TIPO DE INFORME:	PARCIAL	x	FINAL	

PERIODO DEL INFORME:	01/10/2024 al 30/10/2024

1. IDENTIFICACIÓN DEL CONTRATO:	
CONTRATO No:	CTO-284-JNCI-2024
OBJETO:	Prestación de servicios para el desarrollo del cronograma de capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo de la junta nacional de calificación de invalidez vigencia 2024.
NOMBRE CONTRATISTA:	Ren Consultores S.A.S
CÉDULA O NIT DEL CONTRATISTA:	900 810 402-8

2. PLAZO INICIAL DE EJECUCIÓN:	5 Meses

PRÓRROGAS:	SI		NO	x

ADICIONES:	SI		NO	

3. FECHA DE TERMINACIÓN:	13/12/2024

4. TERMINACIÓN ANTICIPADA:	SI		NO	x

5. VALOR INICIAL DEL CONTRATO:	$2.250.000

6. VALOR FINAL DEL CONTRATO:	$2.250.000

7. ¿El contrato tuvo otras modificaciones?	SI		NO	**X**

8. INFORME SOBRE EL DESARROLLO Y CUMPLIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES CONTRATADAS

Capacitación en resolución de conflictos. Fecha 18 de Octubre de 2024 - Hora 4:00 p.m para el comité de convivencia.

9. SUSPENSIÓN Y REANUDACIÓN DE CONTRATO

No. ACTA:	
Fecha de suscripción de acta de suspensión:	**N/A**
Fecha de inicio de suspensión del contrato:	**N/A**
Fecha suscripción acta de reanudación:	**N/A**
Fecha de reanudación de contrato:	**N/A**
Motivos de la suspensión:	**N/A**

10. BALANCE FINANCIERO:

VALOR TOTAL DEL CONTRATO	$2.250.000
VALOR TOTAL EJECUTADO	$0
VALOR PAGADO AL CONTRATISTA	$0
VALOR PENDIENTE POR PAGAR AL CONTRATISTA	$2.250.000
SALDO POR LIBERAR	$0

11. ASPECTOS POR VERIFICAR:

ITEM	SI	NO	EXPLIQUE	N/A
¿El bien o servicio cumplió con las especificaciones técnicas mínimas establecidas en el contrato.?	X			

¿El bien o servicio cumplió con las entregas/obligaciones pactadas en el contrato.?	X			
¿El contratista cumplió con las entregas/servicios pactados en el contrato en el tiempo establecido.?	X			
¿Se dio la transferencia de conocimientos o capacitación indicada en el contrato.?	X			
¿Se llevó a cabo la instalación y puesta en funcionamiento de los bienes a entera satisfacción.?				X
¿Se llevaron a cabo los mantenimientos preventivos o correctivos solicitados a entera satisfacción.?				X
¿El contratista respondió a tiempo las solicitudes/requerimientos realizados.?	X			

12. EL CONTRATISTA CUMPLIÓ:	SI	**x**	NO	
Justifique su respuesta:	cumple a satisfacción			

Ítem	Descripción	Cantidad contratada	Cantidad ejecutada
1	Capacitación en Manejo de casos comité de convivencia. Fecha 18 de Octubre de 2024 - Hora 4:00 p.m	1	1

13. RECIBO A SATISFACCIÓN DE SERVICIOS

Con la firma del presente informe se deja constancia que recibo a satisfacción por parte de REN CONSULTORES los servicios prestados de acuerdo con las obligaciones pactadas en el CTO-284-JNCI-2024.

Como supervisor de este contrato y/o convenio, certifico que he cumplido las funciones de verificación, vigilancia y control técnica, administrativa, financiera y jurídica frente al cumplimiento del objeto del contrato, así como de los aportes al sistema de seguridad social y parafiscales.

Así mismo se deja constancia que el contratista SI cumplió a cabalidad el objeto del contrato y todas sus obligaciones, que los soportes de las actividades desarrolladas se entregaron por parte del contratista en medio digital y que éstas cumplieron con las calidades y cantidades exigidas en el contrato, los cuales fueron remitidos al expediente contractual.

OBSERVACIONES:

Se establece la entrega de los soportes de cada actividad de la siguiente manera:

Certificados de asistencia: Se realizará de manera virtual a través de un google forms dando a conocer a conocer el listado de las personas que se asistieron a cada encuentro.
Informe de actividades: Se realiza el informe resaltando la temáticas a trabajar, el índice de asistencia y algunos comentarios y recomendaciones que se presenten durante el abordaje a cada temática.
Resultados de evaluaciones de la capacitación: Se realizan a través de Google Forms y se entrega a través del informe de actividades.
Materiales pedagógicos: Se entregan al inicio de cada una de las actividades

Capacitación en resolución de conflictos. Fecha 18 de Octubre de 2024 - Hora 4:00 p.m



Nombre	Propietario	Última modificación	Tamaño de a
1. Informe de Capacitación manejo de casos comité de conviviencia.pdf	mlopez	30 oct 2024 mlopez	1,1 MB
Anexo 1. Manejo de casos CCL.pdf	mlopez	30 oct 2024 mlopez	1,1 MB
Anexo 2 LISTADO DE ASISTENCIA A EVENTOS O CAPACITACION VIRTUAL.pdf	mlopez	30 oct 2024 mlopez	118 kB
Anexo 4 Evaluación de la Capacitación - Evento Virtual.pdf	mlopez	30 oct 2024 mlopez	126 kB

Por lo anterior se firma en Bogotá a los 30 días del mes de Octubre de 2024**.**

NOMBRE DEL SUPERVISOR:	Monica Maria Pinzón Arandia
CARGO DEL SUPERVISOR Y DEPENDENCIA:	Coordinadora SST y Administrativa
FIRMA DEL SUPERVISOR:	


ren
Juntos emprenderemos proyectos exitosos

JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ

Manejo de casos

Comité de Convivencia Laboral

María del Pilar López
Psicóloga Especialista en administración de seguridad y salud en el trabajo.
Especialista en Psicología en Seguridad y Salud en el Trabajo




Desconéctate para
conectarte


YO SOY
BETTY
"La fea"
Imperdibles

¿Qué es Acoso Laboral?

“toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre el empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia del mismo” (Ley 1010 de 2006).



Las “conductas” incluyen tanto comportamientos activos como gritos, murmuraciones, insultos e incluso agresión física, entre otros; y pasivos como gestos de rechazo o desaprobación, no responder, no dar actividad al trabajador, entre otros.

El termino “persistente” determina que para que se configure el acoso es necesaria la reiteración de dichas conductas en un espacio de tiempo determinado.

Plantilla Ren Consultores • Todos los derechos reservados • PBX (601) 915 77 00 • Bogotá, Colombia
www.renconsultores.com.co

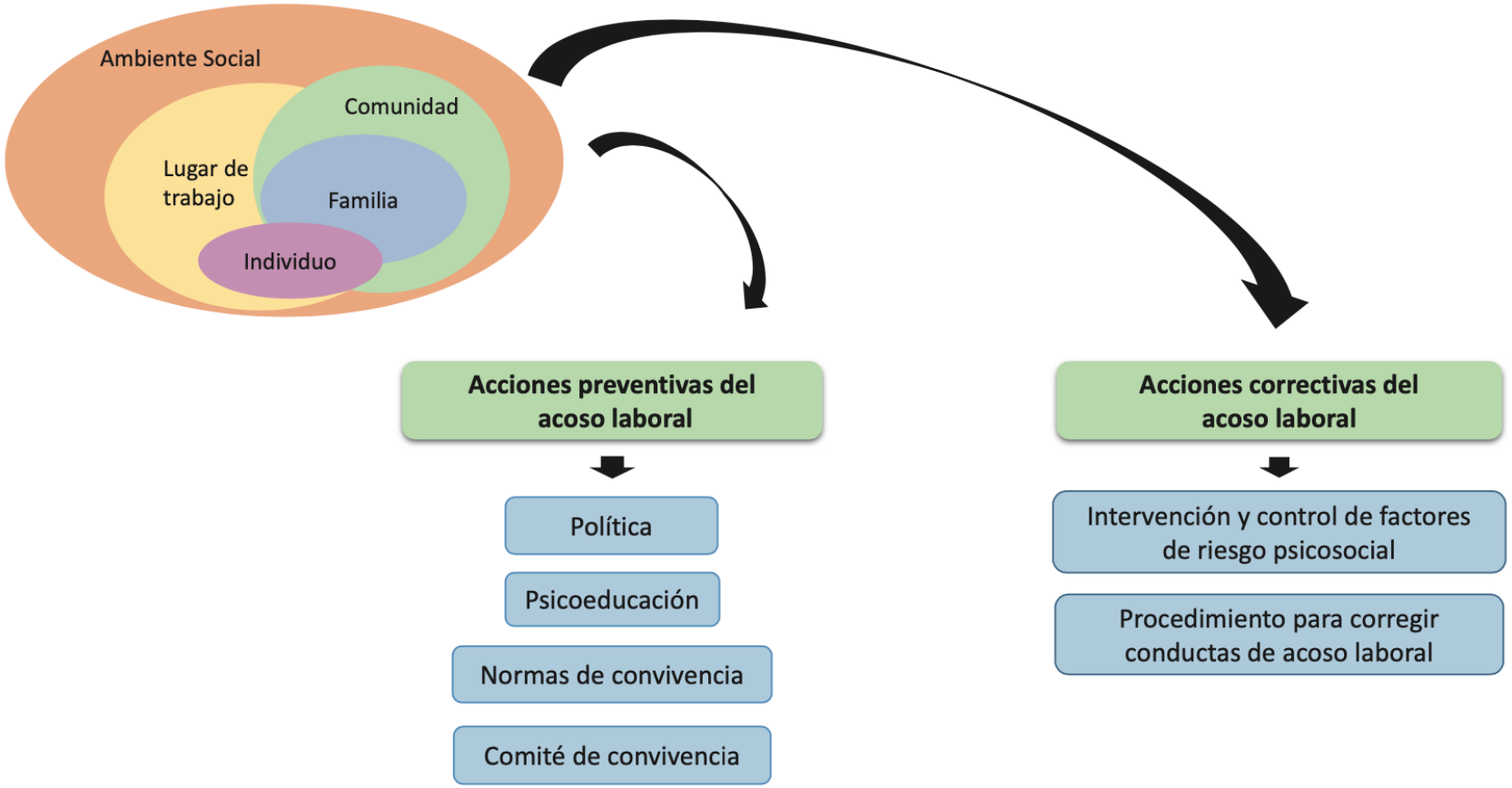
Acoso = Consecuencia

Psicopatológicas

Psicosomáticas

Comportamentales

Plantilla Ren Consultores • Todos los derechos reservados • PBX (601) 915 77 00 • Bogotá, Colombia
www.renconsultores.com.co



** Protocolo de prevención y actuación del acoso laboral – Ministerio del Trabajo, 2016

Comportamientos para una mejor convivencia en el lugar de trabajo
Saludar al momento de llegar y despedirse al momento de salir.
Dirigirse a sus compañeros y jefes de manera respetuosa, amable y asertiva.
Dar las gracias y pedir el favor.
Evitar la música fuerte.
Controlar el tono de la voz cuando se atiende al teléfono.

** Protocolo de prevención y actuación del acoso laboral – Ministerio del Trabajo, 2016

Comportamientos para una mejor convivencia en el lugar de trabajo
Mantener un estilo de timbre y volumen moderado del celular.
Mantener el puesto de trabajo en orden, limpio y en óptimas condiciones.
Consumir alimentos en los lugares destinados para ello.
Hacer un buen uso de los espacios compartidos dentro de la empresa.
Mantener los espacios de las instalaciones libres de humo.
Evitar lanzar juicios o generar comentarios que pueden afectar al equipo de trabajo.
Ser solidarios en situaciones que no tengan que ver con las funciones asignadas pero ante las cuales se está en capacidad de brindar apoyo.
Evitar expresarse de manera ofensiva sobre una persona, utilizando palabras groseras o cuestionando su origen familiar, raza, género, creencias religiosas, preferencia política, sexual o situación social.

** Protocolo de prevención y actuación del acoso laboral – Ministerio del Trabajo, 2016

Herramientas para el abordaje de casos

- Entrevista: Propósito, lugar de la entrevista, quien debe estar presente.
- Confidencialidad
- Temas irrelevantes
- Documentación y registro de las quejas.
- Recomendaciones: Comunicación, desarrollo de habilidades.



Un trabajador de una empresa comercializadora presenta una queja ante el comité de convivencia laboral, afirmando que viene siendo victima de acoso laboral por parte de dos de sus compañeros de trabajo, con quienes integra un grupo de trabajo.

El trabajador también dirige la queja en contra del Gerente comercial de la empresa, afirmando que éste le ha retirado funciones que venia desempeñando en conjunto con su grupo de trabajo y en vez de ello, le ha asignado funciones operativas y de tramité, aún cuando la empresa cuenta con personal de nivel asistencial que cumple con estas funciones. El trabajador afirma que los dos compañeros tienen el mismo cargo y vinculación suyos, pero el Gerente ha optado por darle a él labores de menor categoría para su experiencia y formación.

Previo a la realización de una reunión de concertación con los compañeros, uno de ellos presenta su renuncia.

Plantilla Ren Consultores • Todos los derechos reservados • PBX (601) 915 77 00 • Bogotá, Colombia
www.renconsultores.com.co

Ninguno de nosotros es tan bueno como todos nosotros juntos

Ray Kroc

Gracias

Juntos emprenderemos
proyectos exitosos

Contacto Ren

¿Está interesado en contactarte con nosotros? con gusto te ayudaremos.

www.renconsultores.com.co



Carrera 9A # 99 - 02
Oficina 705 -Bogotá D.C, Colombia



+601 915 77 00

info@renconsultores.com.co

INFORME GENERAL
CRONOGRAMA DE CAPACITACION
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
Manejo de casos comité de convivencia.

JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ

ASESORADO POR:

ren consultores

BOGOTÁ, D.C. 18 de octubre de 2024

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 3
2. OBJETIVOS 4
3. MARCO CONCEPTUAL 5
4. TEMATICAS A TRATAR 5
5. COBERTURA 11
6. EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN 11
7. RECOMENDACIONES 12
8. BIBLIOGRAFÍA 12

1. INTRODUCCIÓN

El acoso laboral es definido como una conducta en la que uno o más miembros de una organización agreden, hostigan y acorralan de manera verbal y psicológica a un compañero de trabajo (Crawshaw, 2009; Leymann, 1996; Zapf y Einarsen, 2005). Se considera un modo de violencia ejercida de forma generalmente encubierta y que tiene efectos potencialmente graves sobre la salud de los aco- sados, al producir sensación de aislamiento e indefensión y minar profundamente la autoestima (Orduz, 2006). Igualmente, afecta a las organizaciones y a la sociedad en general.

El interés por el tema del acoso laboral comenzó a cobrar relevancia en los años 80, cuando el investigador sueco Leymann –uno de los pioneros en la investigación de esta problemática– acuñó él término *mobbing* para describir un fenómeno que ocurría al interior de las empresas, y que tenía que ver con el sometimiento de una persona a un proceso sistemático de estigmatización y privación de sus derechos civiles. Plantea que la mayoría de las veces esta destructiva (in)comunicación frecuentemente se realiza de un modo muy cuidadoso, sofisticado (no deja pruebas tangibles), lo que no disminuye, al contrario, multi- plica su efecto estigmatizador. Leymann (1990b, 1996) describe el fenómeno caracterizándolo especialmente por una comunicación hostil, carente de ética que uno o unos pocos individuos dirigen principalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes (al menos una vez por semana) y a lo largo de un prolongado periodo (al menos durante seis meses). Como consecuencia de la alta frecuencia y larga duración de estas conductas hostiles, tal maltrato se traduce en un enorme suplicio psicológico, psicosomático y social.

Teniendo en cuenta los conceptos relacionados, la Junta de Calificación de Invalidez ha diseñado como parte de su plan de intervención de riesgo psicosocial involucrar el comité de convivencia laboral y es así como se desarrolla la temáticas de capacitación cuya cuarta sesión es MANEJO DE CASOS COMITÉ DE CONVIVENCIA., a continuación se muestran el desarrollo de la actividad.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo general

Desarrollo del cronograma de capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo de la junta de calificación de invalidez vigencia 2024 .

2.2 Objetivos específicos

- Desarrollar capacitación de riesgo psicosocial cuya temática es manejo de casos comité de convivencia laboral.

- Presentar recomendaciones de seguimiento ante los temas tratados durante el proceso de capacitación

3. MARCO CONCEPTUAL

¿Cómo se define el acoso laboral?

Según el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, definen el Acoso Laboral como "toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

¿Cuáles son las modalidades con las que se presentan el acoso laboral?

El inciso segundo del artículo de la Ley 1010 de 2006, describe las modalidades generales de Acoso Laboral, entre otras:

1. Maltrato Laboral

- Acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y de los bienes de la empleada/do o trabajadora/trabajador.
- Expresiones verbales injuriosas o ultrajantes que lesionen la integridad moral o la intimidad.
- Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo.

2. Persecución Laboral

Conducta que tiene como características la reiterada o de evidente arbitrariedad que permite inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o producir desmotivación laboral, mediante:

- Descalificación.
- Carga excesiva de trabajo. Cambios permanentes de horario.

3. Discriminación Laboral

- Todo trato diferenciado por razones de:
- Violar el principio de igualdad de oportunidades.

4. Inequidad Laboral

- Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- Violación del principio de igualdad.
- Discriminación en la asignación de obligaciones laborales.

5. Desprotección Laboral

Conducta que pone en riesgo la integridad o seguridad del trabajador/a, mediante órdenes o asignación de funciones sin cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad del trabajador/a.

Tipos: Generó, ideología, edad, discapacidad, condiciones de salud, situación conyugal, paternidad, situación social, orientación sexual, etc.

6. Entorpecimiento Laboral

Toda acción tendiente a:

- Obstaculizar o hacer más gravoso el cumplimiento de la labor. Retardar el cumplimiento de la labor o las metas.
- Privación, ocultación o inutilización de insumos, documentos o instrumentos para la labor.
- Destrucción o perdida de información.
- Ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad Laboral

- Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- Violación del principio de igualdad.
- Discriminación en la asignación de obligaciones laborales.

6. Desprotección Laboral

Conducta que pone en riesgo la integridad o seguridad del trabajador/a, mediante órdenes o asignación de funciones sin cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad del trabajador/a.

Manejo de casos de acoso laboral por el comité de convivencia

Preguntas clave

- Me siento desmotivada/do o angustiada/do al llegar a mi lugar de trabajo por la forma como me tratan mis superiores o mis compañeros/as.
- Mi superior se niega a comunicar, hablar o reunirse conmigo.
- Algunas/nos de mis compañeras/os me ignoran, me excluyen, fingen no verme, no me devuelven el saludo.
- Mis sugerencias y opiniones son ignoradas de manera sistemática e intencional.
- Me gritan o elevan la voz con el objetivo de intimidarme.
- Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme.

- Prohíben a mis compañeras/os o colegas hablar conmigo. Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí, de manera malintencionada.
- Menosprecian y hablan mal de mi trabajo sistemáticamente no importa lo que haga.
- Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antitéticas contra la empresa o los clientes para perjudicar mi imagen y reputación.
- Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, y luego me acusan de no hacer nada o de ser perezoso.
- Evalúan mi trabajo y desempeño sistemáticamente de forma negativa de manera inequitativa o sesgada.
- Se me recuerda con regularidad que puedo perder mi empleo. Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido.
- Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias para humillarme o agobiarme.

Herramienta de investigación para el Comité de Convivencia Laboral

Las entrevistas

En esta sección se proporcionan algunas herramientas básicas para llevar a cabo las entrevistas formales con la parte que presenta la queja, la parte acusada y las/los testigos de ambas partes adoptado de la "Guía de Procedimiento Para el abordaje y Tratamiento del Acoso sexual en el trabajo" elaborado por PNUD y ONU MUJERES. Todos los miembros/as del CCL deben tener claridad por el respeto y garantía de los derechos y libertades de la dignidad humana de las personas entrevistadas cualesquiera que sean las partes en el proceso. Elementos que se deben considerar en las entrevistas:

1. Preparación

Se recomienda aclarar los siguientes aspectos antes de realizar la entrevista con cualquiera de las partes involucradas en la acusación, incluyendo a las personas testigos. Propósito de la entrevista

- ¿Quién debe estar presente durante la entrevista
- ¿Cómo se puede mantener la confidencialidad de la información recibida?

2. Lugar de la entrevista

La entrevista debe realizarse en un lugar donde se espere el mínimo de interrupciones y la atmosfera estimule la conversación.

No se debe interrogar a las/los testigos en su lugar de trabajo, si la persona que investiga tiene motivos para pensar que eso puede afectar las respuestas. Es preferible escoger un lugar neutral.

3. ¿Quién debe estar presente?

Durante la entrevista, se contará con la presencia de la persona del CCL, así como de la persona que presenta la queja, en una posible conciliación.

4. Confidencialidad

La obligación de la persona investigadora con todas las partes del conflicto debe garantizar la confidencialidad por las siguientes razones:

Incentivar a las y los funcionarios/as en presentar la queja/ denuncia por hostigamiento y acoso sexual.

Proteger de represalias a la persona que denuncie.

Todo comentario tiene que registrarse, aunque las y los informantes no lo deseen. Si esta petición es motivada debido a que las y los informantes tienen temor a represalias por haber cooperado con quien investiga, hay que explicar que tales represalias se castigarán severamente. Asimismo, hay que decirles a las y los testigos que la información recibida durante la entrevista/ investigación se mantendrá confidencial y no debe ser comentada con nadie más, incluyendo a otras/os testigos y a las partes involucradas.

5. Solicitud de copia

Una/un testigo puede solicitar una copia de las notas tomadas por la persona que investiga durante su propia entrevista. Se le puede dar una fotocopia puesto que es su propia declaración, pero señalándole la importancia de mantener la confidencialidad.

6. Temas irrelevantes

La persona (CCL) que investiga debe evitar comentarios irrelevantes hacer a un lado esos temas con tacto y evitar entrar en conversaciones no relacionadas con la investigación.

7. Documentación y registro de quejas.

Los lineamientos para documentar y registrar las quejas y los informes que la Entidad tenga establecidos. Sin embargo, se puede tener en cuenta:

Hacer un registro de la incidencia del acoso, que permita identificar las áreas problemáticas, a fin de considerarlo en ulteriores estrategias de sensibilización.

Tomar decisiones fundamentadas, sustentadas y justas con base en los informes elaborados.

Que los documentos generados sean útiles en cualquier procedimiento legal posterior.

4. METODOLOGIA

El foco de atención en esta capacitación es el comité de convivencia Laboral de la Institución, la cual fue convocada a través de una sesión virtual mediada por tecnología, bajo la plataforma Tems, por lo cual se dispone un link de conexión, en donde el comité pueden acceder y desarrollar cada una de las temáticas a tratar.

Al ingresar a la sesión se encuentra el equipo consultor de Ren Consultores, entidad elegida para realizar el objetivo, el cual se encuentra conformado por el consultor experto en la temática a tratar y María del Pilar López Directora de Servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo de Ren, Psicóloga especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo y procesos psicosociales, experta en los temas tratados, quien desarrollo todo el proceso de capacitación.

5. TEMATICAS A TRATAR

Los temas tratados en el transcurso de la capacitación son los siguientes:

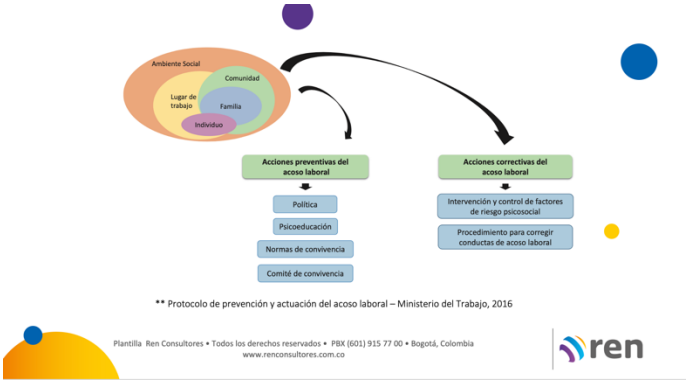
<u>Definición</u>



<u>Consecuencia</u>



Protocolo de prevención



Herramientas para el abordaje de casos



Durante el transcurso de la capacitación se dejan mensajes a todos los funcionarios, que llevan a la reflexión sobre el tema y se exponen casos de intervención en donde se enuncian como trabajar en cada uno de los casos.

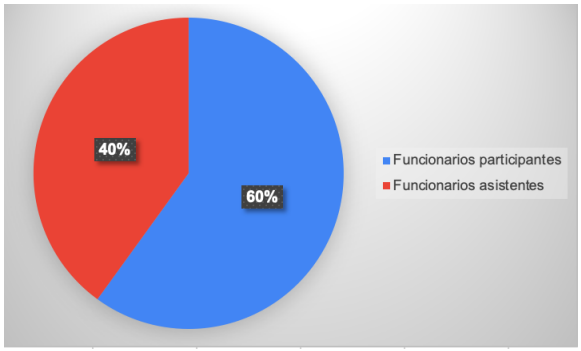
Anexo 1. Presentación

6. COBERTURA

Se realiza distribución del listado de asistencia a través de la plataforma Google Forms, con el fin de que cada asistente firme su ingreso a la sesión de capacitación.

No. De Funcionarios según listado: 10

No. De Funcionarios participantes: 4



Anexo 2. Listado de asistencia virtual

Anexo 3. Certificado de asistencia por Funcionario

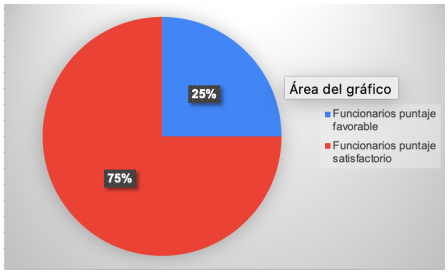
7. EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

La evaluación de la capacitación se realiza mediante la aplicación de preguntas a los participantes a través de la plataforma Google Forms, en donde se evalúan los conceptos básicos, además del aprendizaje que se tuvo en el transcurso de la capacitación con el fin de conocer la eficacia de la capacitación.

Los concepto a evaluar son los siguientes:

- El término “persistente” determina que para que se configure el acoso es necesaria la reiteración de dichas conductas en un espacio de tiempo determinado.
- Las acciones preventivas del acoso laboral son:
- Las acciones correctivas del acoso laboral son
- Una de las herramientas para el abordaje de casos es la entrevista con propósito.
- Cuál fue su mayor aprendizaje del tema tratado?

<u>Estadística</u>



En la evaluación de la capacitación participaron 4 funcionarios con el 100% de cobertura. De este grupo el 75% obtuvo calificación de 5 puntos, 25% obtuvo una calificación de 3 puntos, lo que indica un puntaje favorable y una eficacia favorable ante los temas aprendidos.

Puntajes de Favorabilidad

De 5 a 4 Puntos – Favorable. Cuenta con conocimiento del tema

3 Puntos – Medianamente Favorable. Aunque hay conocimiento del tema, se deben reforzar algunos conceptos

2 a 1 Puntos – Desfavorable. Se debe ampliar la información sobre los conceptos tratados y trabajados durante la sesión de capacitación.

Anexo 4 Evaluación de la capacitación - evento virtual

8. RECOMENDACIONES

Para emitir las recomendaciones, se analizan los temas trabajados en la capacitación en conjunto con la opinión de los funcionarios en las preguntas de evaluación. De esta manera, se realizan las siguientes recomendaciones.

- Continuar trabajando con el comité de convivencia laboral en el manejo de casos de presunto acoso laboral.
- Documentar los procedimientos necesarios para el manejo de casos en donde se encuentren las herramientas aprendidas.

9. BIBLIOGRAFÍA

Cartilla de acoso laboral prevención y atención, Alcaldía Mayor de Bogotá, 2021

La comunicación en tres casos de acoso laboral, Universidad del valle, Lina Marcela Hernández, 2013

EL SUSCRITO REVISOR FISCAL DE REN CONSULTORES S.A.S. NIT. 900.810.402-8

CONSIDERANDO:

1. Que de conformidad con el artículo 2 de la Ley 43 de 1990, la Revisoría Fiscal es una actividad relacionada con la ciencia contable, la cual debe ser ejercida por un Contador Público, razón por la cual, las funciones del Revisor Fiscal deben entender exigibles de acuerdo con las normas, principios y procedimientos de dicha profesión. Con base en lo anterior, no puede exigírsele al Contador Público que actúa como Revisor Fiscal que el ejercicio de su actividad se realice con fundamento en consideraciones que no tienen sustento en los principios, normas y procedimientos que tanto internacional como nacionalmente determinan su actuación profesional.

2. Que el artículo 2 y 10 de la Ley 43 de 1990 señala que el objeto de la función de certificación propia del Revisor Fiscal, la constituye información que pueda ser extraída de los libros contables o del sistema contable del ente auditado, es decir de REN CONSULTORES S.A.S.

3. Que la Administración de la Compañía es responsable por la correcta preparación de los registros contables, los cuales se deben realizar con fundamento en el nuevo marco técnico normativo aplicable en Colombia.

4. A partir de los considerandos así expuestos, en mi condición de Revisor Fiscal Principal de la compañía REN CONSULTORES S.A.S. con NIT. 900.810.402-8:

CERTIFICO QUE:

1. Para los efectos de esta certificación, he revisado y obtenido la información que he considerado necesaria, y he seguido los procedimientos establecidos en cumplimiento de mis funciones de Revisoría Fiscal y de acuerdo con las Normas Internacionales de Auditoría incluidas en el Marco Técnico Normativo de las Normas de Aseguramiento de la Información.

2. La auditoría a los estados financieros de la Compañía por el año terminado el 31 de diciembre de 2024, está en proceso y concluirá con la emisión de mi opinión de revisor fiscal en el primer trimestre de 2025

3. Sin perjuicio de las limitaciones establecidas por las normas legales y contables para el ejercicio de la revisoría fiscal, el alcance de mi trabajo se limita al cruce de los valores incluidos en los anexos y auxiliares suministrados por la Compañía.

4. De acuerdo con las planillas únicas de pagos que he tenido a la vista, la Compañía ha realizado el pago de la liquidación correspondiente al mes de OCTUBRE 2024 por concepto de aportes a las entidades del SISTEMA DE SEGURIDAD DE SALUD y ha realizado el pago de la liquidación correspondiente al mes de SEPTIEMBRE del año 2024 por concepto de aportes a las entidades del SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL (Pensión y ARL) y APORTES PARAFISCALES (Sena, ICBF

y Caja de Compensación) con las planillas No 80721914 y 80721917, con lo anterior, se está dando cumplimiento con el requisito exigido por el Artículo No. 50 Ley 789 de 2002. La compañía cumple con el PISO DE PROTECCIÓN SOCIAL que corresponde al Artículo 50 de la Ley 789 de 2002 y al Artículo 193 de la Ley 1955 de 2019 que establece la creación de un PISO DE PROTECCIÓN SOCIAL para las personas que devengan menos de un salario mínimo Legal Mensual Vigente.

Que la Empresa está dando cumplimiento con lo establecido en el artículo 50 de la Ley 789 de 2002 en concordancia con el Artículo 1 de la Ley 828 de 2003, y se encuentra al día en el pago y por el valor establecido en la Ley, respecto a todos los empleados, de los aportes de seguridad social (salud, pensión y riesgos profesionales) y los aportes parafiscales (Sena, I.C.B.F., Caja de Compensación), hasta la fecha de la presente certificación.

Dada en Bogotá a los dos (2) días del mes de OCTUBRE de 2024.

Atentamente;

jennifer V

JENNIFER PAOLA VANEGAS BOLAÑOS
Revisor Fiscal Principal
T.P. 238966-T
En Representación de MDS CONSULTING & LAWS S.A.S.
VoBo 2425

compensar | miplanilla.com

REPORTE RESUMEN DE PAGO

Información básica de la planilla

Empresa:	REN CONSULTORES S.A.S	**NIT:**	900810402
Tipo Planilla:	E	**Periodo liquidación Pensiones:**	septiembre 2024
Sucursal o Dependencia:	PRINCIPAL	**Periodo liquidación Salud:**	octubre 2024
Número de Radicación:	80721914	**Total a pagar:**	$114,430,600
Fecha de vencimiento:	02/10/2024	**Total de empleados:**	169
Fecha de Pago:	02/10/2024	**Número de Administradoras:**	43

Detalles del pago

Razón social recaudo:	Compensar OI	**Nit recaudo:**	9998600669427
Descripción:	MiPlanilla.com Pago Proteccion Social	**Medio de Pago:**	Pago Electronico por PSE
Banco:	BANCO AV VILLAS	**Número Autorización:**	954219580
Estado de la transacción:	Transacción aprobada		

Código	NIT	Administradoras	Num. Afiliados	*Número de incapacidad por riesgos laborales	Valor descontado en incapacidad y/o licencia	Total Pagado
14-23	860011153	POSITIVA COMPANIA DE SEGUROS	169		$0	$2,484,300
230201	800229739	Proteccion (ING + Proteccion)	33		$0	$16,224,700
230301	800224808	Porvenir	70		$0	$30,685,500
230901	800253055	Skandia Fondo de Pensiones Obligatorias	2		$0	$1,214,900
231001	800227940	Colfondos	13		$0	$4,538,600
25-14	900336004	Administradora Colombiana de Pensiones -	37		$0	$20,020,400
CCF03	890900842	Comfenalco Antioquia Caja de Compensacion Fliar	4		$0	$488,700
CCF06	890102002	Combarranquilla Caja de Compensacion Fliar	3		$0	$295,700
CCF08	890480023	Comfenalco Cartagena Caja de Compensacion	4		$0	$360,400
CCF10	891800213	Comfaboy Caja de Compensacion Fliar	11		$0	$1,597,500
CCF11	890806490	Caja de Compensacion Familiar de Caldas	1		$0	$135,500
CCF15	892399989	Comfacesar Caja de Compensacion Fliar	1		$0	$139,000
CCF16	891080005	Comfacor Caja de Compensacion Fliar	1		$0	$373,500
CCF24	860066942	Compensar Caja de Compensacion Fliar	97		$0	$10,702,100
CCF32	891180008	Comfamiliar Huila Caja de Compensacion Fliar	2		$0	$133,500
CCF33	891780093	Caja de Compensacion Familiar del Magdalena	2		$0	$140,900
CCF34	892000146	Cofrem Caja de Compensacion Fliar	1		$0	$138,300

Este documento está clasificado como PRIVADO por parte de Compensar Operador de Información

Código	NIT	Administradoras	Num. Afiliados	*Número de incapacidad por riesgos laborales	Valor descontado en incapacidad y/o licencia	Total Pagado
CCF35	891280008	Caja de Compensacion Familiar de Nariño	2		$0	$135,600
CCF40	890201578	Comfenalco Santander Caja de Compensacion	6		$0	$678,900
CCF41	892200015	Caja de Compensacion Familiar de Sucre	1		$0	$139,000
CCF43	890000381	Comfenalco Quindio Caja de Compensacion Fliar	1		$0	$333,100
CCF44	891480000	Comfamiliar Risaralda Caja de Compensacion Fliar	2		$0	$302,700
CCF50	890700148	Comfenalco Caja de Compensacion Fliar	5		$0	$430,600
CCF56	890303093	Comfenalco Valle Caja de Compensacion Fliar	11		$0	$1,607,300
EPS001	830113831	ALIANSALUD EPS S.A.	2		$0	$335,900
EPS002	800130907	Salud Total EPS	21		$0	$1,583,500
EPS005	800251440	Sanitas EPS	35		$0	$6,146,500
EPS008	860066942	Compensar EPS	28		$0	$3,261,900
EPS010	800088702	EPS Sura	25		$0	$3,263,100
EPS017	830003564	Famisanar EPS Cafam Colsubsidio	23		$0	$2,002,800
EPS018	805001157	Servicio Occidental de Salud S.A. S.O.S EPS	4		$0	$512,900
EPS037	900156264	Nueva Promotora de Salud - Nueva EPS	12		$0	$1,101,500
EPS040	900604350	ALIANZA MEDELLIN ANTIOQUIA EPS SAS	1		$0	$162,500
EPS041	900156264	NUEVA E.P.S. S.A. MOV	3		$0	$601,600
EPS046	900914254	SALUD MIA EPS	1		$0	$335,900
EPS048	806008394	EPS-S Mutual Ser	2		$0	$124,300
EPSC34	900298372	Recaudo SGP Capital Salud	2		$0	$167,900
ESSC18	901021565	EPS-S Emssanar	2		$0	$142,800
ESSC24	900226715	EPS-S Coosalud	4		$0	$465,800
ESSC62	900935126	ASMET SALUD EPS SAS	1		$0	$78,300
MIN002	901037916	Fondo de Solidaridad y Garantía - FOSYGA	3		$0	$251,200
PAICBF	899999239	ICBF Instituto Colombiano de Bienestar Familiar	1		$0	$354,900
PASENA	899999034	SENA	1		$0	$236,600
						$114,430,600

***Si descontó incapacidades o notas crédito debe informar a la administradora correspondiente los descuentos.**

Este documento está clasificado como PRIVADO por parte de Compensar Operador de Información

compensar | miplanilla.com

REPORTE RESUMEN DE PAGO

Información básica de la planilla

Empresa:	REN CONSULTORES S.A.S	**NIT:**	900810402
Tipo Planilla:	E	**Periodo liquidación Pensiones:**	septiembre 2024
Sucursal o Dependencia:	PRINCIPAL	**Periodo liquidación Salud:**	octubre 2024
Número de Radicación:	80721917	**Total a pagar:**	$9,508,200
Fecha de vencimiento:	02/10/2024	**Total de empleados:**	9
Fecha de Pago:	02/10/2024	**Número de Administradoras:**	12

Detalles del pago

Razón social recaudo:	Compensar OI	**Nit recaudo:**	9998600669427
Descripción:	MiPlanilla.com Pago Proteccion Social	**Medio de Pago:**	Pago Electronico por PSE
Banco:	BANCOLOMBIA	**Número Autorización:**	954224614
Estado de la transacción:	Transacción aprobada		

Código	NIT	Administradoras	Num. Afiliados	*Número de incapacidad por riesgos laborales	Valor descontado en incapacidad y/o licencia	Total Pagado
14-23	860011153	POSITIVA COMPANIA DE SEGUROS	9		$0	$223,700
230201	800229739	Proteccion (ING + Proteccion)	2		$0	$1,357,800
230301	800224808	Porvenir	5		$0	$4,247,300
231001	800227940	Colfondos	1		$0	$559,000
CCF08	890480023	Comfenalco Cartagena Caja de Compensacion	1		$0	$258,800
CCF10	891800213	Comfaboy Caja de Compensacion Fliar	3		$0	$859,200
CCF24	860066942	Compensar Caja de Compensacion Fliar	4		$0	$359,100
EPS005	800251440	Sanitas EPS	3		$0	$595,000
EPS008	860066942	Compensar EPS	2		$0	$278,800
EPS037	900156264	Nueva Promotora de Salud - Nueva EPS	2		$0	$348,200
EPS041	900156264	NUEVA E.P.S. S.A. MOV	1		$0	$162,500
EPS048	806008394	EPS-S Mutual Ser	1		$0	$258,800
						$9,508,200

***Si descontó incapacidades o notas crédito debe informar a la administradora correspondiente los descuentos.**

Este documento está clasificado como PRIVADO por parte de Compensar Operador de Información