afectar al trabajador de acuerdo a las características de transmisión en el medio; debido a la exposición al Ruido, presiones, radiaciones solar, eléctricos, calor, aire, ventilación, temperaturas, iluminaciones

- *Psicosocial*: Son aquellos que se generan por la interacción del trabajador con la organización inherente al proceso, a las modalidades de la gestión administrativa, que pueden generar una carga psicológica, fatiga mental, alteraciones de la conducta, el comportamiento del trabajador y reacciones fisiológicas.

- *Mecánico:* Es el conjunto de factores físicos que pueden dar lugar a una lesión al trabajador por la manipulación de elementos de máquinas, herramientas, piezas a realizar materiales proyectados, sólidos o fluidos. (Esmeril, taladro, pulidora).

- *Publico:* actos de peligro y vulnerabilidad generados por factores naturales o humanos a que estamos expuestos en el diario vivir. Las amenazas y los riesgos están latentes en trabajos y rutinas que hacemos a diario, muchas de ellas en forma mecánica, factor que nos hace bajar la guardia dejándonos en condiciones vulnerables ante una eventualidad. El trabajo diario, los desplazamientos por calles y carreteras, trabajos en oficinas y fuera de ellas, incluso los trabajos en el hogar, generan en algún grado, un tipo de riesgo, con consecuencias que pueden ser fatales.

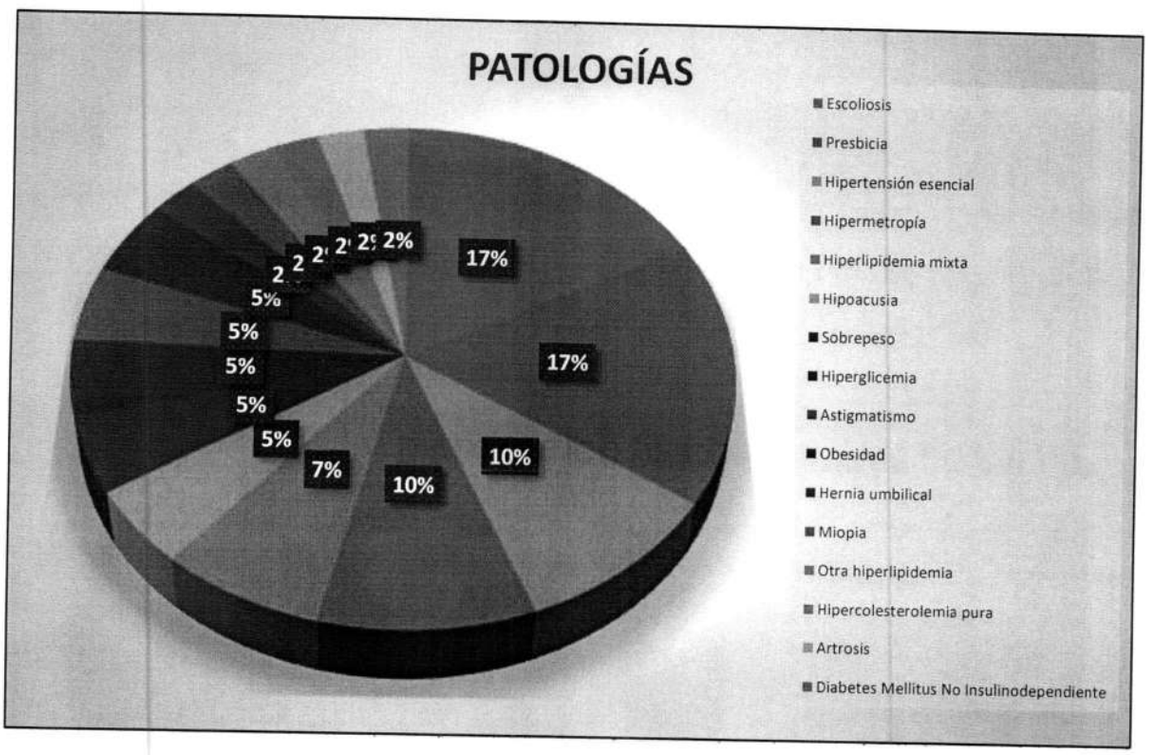
- *Químicos:* son sustancias orgánicas o inorgánicas, naturales o sintéticas que durante la fabricación, manejo, transporte, almacenamiento o uso, pueden incorporarse al aire ambiente en forma sólida, liquida, polvos, humo, vapores partículas y gases con efectos irritantes corrosivos, asfixiante o tóxicos en cantidades que tenga la probabilidad de lesionar la salud de la persona que entra en contacto con ella.

- *Locativo:* Condiciones de las instalaciones o áreas de trabajo, que bajo circunstancias no adecuadas pueden ocasionar accidentes de trabajo o pérdidas para la empresa. Se incluyen las deficientes condiciones de orden y aseo, la falta de dotación, señalización o ubicación inadecuada de extintores, la carencia de señalización de vías de evacuación, estado de vías de tránsito, techos, puertas, paredes, etc.

- *Biológico:* Es la probabilidad de infectarse con un patógeno en la actividad laboral, es ubicuo y de gran magnitud, puede ser sanguíneo, aéreo, oral y de contacto.

6.10 Impresión Diagnóstica

Clasificación de Patologías		
Alteraciones/Patologías	**N° de Trabajadores**	**Porcentaje (%)**
Escoliosis	7	17%
Presbicia	7	17%
Hipertensión esencial	4	10%
Hipermetropía	4	10%
Hiperlipidemia mixta	3	7%
Hipoacusia	2	5%
Sobrepeso	2	5%
Hiperglicemia	2	5%
Astigmatismo	2	5%
Obesidad	2	5%
Hernia umbilical	1	2%
Miopia	1	2%
Otra hiperlipidemia	1	2%
Hipercolesterolemia pura	1	2%
Artrosis	1	2%
Diabetes Mellitus No Insulinodependiente	1	2%



Fuente - Historias Clínicas

INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE LA RECREACIÓN EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE Y LA EDUCACIÓN FÍSICA DE BARRANCABERMEJA

7. CONCLUSIONES

De los Ocho (8) personas evaluadas se concluye:

- El primer factor de riesgo es el Cardiovascular con el 38% el cual se divide en, Hipertensión esencial 10%, Hiperlipidemia mixta 7%, Sobrepeso 5%, Hiperglicemia 5%, Obesidad 5%, Otra hiperlipidemia 2%, hipercolesterolemia pura 2% y Diabetes 2%.

- El segundo factor de riesgo es el visual con el 34% el cual se divide en, Presbicia 17%, Hipermetropía 10%, Astigmatismo 5% y Miopía 2%.

- El tercer factor de riesgo es Biomecánico con el 21% el cual se divide en Escoliosis 17%, Hernia umbilical 2% y Artrosis 2%.

- El cuarto y último factor de riesgo es el auditivo con el 5% que corresponde a hipoacusia.

Realizar un programa de vigilancia epidemiológica (PVE) con referencia a las patologías derivadas y los PVE obligatorios por ley, para todos los trabajadores que incluya:

8.1 Recomendaciones para el Factor de Riesgo Cardiovascular

- Exámenes Médico Periódicos de controles anuales con valoración de Presión Arterial y Hábitos saludables

- Capacitar sobre la importancia del ejercicio físico, Acondicionamiento físico, alimentación sana, factores de riesgo cardiovascular, como controlar el colesterol, triglicéridos que redunden en beneficio del trabajador, su empresa y por ende su núcleo familiar.

- Valoración por nutricionista.

- Control y Seguimiento sobre el Colesterol Total y Triglicéridos.

- Disminución del Consumo de Grasas y realización de una Dieta Hipocalórica

- Realizar toma del IMC como método de control del riesgo cardiovascular

- Capacitación de Estilos de Vida y Trabajo Saludable

8.2 Recomendaciones para el Factor de Riesgo Visual

- Descansar la vista cada dos horas durante al menos diez (10) minutos, o cada vez que, se sienta cansancio visual. Durante estas pausas, observar objetos lejanos y cercanos de manera alternada para quitar tensión y permitir que se relaje y descanse.
- Mantener los párpados cerrados durante algunos segundos para que los ojos se humedezcan. Si esto no es suficiente, se pueden utilizar lágrimas artificiales.

- Control periódico anual con el optómetra y si el paciente es usuario de anteojos, recomendamos su uso durante las horas laborales.

- En la utilización de equipos de cómputo, se debe bajar el brillo de la pantalla

- Realizar medición de luminarias (luxometría) para mejorar confort en los puestos de trabajo y tener buena iluminación en las áreas de trabajo

8.3 Recomendaciones a Nivel Biomecánico

- Diseñar un programa de pausas activas, con el objetivo de lograr una preparación del cuerpo para la realización de las diferentes labores. Hacer énfasis en el calentamiento, estiramiento y fortalecimiento muscular.

- Establecer estudios de puestos de trabajo para determinar las condiciones ergonómicas actuales y métodos de control requeridos.

- Si el personal realiza trabajos de Manejo de Carga Manual, se debe capacitar sobre el Adecuado Manejo y Levantamiento de Carga o si esta supera el límite determinado de capacidad, se debe determinar ayuda mecánica para el trabajador.

- Para el área administrativa procurar el buen diseño de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta aspectos tales como:

  - El teclado y el monitor deben estar alienados con el cuerpo del trabajador.

  - La altura del monitor debe corresponder con la altura visual de la persona.

  - El teclado debe estar ubicado de tal manera que permita que los brazos del trabajador formen un ángulo de 90°; idealmente el Mouse debe estar ubicado en la misma superficie que el teclado.

- Evitar mantener implementos bajo los escritorios que impidan la entrada de los miembros inferiores.

8.4 Recomendaciones para el Factor de Riesgo Auditivo

- Ubicándose el factor de riesgo físico la hipoacusia se recomienda, seguir con precisión el programa de vigilancia epidemiología con énfasis en ruido
- Brindar charla educativa de conservación auditiva.
- Remitir para audiometría clínica y valoración otorrinolaringología aquellos casos que lo amerite.
- Realizar Medición de Ruido (Sonometría) para verificación de exposición de decibeles permisibles y método de control determinado

8.5 Recomendaciones Generales

- Realizar toma de alcoholimetrías como método de prevención y cumplimiento a la política de prevención del consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas
- Capacitación sobre estrés, a través de talleres que ayuden a interiorizar cambios, para la resolución de conflictos y organización del tiempo de trabajo.
- Continuar el cumplimiento de las normas vigentes que garanticen una oportuna prevención de los accidentes laborales y de las enfermedades laborales.
- Realizar seguimiento de las recomendaciones dadas a cada uno de los evaluados por los profesionales que realizaron la evaluación.
- No se debe trabajar llevando anillos, relojes, pulseras, ni cadenas al cuello.
- Realizar periódicamente jornadas de orden y aseo.
- Utilizar los elementos de protección personal acorde a la actividad realizada.
- Llevar a cabo inspecciones y mantenimientos periódicos de las máquinas y herramientas.

- Diseñar los horarios de trabajo de manera que eviten conflictos con las exigencias y responsabilidades externas al trabajo.
- Las exigencias de trabajo sean compatibles con las capacidades y recursos del trabajador
- Entrenamiento en resolución de problemas y técnicas de autocontrol.
- Mejorar el contenido y la organización del trabajo para evitar los factores de riesgo psicosocial
- Dormir las horas necesarias para descansar (8 horas mínimo)

9. GLOSARIO

Seguridad y Salud en el Trabajo: Disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorarlas condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo: Sistema que consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial para causar daño en términos de daño humano o deterioro de la salud, o una combinación de éstos.

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra un suceso o exposición peligrosa y severidad del daño o deterioro de la salud que puede causar el suceso o exposición

Salud: Es un estado de bienestar o de equilibrio que puede ser visto a nivel subjetivo (un ser humano asume como aceptable el estado general en el que se encuentra) o a nivel objetivo (se constata la ausencia de enfermedades o de factores dañinos en el sujeto en cuestión).

Incidente Laboral: Suceso o sucesos relacionados con el trabajo en el cual ocurre o podría haber ocurrido un daño o deterioro de la salud (sin tener en cuenta la gravedad), o una fatalidad.

Accidente Laboral: 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.

Enfermedad Laboral: Es todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, en el medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que ha sido determinada como tal por el Gobierno Nacional.

Diagnóstico: Calificación de una enfermedad de acuerdo con los síntomas que presenta el paciente

Historia Clínica: Documento de transcendental relevancia para la prestación de los servicios de atención en salud, para el adelanto científico del sector y como fuente de obtención de datos para la solución de problemas sociales

Historia Clínica Ocupacional: El articulo N°2 de la Resolución 2346 de 2006 la define como el documento que presenta, en forma breve, todos aquellos datos relevantes relacionados con antecedentes, eventos, procedimientos de diagnóstico, tratamiento y rehabilitación, en especial lo relacionado con su exposición a factores de riesgo, antecedentes de ocurrencia de eventos profesionales, así como de reintegro laboral, que ha presentado una persona en un determinado tiempo y que han sido registrados en la historia clínica ocupacional" Y el artículo 14 complementa tal definición al indicar que "La historia clínica ocupacional es el conjunto único de documentos privados, obligatorios y sometidos a reserva, en donde se registran cronológicamente las condiciones de salud de una persona, los actos médicos y los demás procedimientos ejecutados por el equipo de salud que interviene en su atención. Puede surgir como resultado de una o más evaluaciones médicas ocupacionales. Contiene y relaciona los antecedentes laborales y de exposición a factores de riesgo que ha presentado la persona en su vida laboral, así como resultados de mediciones ambientales y eventos de origen profesional", expresando además que este documento hace parte de la historia clínica general, haciéndole aplicables las disposiciones que a esta regulan.

Aptitud Médica: Conclusión a la que llega el médico que practica evaluaciones médicas ocupacionales cotejando el perfil del cargo a desempeñar con las condiciones físicas y mentales de un trabajador. Puede resultar en Apto, no apto ó apto con limitaciones o restricciones para el desarrollo del cargo y tareas requeridas.

Examen Médico de Ingreso: Es aquel que se realiza para determinar las condiciones de salud del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y el perfil del cargo.

Examen Médico Periódico: Es el que se realiza con el fin de monitorear la exposición a peligros y/o riesgos e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales o permanentes de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo. Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo.

Examen Post Incapacidad: El que se efectúa al final de un periodo de incapacidad laboral superior a 90 días, con el propósito de evaluar su condición de salud actual, si el trabajador puede regresar a las labores habituales que estaba ejecutando o si tiene restricciones para el ejercicio de las mismas.

Examen Médico de Retiro: Evaluación médica ejecutada cuando se termina la relación laboral, con el objeto de valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas

Evaluación Médica Pre - Ocupacional o de Pre – Ingreso: Es la evaluación que determina la condición física, mental y social previa a su contratación. Se debe realizar a cargo y por cuenta del empleador. Involucra los exámenes para clínicos y

pruebas previamente definidas en el SGSST ó Profesiograma acorde a los peligros y/o riesgos que está expuesto el personal.

Paraclínicos: Exámenes complementarios (exámenes de laboratorios, audiometrías, espirometrias, etc.) al examen médico, tiene como fin esclarecer diagnósticos, seguimiento a patologías.

Profesiograma: Matriz de exámenes a realizarse de acuerdo al perfil del cargo y sus excepciones.

Subprograma de Higiene Industrial: Es el conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los agentes contaminantes y factores de riesgo que se puedan presentar dentro de los ambientes de trabajo.

Subprograma de Seguridad Industrial: Es el conjunto de actividades destinadas a la prevención, identificación, evaluación y control de los factores de riesgo que generen accidentes de trabajo, evitando posibles lesiones, accidentes, enfermedades o la muerte al trabajador.

Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo: Es el conjunto de actividades dirigidas a la promoción y control de la salud de los trabajadores. En este subprograma se integran las acciones de Medicina Preventiva y Medicina del trabajo, teniendo en cuenta que las dos tienden a garantizar óptimas condiciones de bienestar físico, mental y social de las personas, protegiéndolos de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolos en un puesto de trabajo acorde con sus condiciones psico – físicas y manteniéndolos en aptitud de producción laboral.

Condiciones de Trabajo: Es el conjunto de factores que actúan sobre el individuo en situación de trabajo determinado por su actividad y provocando una serie de consecuencias individuales, sociales y económicas.

Vigilancia Epidemiológica: Es el conjunto de actividades que permiten reunir la información indispensable para conocer en todo momento la conducta o historia natural de la enfermedad (o los problemas o eventos de salud), detectar o prever cualquier cambio que pueda ocurrir, con el fin de recomendar oportunamente las medidas indicadas que lleven a la prevención y el control de la enfermedad.
Sistema de Vigilancia Epidemiológica: Es una estrategia esencial para la detección de enfermedades y llevar a cabo programas de prevención, control o erradicación de las mismas.

Prevención: Medidas destinadas no solamente a prevenir la aparición de la enfermedad, tales como la reducción de los factores de riesgo, sino también a detener su avance y atenuar sus consecuencias una vez establecida.

Promoción: Es el proceso que permite a las personas incrementar el control sobre su salud para mejorarla

Índice de Masa Corporal (IMC): El Índice de Masa Corporal es un sencillo índice sobre la relación entre el peso y la altura, generalmente utilizado para clasificar el peso insuficiente, el peso excesivo y la obesidad en los adultos.

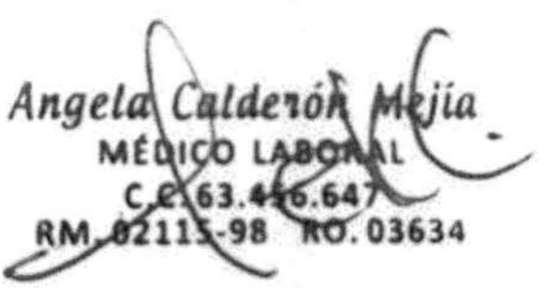
Obesidad: Es una enfermedad crónica de origen multifactorial prevenible, la cual se caracteriza por acumulación excesiva de grasa o hipertrofia general del tejido adiposo en el cuerpo; es decir, cuando la reserva natural de energía de los humanos y otros mamíferos (almacenada en forma de grasa corporal) se incrementa hasta un punto en que pone en riesgo la salud o la vida.

Sobrepeso: Es el aumento de peso corporal por encima de un patrón dado en relación con la talla. Un exceso de peso no siempre indica un exceso de grasa (obesidad), aunque ésta sí suele ser la causa más común, ya que puede ser resultado de "exceso" de masa ósea y músculo (hipertrofia muscular, lo cual no es una patología, sino algo frecuente en deportistas) o acumulación de líquidos por diversos problemas.

Presbicia: Es un defecto ocular asociado a la edad que aparece generalmente a partir de los 40 años y ocasiona dificultad para ver de cerca. Se debe a la reducción del poder de acomodación del ojo que provoca disminución de la capacidad para enfocar objetos cercanos.

Pterigion: Consiste en un crecimiento anormal por inflamación de tejido de la conjuntiva (tejido fino y transparente que cubre la superficie externa del ojo), que tiende a dirigirse desde la parte blanca del ojo hacia el tejido de la córnea (superficie anterior y transparente del ojo). Este tejido anómalo se inflama por falta de lubricación (falta de lágrimas), por la exposición solar, el viento u otros agentes irritantes. Quien lo padece tiene la sensación de tener un cuerpo extraño en el ojo y éste tiene una apariencia congestiva (ojo rojo).

Trauma Acústico: Es la lesión aguda o crónica en el oído interno, producida por el ruido intenso y de corta duración (una explosión o un disparo, por ejemplo) o ruidos fuertes y prolongados (tráfico urbano, escuchar música a volumen elevado, trabajar en empresas o servicios con alta contaminación acústica, entre otro.



ANGELA CALDERON MEJIA
Médico Especialista en Salud Ocupacional