Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal

CERTIFICACIÓN SUPERVISIÓN PROVEEDORES DE BIENES Y/O SERVICIOS

TRD_101_17_03

LA SUPERVISORA DEL CONTRATO IDRY- MC-317-2024

C E R T I F I C A:

Que, PASOS S.AS, identificada con Nit 830.506.250-9, cumplió a cabalidad con el objeto del Contrato de No IDRY- MC-317-2024 de fecha 22 de octubre 2024, correspondiente a:

"CONTRATAR LA PRESTACION DE SERVICIOS PARA LA REALIZACIÒN DE EXÀMENES MÈDICOS OCUPACIONALES PERIÒDICOS DE INGRESO Y EGRESO DE LOS FUNCIONARIOS DE PLANTA DEL INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE YOPAL-IDRY, PARA LA VIGENCIA 2024.".

Que las actividades fueron realizadas conforme a las obligaciones pactadas en el Contrato de prestación de servicios No. IDRY- MC-317-2024, según entrada a almacén del Instituto No. 0000041 de fecha 22 de noviembre de 2024, Factura de Venta Nro. FEPS 3174 de fecha 19 diciembre de 2024 y pagos de seguridad social según revisión y aprobación realizada por parte de la supervisión de este contrato.

La presente certificación se expide a los diecisiete (17) días del mes de diciembre de 2024, para efectos del respectivo pago.

LILIAN SUSANA MORA BARRERA
Subdirectora Administrativa y Financiera
Supervisora

Proyectó: Jhon Edinson Rosado
Profesional contratado Apoyo supervisión

110

INFORME TÉCNICO DE CUMPLIMIENTO Y DE SUPERVISIÓN DEL CONTRATO NO. IDRY-MC-317-2024.

Fecha: 17/12/2024

CONTRATO No.:	IDRY-MC-317-2024
FECHA DEL CONTRATO:	22 DE OCTUBRE DE 2024
CONTRATANTE:	INSTITUTO PARA LA RECREACIÒN Y EL DEPORTE DE YOPAL - IDRY
CONTRATISTA:	PASSOS S.A.S. BIC
NIT:	830.506.250-9
FECHA DE INICIO:	25 DE OCTUBRE DE 2024
FECHA DE TERMINACIÓN:	24 DE NOVIEMBRE DE 2024
VALOR DEL CONTRATO:	DIECISEIS MILLONES NOVECIENTOS UN MIL SETECIENTOS DIEZ PESOS CON CUARENTA Y DOS CENTAVOS ($16.901.710,42)
OBJETO:	CONTRATAR LA PRESTACION DE SERVICIOS PARA LA REALIZACIÒN DE EXÀMENES MÈDICOS OCUPACIONALES PERIÒDICOS DE INGRESO Y EGRESO DE LOS FUNCIONARIOS DE PLANTA DEL INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE YOPAL-IDRY, PARA LA VIGENCIA 2024
PLAZO:	UN (1) MES
FORMA DE PAGO:	Un único pago donde se evidencie el servicio prestado a entera satisfacción una vez entreguen los bienes y servicios requeridos acordes con el proceso contractual, el pago se realizará previa presentación de informe de ejecución por parte del contratista, certificación de cumplimiento expedida por el supervisor, comprobante de ingreso al inventario se a ello hubiera lugar, suscripción del acta de liquidación, además el contratista deberá entregar factura pertinente o cuenta de cobro según corresponda y certificación y/o planilla del cumplimento de los requisitos de ley a que haya lugar (seguridad social y parafiscales) El contratista deberá enviar la factura al correo electrónico contabilidad@idry-yopal.gov.co o contactenos@idry-yopal.gov.co. El pago respectivo se hará con sujeción a la programación anual de caja PAC de conformidad con la Ley 80 de 1993, la Ley orgánica de presupuesto, el Estatuto Tributario y demás decretos que rigen al respecto. Las sumas que la entidad contratante se obliga a pagar están sujetas a las apropiaciones presupuestales y a la situación de fondos del (PAC).

En cumplimiento a las funciones de supervisión que nos competen, establecidas en clausula decima cuarta de la minuta Contrato de Compraventa No IDRY-MC-317-2024, se elabora informe técnico de supervisión de cumplimiento del objeto y actividades del contrato en menciòn.

1. ACTIVIDADES A DESARROLLAR

A continuación, se relacionan las actividades a desarrollar establecidas en estudio previo y carta de aceptación clausula sexta- contrato de prestación de servicios No. IDRY-MC-317-2024:

ITEM	DESCRIPCIÓN	UNID.	CANT.
1	Realizar 17 exámenes ocupacionales con cada una de las siguientes características: examen médico con énfasis osteomuscular, optometría, audiometría ocupacional, perfil lípido, glicemia en sangre, hemograma automatizado tipo 4	unidad	17
2	Realizar 8 electrocardiograma de ritmo o de superficie solo	unidad	8
3	Realizar 5 evaluaciones de luxometría en puesto de trabajo	Unidad	5
4	Realizar 5 evaluaciones de sonometría en puesto de trabajo	Unidad	5
5	Realizar 5 inspecciones de puestos de trabajo (énfasis osteomuscular)		
6	Realizar jornada de capacitación y conformación de la brigada integral de emergencias con duración de 4 horas.	4 horas	1
7	Realizar mantenimiento y reemplazo de extintores de acuerdo a las especificaciones técnicas.	unidad	xxx
8	Realizar el reemplazo de los ítems que componen los botiquines según lo descrito en la ficha técnica para botiquines tipo A.	Unidad	xxx
9	Realizar el programa de vigilancia epidemiológica auditivo firmado por ESP SST	Unidad	1
10	Realizar el programa de vigilancia epidemiológica visual firmado por optómetra ESP SST	Unidad	1
11	Realizar el programa de vigilancia epidemiológica cardiovascular firmado cardiólogo por ESP SST	unidad	1

2. ENTREGA Y VERIFICACIÓN

A continuación, se relacionan los elementos entregados y servicios realizados:

ITEM	DESCRIPCIÓN	UNID.	CANT.	CUMPLE
1	Realizar 17 exámenes ocupacionales con cada una de las siguientes características: examen médico con énfasis osteomuscular, optometría, audiometría ocupacional, perfil lípido, glicemia en sangre, hemograma automatizado tipo 4	unidad	17	SI
2	Realizar 8 electrocardiograma de ritmo o de superficie solo	unidad	8	SI
3	Realizar 5 evaluaciones de luxometría en puesto de trabajo	Unidad	5	

ITEM	DESCRIPCIÓN	UNID.	CANT.	CUMPLE
4	Realizar 5 evaluaciones de sonometría en puesto de trabajo	Unidad	5	
5	Realizar 5 inspecciones de puestos de trabajo (énfasis osteomuscular)			
6	Realizar jornada de capacitación y conformación de la brigada integral de emergencias con duración de 4 horas.	4 horas	1	
7	Realizar mantenimiento y reemplazo de extintores de acuerdo a las especificaciones técnicas.	unidad	xxx	
8	Realizar el reemplazo de los ítems que componen los botiquines según lo descrito en la ficha técnica para botiquines tipo A.	Unidad	xxx	
9	Realizar el programa de vigilancia epidemiológica auditivo firmado por ESP SST	Unidad	1	
10	Realizar el programa de vigilancia epidemiológica visual firmado por optómetra ESP SST	Unidad	1	
11	Realizar el programa de vigilancia epidemiológica cardiovascular firmado cardiólogo por ESP SST	unidad	1	

3. PROCEDIMIENTO REALIZADO.

Respecto a la **actividad 1**: Se coordinó con la empresa contratista PASSOS S.A.S para la convocatoria de los funcionarios del instituto y coordinar con el profesional contratado SST la realización de los 17 exámenes ocupacionales tipo médico con énfasis osteomuscular, optometría, audiometría ocupacional, perfil lípido, glicemia en sangre, hemograma automatizado tipo 4, Mediante comunicación oficial se les informa a cada uno de los empleados del Instituto indicándoles la IPS, fecha y hora programadas para su respectiva aplicación según el profesiograma de la institución.

Se adjunta soporte comunicado a convocatoria a toma de Exámenes Medico pre ocupacional y periódico IDRY 2024 y certificados emitidos por la I.P.S CENBI la cual fue la autorizada por la empresa PASSOS S.A.S para la realización de estos exámenes.

IDRY Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal

COMUNICACIÓN OFICIAL
SGD-FO-07
27-09-2024
V 02

110.39.15

Yopal, 21-11-2024

Funcionarios Instituto para el deporte y la recreación de Yopal
XXX
Sede administrativa IDRY

Asunto: Convocatoria para realización de exámenes médico-ocupacionales

Estimado funcionario.

La presente tiene como objetivo indicarle la hora y lugar para la toma de sus exámenes médico-ocupacionales de ingreso a la institución para el deporte y la recreación de Yopal IDRY, según decreto 1072 ARTÍCULO 2.2.4.2.2.18 y Resolución 2346 de 2007, donde se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, esta con el fin de dar cumplimiento a las actividades del plan de trabajo anual 2024 y al programa de medicina preventiva que corresponde al proceso de Seguridad y salud en el trabajo.

INFORMACIÓN, LUGAR Y HORA:

FECHA: 22-11-2024
IPS CENSI, CENTRO DE BIENESTAR INTEGRAL
HORA: 7:00 AM
DIRECCIÓN: CALLE 12 No 22ª – 22

Agradezco la atención prestada

LILIAN SUSANA BARRERA MORA
Subdirectora administrativa y financiera

Revisó: Fabián Andrés Gutiérrez
Cargo: Profesional universitario

Elaboró: Jhon Edinson Rosado Paez
Cargo: Profesional contratado SST.

Complejo Deportivo Los Hobos, Calle 24 No. 40-14, Tel. +57 3212471874, Yopal - Casanare
www.idry-yopal.gov.co - contactenos@idry-yopal.gov.co

Página 1 de 1

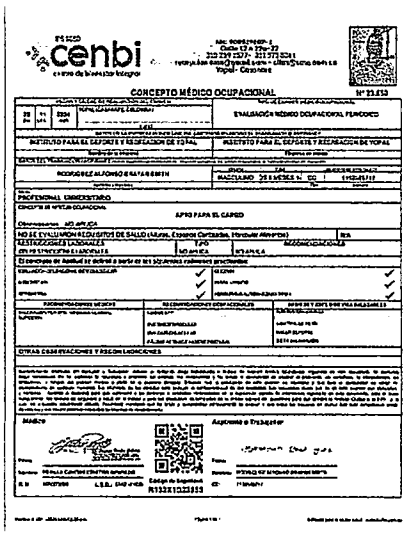
Programación de exámenes médicos por cargo, Profesiograma IDRY 2024

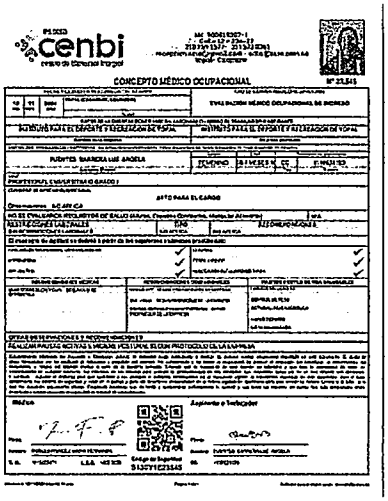
Codigo		SISTEMA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO MATRIZ DE EVALUACIONES MEDICAS "PROFESIOGRAMA"	IDRY
Version			
Fecha			

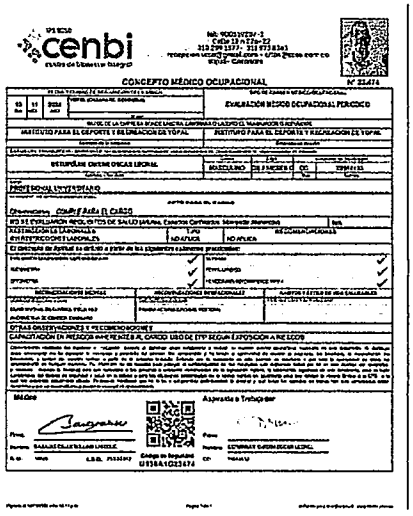
	CARGO / TIPO DE EXAMEN																	
1	DIRECTOR I EDWIN MACHED LEAL	x			x		x					x	x		x	x		x	
2	JEFE DE OFICINA ASESOR JURIDICO I YEDIKA NOHEMI GOMEZ TORRES	x			x		x						x		x			x	
3	JEFE DE OFICINA CONTROL INTERNO DE GESTION I HELVER OSSELL MARTINEZ BO	x			x		x					x	x		x	x		x	
4	SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO I LILIAN SUSANA MORA BARRERA	x			x		x					x	x		x	x		x	
5	SUBDIRECTORA TECNICO I AMERICA GABAEL GALVAN SIERRA	x			x		x					x	x		x	x		x	
6	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 3 I I MARIO ANDRES PEREZ PAEZ	x			x		x						x		x	x		x	
7	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 3 I DAYRAL DAITH RODRIGUEZ ALFOLIO	x			x		x						x		x	x		x	
8	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 3 I I ADRIAN AUDRES GUTIERREZ	x			x		x						x		x	x		x	
9	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 3 I I LUZ ANGELA FUENTES BARRERA	x			x		x						x		x	x		x	
10	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 3 I I GERMAN ANTONIO VILLAMIL	x			x		x					x	x		x	x		x	
11	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 3 I MONICA ANDREA RAMIREZ CENTENO	x			x		x						x		x	x		x	
12	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 3 I OSCAR LEONEL ESTUPIÑAN DURAN												x		x	x		x	
13	TECNICO ADMINISTRATIVO I DIANA CAROLINA QUEVARA												x		x	x		x	
14	SECRETARIA GIA I LAURA CATALINA RODRIGUEZ												x		x	x		x	
15	AUXILIAR ADMINISTRATIVO I EVERT RAMIREZ RAMIREZ	x			x		x					x	x		x	x		x	
16	TRABAJADORES OFICIALES I MIGUEL ALEXANDER PAREDES	x			x		x						x		x	x		x	
17	TRABAJADORES OFICIALES I OMAR AYLA AYLA	x			x		x					x	x		x	x		x	

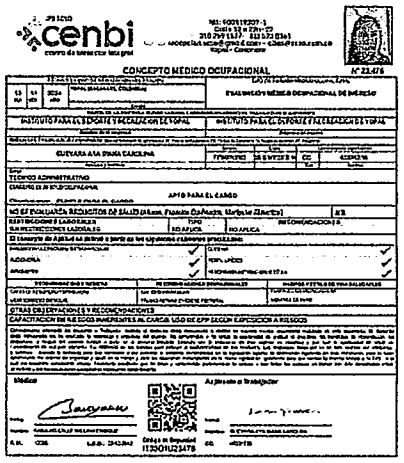
Actividad No. 1

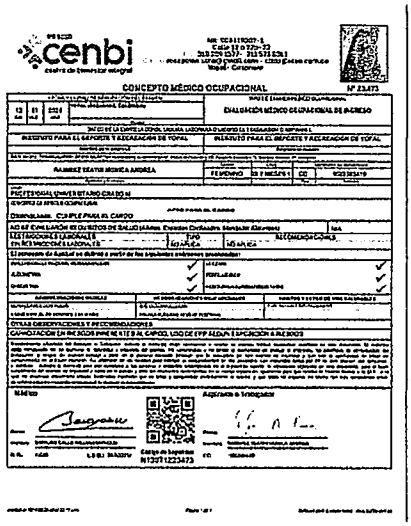
Realizar 17 exámenes ocupacionales con cada una de las siguientes características: examen médico con énfasis osteomuscular, optometría, audiometría ocupacional, perfil lípido, glicemia en sangre, hemograma automatizado tipo 4.

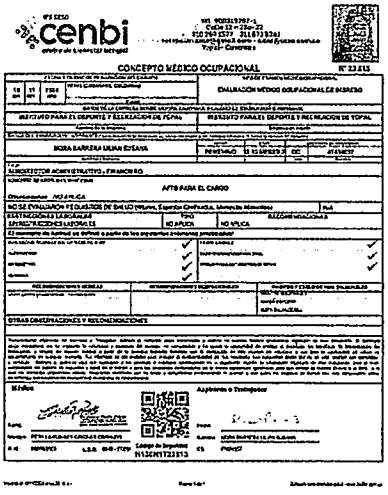

cenbi
CONCEPTO MÉDICO OCUPACIONAL
EVALUACIÓN MÉDICO OCUPACIONAL PERIÓDICO
APTO PARA EL CARGO

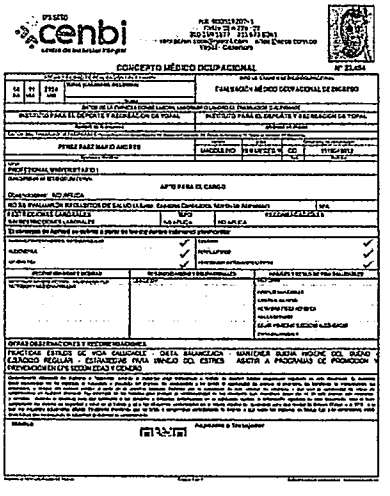

cenbi
CONCEPTO MÉDICO OCUPACIONAL
APTO PARA EL CARGO

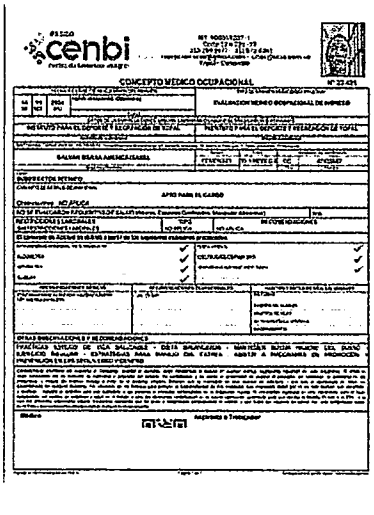

cenbi
CONCEPTO MÉDICO OCUPACIONAL
EVALUACIÓN MÉDICO OCUPACIONAL PERIÓDICO
APTO PARA EL CARGO

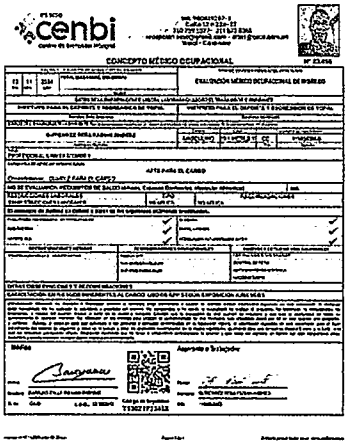

cenbi
CONCEPTO MÉDICO OCUPACIONAL
EVALUACIÓN MÉDICO OCUPACIONAL DE INGRESO
APTO PARA EL CARGO

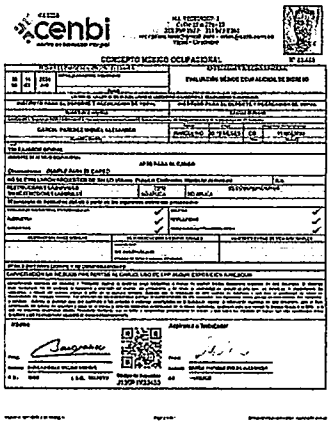

cenbi
CONCEPTO MÉDICO OCUPACIONAL
EVALUACIÓN MÉDICO OCUPACIONAL DE INGRESO
APTO PARA EL CARGO

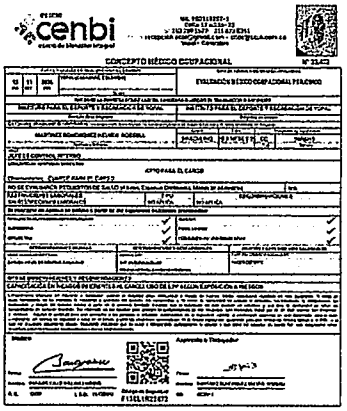

cenbi
CONCEPTO MÉDICO OCUPACIONAL
EVALUACIÓN MÉDICO OCUPACIONAL DE INGRESO
APTO PARA EL CARGO

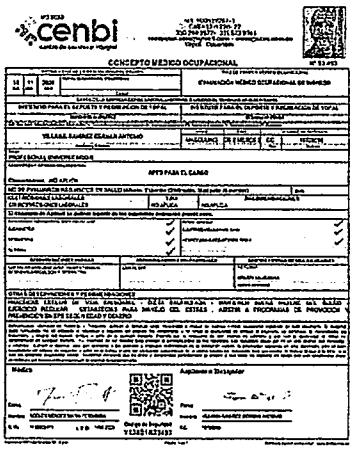

cenbi
CONCEPTO MÉDICO OCUPACIONAL
EVALUACIÓN MÉDICO OCUPACIONAL DE INGRESO
APTO PARA EL CARGO

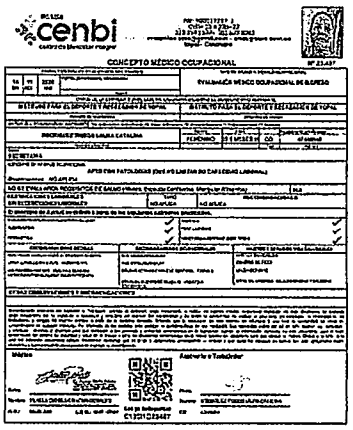

cenbi
CONCEPTO MÉDICO OCUPACIONAL
EVALUACIÓN MÉDICO OCUPACIONAL DE INGRESO
APTO PARA EL CARGO

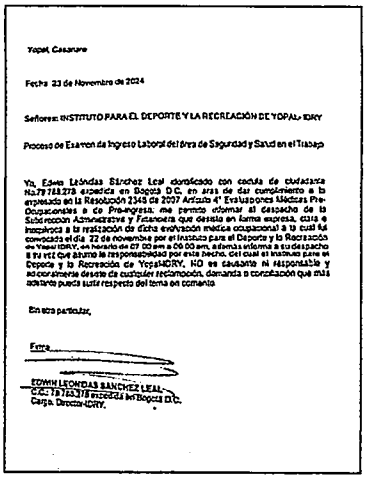

cenbi
CONCEPTO MÉDICO OCUPACIONAL


cenbi
CONCEPTO MÉDICO OCUPACIONAL


cenbi
CONCEPTO MÉDICO OCUPACIONAL


cenbi
CONCEPTO MÉDICO OCUPACIONAL


cenbi
CONCEPTO MÉDICO OCUPACIONAL



Yopal, Casanare

Fecha: 23 de Noviembre de 2024

Señores: INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YOPAL- IDRY

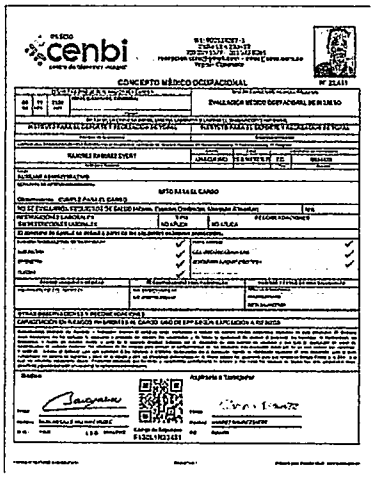
Proceso de Examen de Ingreso Laboral del área de Seguridad y Salud en el Trabajo

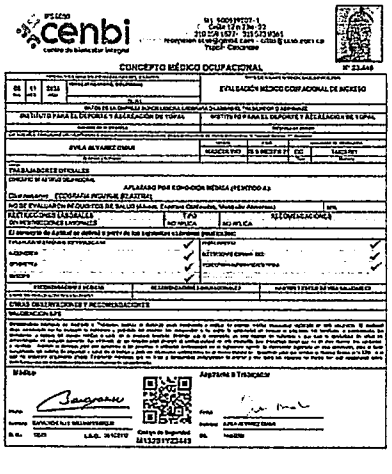
Yo, Edwin Leónidas Sánchez Leal identificado con cedula de ciudadanía No.79.788.278 expedida en Bogotá D.C. en aras de dar cumplimiento a lo expresado en la Resolución 2346 de 2007 Artículo 4° Evaluaciones Medicas Pre-Ocupacionales o de Pre-ingreso, me permito informar el desacuerdo de la Sub-rrogan Administrativa y Financiera que desista en forma expresa, clara e inequívoca a la realización de dicha evaluación medica ocupacional a la cual fue convocado el día 22 de noviembre por el Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal IDRY, en horario de 07:00 am a 09:00 am, además informo a su despacho si no me da asumo la responsabilidad por esta decisión. Con cual el Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal-IDRY, NO es causante ni responsable y exonerarme desde de cualquier reclamación, demanda o condenación que más adelante pueda surtir respecto del tema en comento.

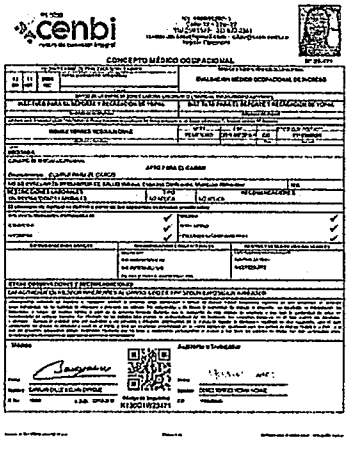
En esta particular,

Firma

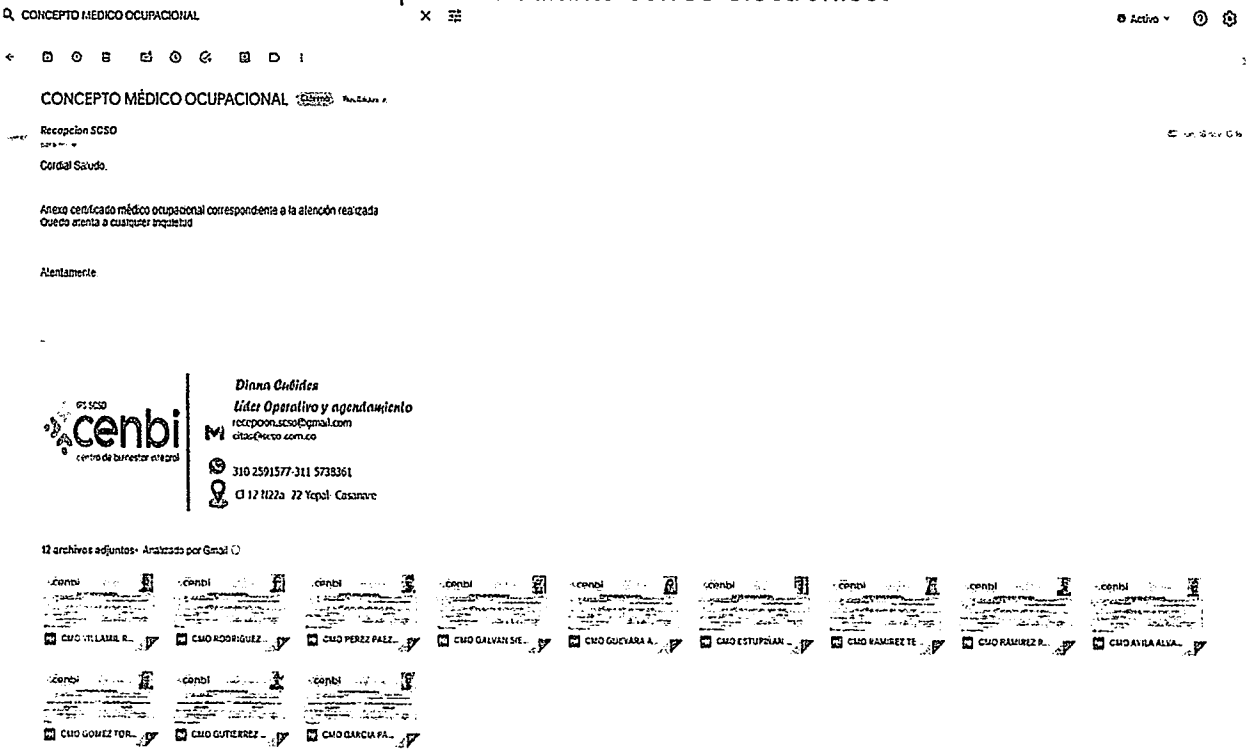
EDWIN LEONIDAS SANCHEZ LEAL
C.C. 79.788.278 Expedida en Bogotá D.C.
Carga. Director-IDRY.


cenbi
CONCEPTO MÉDICO OCUPACIONAL


cenbi
CONCEPTO MÉDICO OCUPACIONAL


cenbi
CONCEPTO MÉDICO OCUPACIONAL

Se reciben certificados de aptitud mediante correo electrónico:


CONCEPTO MEDICO OCUPACIONAL

CONCEPTO MÉDICO OCUPACIONAL

Recepcion SCSO

Cordial Saludo.

Anexo certificado médico ocupacional correspondiente a la atención realizada
Quedo atenta a cualquier inquietud

Atentamente

cenbi centro de bienestar integral

Diana Cubides
Lider Operativo y agendamiento
recepcion.scso@gmail.com
citas@scso.com.co
310 2591577-311 5738361
Cl 12 #22a 72 Yopal- Casanare

12 archivos adjuntos• Analizado por Gmail

Actividad No. 2 Realizar 8 electrocardiograma de ritmo o de superficie solo.

Entre los días 26 de octubre de 2024 y 20 de noviembre de 2024, se verifica la convocatoria del personal para la realización de los exámenes "electrocardiograma de ritmo" a los trabajadores que corresponde según el cronograma entregado a la IPS por parte del IDRY, se verifica su aplicación.

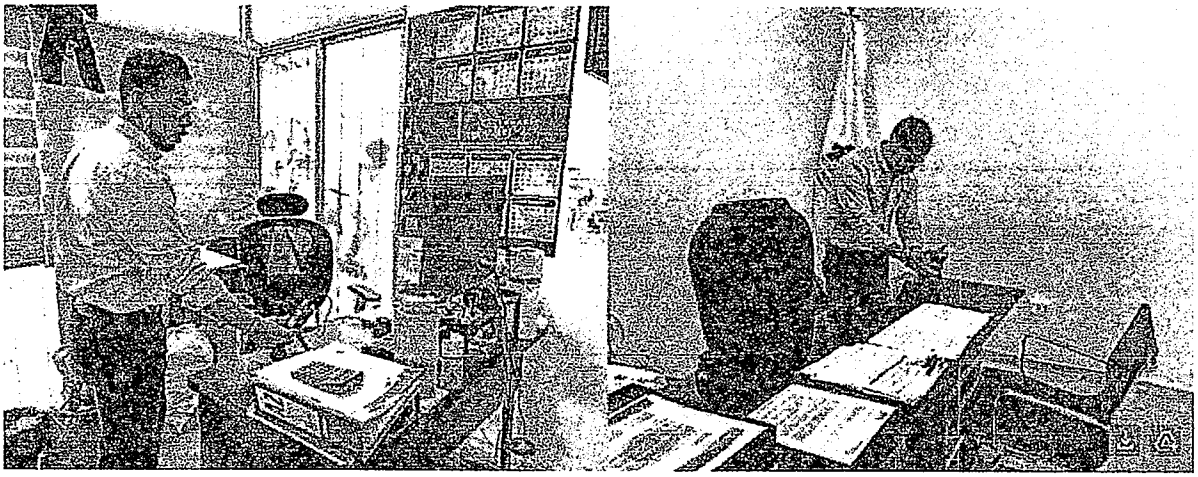
DETALLE DEL PERSONAL QUIE SE LE APLICO EXÀMEN:

1.	**JEFE DE OFICINA CONTROL INTERNO DE GESTIÒN /** HELVER ROSSELL MARTINEZ BOHORQUEZ
2.	**SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO/** LILIAN SUSANA MORA BARRERA
3.	**SUBDIRECTOR/A TÈCNICO/** AMERICA ISABAEL GALVAN SIERRA
4.	**PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO I /** MARIO ANDRES PEREZ PAEZ
5.	**PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO II /** GERMAN ANTONIO VILLAMIL
6.	**PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO III /**OSCAR LEONEL ESTUPIÑAN DURÀN
7.	**AUXILIAR ADMINISTRATIVO /** EVERT RAMIREZ RAMIREZ
8.	**TRABAJADORES OFICIALES /**OMAR AVILA AVILA

ACTIVIDAD No. 3: el día 14 de noviembre de 2024 en las instalaciones del Instituto para el deporte y la recreación de Yopal junto con el profesional de la empresa PASSOS S.A.S Se realizaron 5 evaluaciones de luxómetrìa en puesto de trabajo:

Oficinas intervenidas:

1. Apoyo SAF:
2. Jurídica
3. Subdirección administrativa y financiera
4. Oficina Secretaria
5. Dirección.

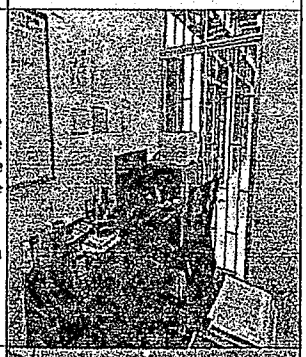
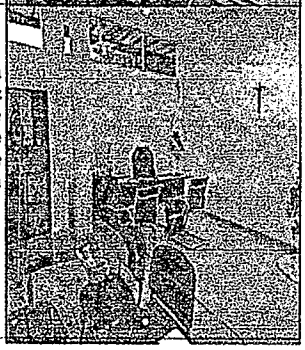


cenbi

Tabla 6. Nivel de iluminación en los puestos de trabajo del INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y RECREACION DE YOPAL.

PUNTO EVALUADO	NIVEL ENCONTRADO (LUX)	TIPO DE RECINTO / ACTIVIDAD	REFERENCIA			OBSERVACIONES	REGISTRO FOTOGRAFICO
			MIN	MEDIO	MAX		
PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 1	880,5	Oficina de tipo general, mecanografía y computación	300	500	750	El puesto de trabajo cuenta con un sistema de iluminación general mixto con luz artificial dada por luminarias de tipo led e ingreso de luz natural por medio de ventanas, la superficie de trabajo tiene acabado mate, los muros y el techo son de color blanco. Durante la medición la condición climatológica permaneció soleada.	
JEFE DE OFICINA ASESORA JURIDICA	417,0	Oficina de tipo general, mecanografía y computación	300	500	750	El puesto de trabajo cuenta con un sistema de iluminación general mixto con luz artificial dada por luminarias de tipo led e ingreso de luz natural por medio de ventanas, la superficie de trabajo tiene acabado mate, los muros y el techo son de color blanco. Durante la medición la condición climatológica permaneció soleada.	

cenbi centro de bienestar integral

PUNTO EVALUADO	NIVEL ENCONTRADO (LUX)	TIPO DE RECINTO / ACTIVIDAD	REFERENCIA			OBSERVACIONES	REGISTRO FOTOGRAFICO
			MIN	MEDIO	MAX		
SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	577,0	Oficina de tipo general, mecanografía y computación	300	500	750	El puesto de trabajo cuenta con un sistema de iluminación general mixto con luz artificial dada por luminarias de tipo led e ingreso de luz natural por medio de ventanas, la superficie de trabajo tiene acabado mate, los muros y el techo son de color blanco. Durante la medición la condición climatológica permaneció soleada.	
DIRECTOR GENERAL	382,0	Oficina de tipo general, mecanografía y computación	300	500	750	El puesto de trabajo cuenta con un sistema de iluminación general mixto con luz artificial dada por luminarias de tipo led e ingreso de luz natural por medio de ventanas, la superficie de trabajo tiene acabado brillante, los muros y el techo son de color blanco. Durante la medición la condición climatológica permaneció soleada.	

cenbi centro de bienestar integral

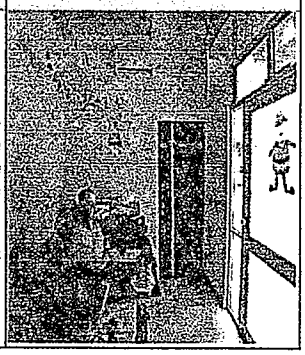
PUNTO EVALUADO	NIVEL ENCONTRADO (LUX)	TIPO DE RECINTO / ACTIVIDAD	REFERENCIA			OBSERVACIONES	REGISTRO FOTOGRAFICO
			MIN	MEDIO	MAX		
SECRETARIA GENERAL	555,0	Oficina de tipo general, mecanografía y computación	300	500	750	El puesto de trabajo cuenta con un sistema de iluminación general mixto con luz artificial dada por luminarias de tipo led e ingreso de luz natural por medio de ventanas, la superficie de trabajo tiene acabado mate, los muros y el techo son de color blanco. Durante la medición la condición climatológica permaneció soleada.	

Tabla 8. Análisis de resultados por puesto de trabajo.

PUESTO DE TRABAJO	VALORACION	ESPECIFICACIONES POR PUESTO
Profesional universitario grado I		El nivel de iluminación es **EXCEDIDO** considerando que la medición realizada arroja un nivel promedio de 880,5 lux. Por lo cual, el nivel de iluminación del puesto de trabajo NO CUMPLE con los requerimientos de la normatividad colombiana - Resolución 180540 de 2010 (RETILAP) para oficinas de tipo general, mecanografía y computación.
Jefe de oficina asesora jurídica		El nivel de iluminación es **ADECUADO** considerando que la medición realizada arroja un nivel promedio de 417,0 lux. Por lo cual, el nivel de iluminación del puesto de trabajo CUMPLE con los requerimientos de la normatividad colombiana - Resolución 180540 de 2010 (RETILAP) para oficinas de tipo general, mecanografía y computación.
Subdirectora administrativa y financiera		El nivel de iluminación es **ADECUADO** considerando que la medición realizada arroja un nivel promedio de 577,0 lux. Por lo cual, el nivel de iluminación del puesto de trabajo CUMPLE con los requerimientos de la normatividad colombiana - Resolución 180540 de 2010 (RETILAP) para oficinas de tipo general, mecanografía y computación.
Director general		El nivel de iluminación es **ADECUADO** considerando que la medición realizada arroja un nivel promedio de 382,0 lux. Por lo cual, el nivel de iluminación del puesto de trabajo CUMPLE con los requerimientos de la normatividad colombiana - Resolución 180540 de 2010 (RETILAP) para oficinas de tipo general, mecanografía y computación.
Secretaria general		El nivel de iluminación es **ADECUADO** considerando que la medición realizada arroja un nivel promedio de 555,0 lux. Por lo cual, el nivel de iluminación del puesto de trabajo CUMPLE con los requerimientos de la normatividad colombiana - Resolución 180540 de 2010 (RETILAP) para oficinas de tipo general, mecanografía y computación.

ACTIVIDAD No. 4 Realizar 5 evaluaciones de sonometría en puesto de trabajo.

El día 16 de noviembre de 2024 PASSOS S.A.S. BIC, realizó las 5 evaluaciones de sonometría en puesto de trabajo, de conformidad con las especificaciones descritas en el estudio previo.

Las oficinas intervenidas fueron:

Se verifica la realización de Las evaluaciones de sonometría, así como el uso del equipo que cumple con las características.

1. APOYO SAF
2. JURIDICA
3. SAF
4. SECRETARÍA
5. DIRECCIÓN

PUNTO DE MEDICION				
LUGAR	OFICINA SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA I			
NIVEL DE PRESION SONORA	MIN dB(A)	MAX dB(A)	PROMEDIO dB(A)	
	59,9	62,8	61,4	
TIEMPO MAXIMO DE EXPOSICION (HORAS)	N/A			
TIEMPO DE EXPOSICION (HORAS)	8			
TRABAJADORES EXPUESTOS	5			



Nº	HORA	NPS	UNIDAD
1	10:41:08	61,1	dB(A)
2	10:41:09	61,5	dB(A)
3	10:41:10	62,8	dB(A)
4	10:41:11	61,6	dB(A)
5	10:41:12	61,0	dB(A)
6	10:41:13	62,6	dB(A)
7	10:41:14	62,0	dB(A)
8	10:41:15	60,5	dB(A)
9	10:41:16	62,7	dB(A)
10	10:41:17	62,6	dB(A)
11	10:41:18	61,8	dB(A)
12	10:41:19	60,3	dB(A)
13	10:41:20	61,5	dB(A)
14	10:41:21	60,7	dB(A)
15	10:41:22	60,2	dB(A)
16	10:41:23	60,9	dB(A)
17	10:41:24	59,9	dB(A)
18	10:41:25	60,7	dB(A)
19	10:41:26	62,5	dB(A)
20	10:41:27	60,5	dB(A)

FUENTES EMISORAS DE RUIDO

Conversación entre el personal.

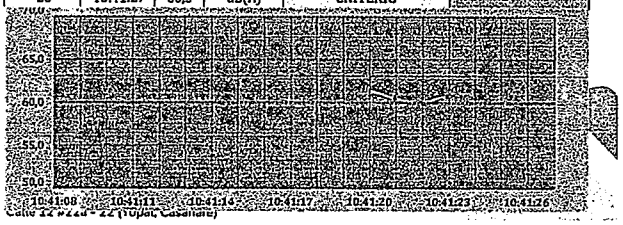
Equipos de cómputo.

OBSERVACIONES

La medición se realizó al interior de la oficina de subdirección administrativa y financiera, la cual permaneció totalmente cerrada. De acuerdo con la información registrada y las condiciones identificadas se tiene en cuenta que hay exposición de 5 personas durante un tiempo promedio acumulado de 8 horas de la jornada laboral. Es de tener en cuenta que este tiempo depende de la actividad a ejecutar.

De acuerdo con la medición realizada se obtiene un nivel de presión sonora promedio de 61,4 dB (A).

PROTECTOR AUDITIVO	N/A
CRITERIO	



PUNTO DE MEDICION				
LUGAR	OFICINA JURIDICA			
NIVEL DE PRESION SONORA	MIN dB(A)	MAX dB(A)	PROMEDIO dB(A)	
	65,1	67,9	66,4	
TIEMPO MAXIMO DE EXPOSICION (HORAS)	N/A			
TIEMPO DE EXPOSICION (HORAS)	8			
TRABAJADORES EXPUESTOS	5			



Nº	HORA	NPS	UNIDAD
1	10:47:21	67,8	dB(A)
2	10:47:22	66,2	dB(A)
3	10:47:23	67,8	dB(A)
4	10:47:24	66,9	dB(A)
5	10:47:25	66,1	dB(A)
6	10:47:26	65,1	dB(A)
7	10:47:27	66,2	dB(A)
8	10:47:28	65,7	dB(A)
9	10:47:29	65,1	dB(A)
10	10:47:30	66,3	dB(A)
11	10:47:31	65,3	dB(A)
12	10:47:32	65,2	dB(A)
13	10:47:33	67,7	dB(A)
14	10:47:34	66,6	dB(A)
15	10:47:35	66,9	dB(A)
16	10:47:36	66,4	dB(A)
17	10:47:37	66,4	dB(A)
18	10:47:38	66,1	dB(A)
19	10:47:39	67,9	dB(A)
20	10:47:40	67,2	dB(A)

FUENTES EMISORAS DE RUIDO

Conversación entre el personal.

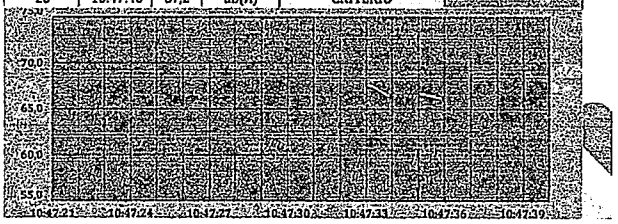
Equipos de cómputo.

OBSERVACIONES

La medición se realizó al interior de la oficina jurídica. De acuerdo con la información registrada y las condiciones identificadas se tiene en cuenta que hay exposición de 5 personas durante un tiempo promedio acumulado de 8 horas de la jornada laboral. Es de tener en cuenta que este tiempo depende de la actividad a ejecutar.

De acuerdo con la medición realizada se obtiene un nivel de presión sonora promedio de 66,4 dB (A).

PROTECTOR AUDITIVO	N/A
CRITERIO	



PUNTO DE MEDICION			
LUGAR	OFICINA DIRECTOR GENERAL		
NIVEL DE PRESION SONORA	MIN dB(A)	MAX dB(A)	PROMEDIO dB(A)
	48,7	51,3	50,0
TIEMPO MAXIMO DE EXPOSICION (HORAS)	N/A		
TIEMPO DE EXPOSICION (HORAS)	8		
TRABAJADORES EXPUESTOS	1		

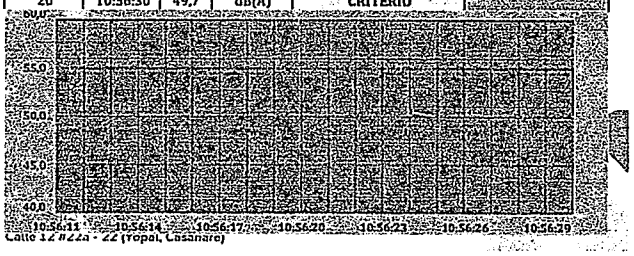


N°	HORA	NPS	UNIDAD
1	10:56:11	51,2	dB(A)
2	10:56:12	49,2	dB(A)
3	10:56:13	49,0	dB(A)
4	10:56:14	50,4	dB(A)
5	10:56:15	50,2	dB(A)
6	10:56:16	50,4	dB(A)
7	10:56:17	48,7	dB(A)
8	10:56:18	49,4	dB(A)
9	10:56:19	50,3	dB(A)
10	10:56:20	49,3	dB(A)
11	10:56:21	49,4	dB(A)
12	10:56:22	49,1	dB(A)
13	10:56:23	51,0	dB(A)
14	10:56:24	50,8	dB(A)
15	10:56:25	50,3	dB(A)
16	10:56:26	49,6	dB(A)
17	10:56:27	51,3	dB(A)
18	10:56:28	49,9	dB(A)
19	10:56:29	50,8	dB(A)
20	10:56:30	49,7	dB(A)

FUENTES EMISORAS DE RUIDO
Equipos de cómputo.

OBSERVACIONES
La medición se realizó al interior de la oficina del director general, la cual permaneció totalmente cerrada. De acuerdo con la información registrada y las condiciones identificadas se tiene en cuenta que hay exposición de 1 persona durante un tiempo promedio acumulado de 8 horas de la jornada laboral. Es de tener en cuenta que este tiempo depende de la actividad a ejecutar. De acuerdo con la medición realizada se obtiene un nivel de presión sonora promedio de 50,0 dB (A).

PROTECTOR AUDITIVO	N/A
CRITERIO	



PUNTO DE MEDICION			
LUGAR	OFICINA SECRETARIA GENERAL		
NIVEL DE PRESION SONORA	MIN dB(A)	MAX dB(A)	PROMEDIO dB(A)
	58,2	59,6	58,8
TIEMPO MAXIMO DE EXPOSICION (HORAS)	N/A		
TIEMPO DE EXPOSICION (HORAS)	8		
TRABAJADORES EXPUESTOS	1		

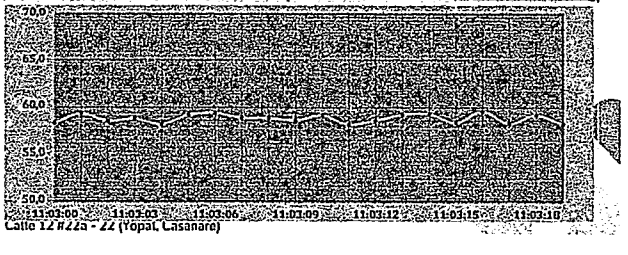


N°	HORA	NPS	UNIDAD
1	11:03:00	58,3	dB(A)
2	11:03:01	59,4	dB(A)
3	11:03:02	58,6	dB(A)
4	11:03:03	58,8	dB(A)
5	11:03:04	58,2	dB(A)
6	11:03:05	59,2	dB(A)
7	11:03:06	59,4	dB(A)
8	11:03:07	58,9	dB(A)
9	11:03:08	58,9	dB(A)
10	11:03:09	58,7	dB(A)
11	11:03:10	59,2	dB(A)
12	11:03:11	58,2	dB(A)
13	11:03:12	58,7	dB(A)
14	11:03:13	59,3	dB(A)
15	11:03:14	59,3	dB(A)
16	11:03:15	58,4	dB(A)
17	11:03:16	59,6	dB(A)
18	11:03:17	58,3	dB(A)
19	11:03:18	59,2	dB(A)
20	11:03:19	58,3	dB(A)

FUENTES EMISORAS DE RUIDO
Conversación entre el personal. Equipos de cómputo.

OBSERVACIONES
La medición se realizó al interior de la oficina de la secretaria general, la cual permaneció totalmente cerrada. De acuerdo con la información registrada y las condiciones identificadas se tiene en cuenta que hay exposición de 1 persona durante un tiempo promedio acumulado de 8 horas de la jornada laboral. Es de tener en cuenta que este tiempo depende de la actividad a ejecutar. De acuerdo con la medición realizada se obtiene un nivel de presión sonora promedio de 58,8 dB (A).

PROTECTOR AUDITIVO	N/A
CRITERIO	



PUNTO DE MEDICION			
LUGAR	OFICINA SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA I		
NIVEL DE PRESION SONORA	MIN dB(A)	MAX dB(A)	PROMEDIO dB(A)
	59,9	62,8	61,4
TIEMPO MAXIMO DE EXPOSICION (HORAS)	N/A		
TIEMPO DE EXPOSICION (HORAS)	8		
TRABAJADORES EXPUESTOS	5		

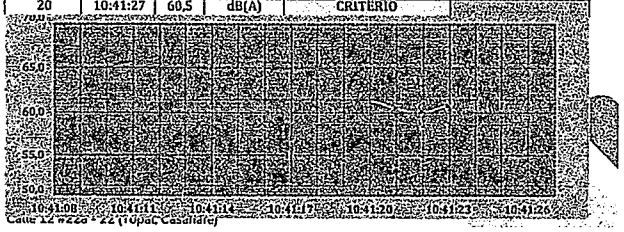


N°	HORA	NPS	UNIDAD
1	10:41:08	61,1	dB(A)
2	10:41:09	61,5	dB(A)
3	10:41:10	62,8	dB(A)
4	10:41:11	61,6	dB(A)
5	10:41:12	61,0	dB(A)
6	10:41:13	62,6	dB(A)
7	10:41:14	62,0	dB(A)
8	10:41:15	60,5	dB(A)
9	10:41:16	62,7	dB(A)
10	10:41:17	62,6	dB(A)
11	10:41:18	61,8	dB(A)
12	10:41:19	60,3	dB(A)
13	10:41:20	61,5	dB(A)
14	10:41:21	60,7	dB(A)
15	10:41:22	60,2	dB(A)
16	10:41:23	60,9	dB(A)
17	10:41:24	59,9	dB(A)
18	10:41:25	60,7	dB(A)
19	10:41:26	62,5	dB(A)
20	10:41:27	60,5	dB(A)

FUENTES EMISORAS DE RUIDO
Conversación entre el personal. Equipos de cómputo.

OBSERVACIONES
La medición se realizó al interior de la oficina de subdirección administrativa y financiera, la cual permaneció totalmente cerrada. De acuerdo con la información registrada y las condiciones identificadas se tiene en cuenta que hay exposición de 5 personas durante un tiempo promedio acumulado de 8 horas de la jornada laboral. Es de tener en cuenta que este tiempo depende de la actividad a ejecutar. De acuerdo con la medición realizada se obtiene un nivel de presión sonora promedio de 61,4 dB (A).

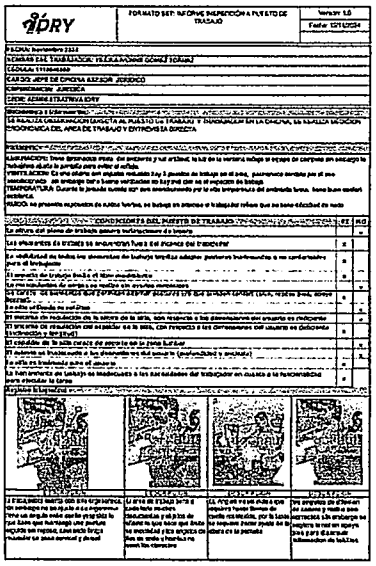
PROTECTOR AUDITIVO	N/A
CRITERIO	



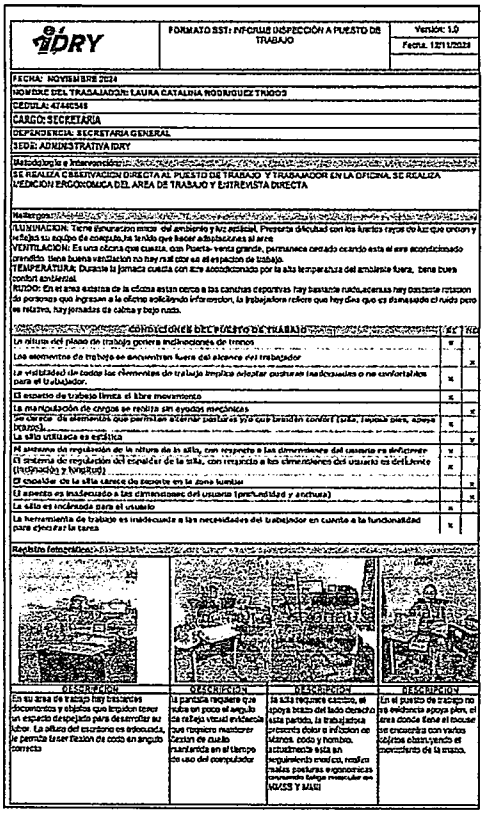
Actividad No. 05 Realizar 5 inspecciones de puestos de trabajo (énfasis osteomuscular).

El día 17 de noviembre la empresa PASSOS S.A.S. BIC, realizó 5 inspecciones de puestos de trabajo (énfasis osteomuscular)., de conformidad con las especificaciones descritas en el estudio previo. Estos exámenes se realizaron a los siguientes puestos de trabajo.

OFICINA No. 1 ASESOR JURIDICO : YESIKA IVONE GOMEZ TORRES



OFICINA: No 2. SECRETARÌA trabajador: LAURA CATALINA RODRIGUEZ TRIGOS



IDRY	FORMATO SST: INFORME INSPECCIÓN A PUESTO DE TRABAJO	Versión: 1.0 Fecha: 12/11/2023

FECHA: NOVIEMBRE 2024
NOMBRE DEL TRABAJADOR: LAURA CATALINA RODRIGUEZ TRIGOS
CEDULA: 47440548
CARGO: SECRETARIA
DEPENDENCIA: SECRETARIA GENERAL
SEDE: ADMINISTRATIVA IDRY

Metodología e Intervención:
SE REALIZA OBSERVACION DIRECTA AL PUESTO DE TRABAJO Y TRABAJADOR EN LA OFICINA, SE REALIZA MEDICION ERGONOMICA DEL AREA DE TRABAJO Y ENTREVISTA DIRECTA

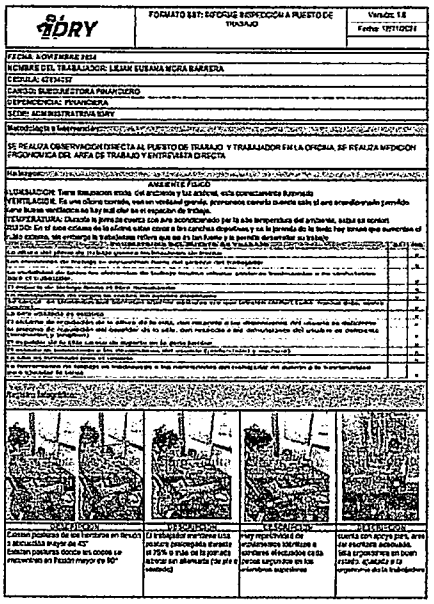
Hallazgos:
ILUMINACION: Tiene iluminacion mixta del ambiente y luz artificial. Presenta dificultad con los brillos rayos de luz que emiten y reflejan su sobre de computo, ha tenido que hacer adaptaciones al area
VENTILACION: Es una oficina que cuenta con Puerta- ventana grande, permanece cerrado cuando esta el aire acondicionado prendido tiene buena ventilacion no hay mal olor ni es espacion de trabajo.
TEMPERATURA: Durante la jornada cuenta con aire acondicionado por la alta temperatura del ambiente fuera, tiene buen confort ambiental
RUIDO: En el area externas de la oficina estan cerca a las canchas deportivas hay bastante reticulaciones hay constante rotacion de personas que ingresan a la oficina solicitando informacion, la trabajadora refiere que hoy dia que es domingo el ruido pero es relativo, hay jornadas de calma y bajo ruido.

CONDICIONES DEL PUESTO DE TRABAJO	SI	NO
La altura del plano de trabajo genera inclinaciones de tronco	X	
Los elementos de trabajo se encuentran fuera del alcance del trabajador		X
La visibilidad de todos los elementos de trabajo implica adoptar posturas inadecuadas o no confortables para el trabajador.	X	
El espacio de trabajo limita el libre movimiento	X	
La manipulación de cargas se realiza sin ayudas mecánicas		X
No se dispone de elementos que permitan alternar posturas sentado y de pie cada tercio de jornada (sillas, taburetes para apoyo parcial)	X	
La silla utilizada es estática		X
El sistema de regulación de la altura de la silla, con respecto a las dimensiones del usuario es deficiente	X	
El sistema de regulación del respaldo de la silla, con respecto a las dimensiones del usuario es deficiente (inclinación y longitud)	X	
El respaldo de la silla carece de soporte en la zona lumbar		X
El asiento es inadecuado a las dimensiones del usuario (profundidad y anchura)		X
La silla es incómoda para el usuario	X	
La herramienta de trabajo es inadecuada a las necesidades del trabajador en cuanto a la funcionalidad para ejecutar la tarea	X	

Registro fotográfico:

DESCRIPCION	DESCRIPCION	DESCRIPCION	DESCRIPCION
En su area de trabajo hay bastantes documentos y objetos que impiden tener un espacio despejado para desarrollar su labor. La altura del escritorio es adecuada, le permite tener flexion de codo en angulo correcto	La pantalla requiere que se incline un poco el angulo de reflejo visual evidencia que requiere mantener flexion de cuello mantenida en el tiempo de uso del computador	la silla requiere ajustes, el apoya brazo del lado derecho esta partido, la trabajadora presenta dolor e inflacion en manos, codo y hombro. actualmente esta en seguimiento medico, realiza malas posturas ergonomicas generando fatiga muscular en MMSS Y MMII	En el puesto de trabajo no se evidencia apoya pies, el area donde tiene el mouse se encuentra con varios objetos obstruyendo el movimiento de la mano.

OFICINA 3. Subdirección administrativa y financiera: Trabajador/a LILIAN SUSANA MORA BARRERA



IDRY	FORMATO SST: INFORME INSPECCIÓN A PUESTO DE TRABAJO	Versión: 1.0 Fecha: 12/11/2023

FECHA: NOVIEMBRE 2024
NOMBRE DEL TRABAJADOR: LILIAN SUSANA MORA BARRERA
CEDULA: 42134257
CARGO: SUBDIRECTORA FINANCIERO
DEPENDENCIA: FINANCIERA
SEDE: ADMINISTRATIVA IDRY

Metodología e Intervención:
SE REALIZA OBSERVACION DIRECTA AL PUESTO DE TRABAJO Y TRABAJADOR EN LA OFICINA, SE REALIZA MEDICION ERGONOMICA DEL AREA DE TRABAJO Y ENTREVISTA DIRECTA

Hallazgos:
AMBIENTE FISICO
ILUMINACION: Tiene iluminacion mixta del ambiente y luz artificial, esta correctamente iluminada
VENTILACION: Es una oficina cerrada, esta en ventana grande, permanece cerrado cuando esta el aire acondicionado prendido tiene buena ventilacion no hay mal olor ni es espacion de trabajo.
TEMPERATURA: Durante la jornada cuenta con aire acondicionado por la alta temperatura del ambiente, esta se siente
RUIDO: En el area externas de la oficina estan cerca a las canchas deportivas y en la jornada de la toda hay ruidos que aumentan el [illegible] oficina, se evidencia la trabajadora refiere que es en un fuerte y la puede desarrollar su trabajo

CONDICIONES DEL PUESTO DE TRABAJO	SI	NO
La altura del plano de trabajo genera inclinaciones de tronco		X
Los elementos de trabajo se encuentran fuera del alcance del trabajador		X
La visibilidad de todos los elementos de trabajo implica adoptar posturas inadecuadas o no confortables para el trabajador.		X
El espacio de trabajo limita el libre movimiento		X
La manipulación de cargas se realiza sin ayudas mecánicas		X
No se dispone de elementos que permitan alternar posturas sentado y de pie cada tercio de jornada (sillas, taburetes para apoyo parcial)		X
La silla utilizada es estática		X
El sistema de regulación de la altura de la silla, con respecto a las dimensiones del usuario es deficiente		X
El sistema de regulación del respaldo de la silla, con respecto a las dimensiones del usuario es deficiente (inclinación y longitud)		X
El respaldo de la silla carece de soporte en la zona lumbar		X
El asiento es inadecuado a las dimensiones del usuario (profundidad y anchura)		X
La silla es incómoda para el usuario		X
La herramienta de trabajo es inadecuada a las necesidades del trabajador en cuanto a la funcionalidad para ejecutar la tarea		X

Registro fotográfico:

DESCRIPCION	DESCRIPCION	DESCRIPCION	DESCRIPCION
Cuenta con apoya pies, area de escritura adecuada, silla ergonomica en buen estado. cuidado y el organismo de la trabajadora			

OFICINA No 4. Oficina de Control Interno/ Helvert Martinez Bohorquez

IDRY	FORMATO 0371 INFORME INSPECCION A PUESTO DE TRABAJO	Versión: 1.0 Fecha: 12/11/2024

FECHA: NOVIEMBRE 2024
NOMBRE DEL TRABAJADOR: HELVER MARTINEZ BOHORQUEZ
CEDULA: 8533113
CARGO: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
DEPENDENCIA: JEFE CONTROL INTERNO
SEDE: ADMINISTRATIVA

Metodología e Intervención: SE REALIZA OBSERVACION DIRECTA AL PUESTO DE TRABAJO Y TRABAJADOR EN LA OFICINA, SE REALIZA MEDICION ERGONOMICA DEL AREA DE TRABAJO Y ENTREVISTA DIRECTA

Hallazgos:
ILUMINACION: Tiene iluminacion mixta del ambiente y luz artificial esta correctamente iluminado
VENTILACION: Es una oficina que cuenta con Puerta- ventana grande, permanece cerrado cuando esta el aire acondicionado prendido tiene buena ventilacion no hay mal olor en el espacion de trabajo
TEMPERATURA: Durante la jornada cuenta con aire acondicionado por la alta temperatura del ambiente fuera. tiene buen confort ambiental.
RUIDO: no presenta exposicion de ruidos fuertes, se trabaja en armonia el trabajador refiere que no tiene dificultad de realo trabajo en armonia

CONDICIONES DEL PUESTO DE TRABAJO

La altura del plano de trabajo genera incomodidades de trabajo	X
Los elementos de trabajo se encuentran a fuera del alcance del trabajador	X
La ubicación de todos los elementos de trabajo implica adoptar posturas inadecuadas o no confortables para el trabajador	X
El espacio de trabajo limita el libre movimiento	X
La manipulación de cargas se realiza sin ayudas mecánicas	X
El tiempo de permanencia que permite adoptar posturas que generan disconfort (calor, frío, ruido, luz, humedad)	X
La silla utilizada es ergonómica	X
El sistema de regulación de la altura de la silla, con respecto a las dimensiones del usuario es adecuado (no flexión y lateralidad)	X
El sistema de regulación del respaldar de la silla, con respecto a las dimensiones del usuario es adecuado (no flexión y lateralidad)	X
El reposabrazos no interfiere con la zona lumbar	X
El asiento es inadecuado a las dimensiones del usuario (profundidad y ancho)	X
La silla es inadecuada para el usuario	X

Registro fotográfico:



DESCRIPCION	DESCRIPCION	DESCRIPCION	DESCRIPCION
Postura correcta, espalda ajustada al espaldar a la altura correcta, angulos correctos, puesta de trabajo con buen confort	angulo visual correcto, paralela a la altura visual	Puesta de trabajo despejado de elementos de oficina, puede realizar la movilidad de brazos con angulos correctos en flex de codo y hombro.	La postura sedente la cuandere durante la jornada, angulo correcto de flex de rodilla, tiene buen confort, refiere que hace cambios de posicion cuando requiere desplazarse a otras areas.

OFICINA No. 5 Dirección /Trabajador Edwin Sánchez Leal

IDRY	FORMATO 0371 INFORME INSPECCIÓN A PUESTO DE TRABAJO	Versión: 1.0 Fecha: 12/11/2024

FECHA: NOVIEMBRE 2024
NOMBRE DEL TRABAJADOR: EDWIN SANCHEZ LEAL
CEDULA: 79743378
CARGO: DIRECTOR IDRT
DEPENDENCIA: ADMINISTRATIVO
SEDE: ADMINISTRATIVA IDRY

Metodología e Intervención: SE REALIZA OBSERVACION DIRECTA AL PUESTO DE TRABAJO Y TRABAJADOR EN LA OFICINA, SE REALIZA MEDICION ERGONOMICA DEL AREA DE TRABAJO Y ENTREVISTA DIRECTA

Hallazgos:
AMBIENTE FISICO
ILUMINACION: Tiene iluminacion mixta del ambiente y luz artificial, esta correctamente iluminado
VENTILACION: Es una oficina que cuenta, con Puerta- ventana grande, permanece cerrado cuando esta el aire acondicionado prendido, tiene buena ventilacion no hay mal olor en el espacion de trabajo.
TEMPERATURA: Durante la jornada cuenta con aire acondicionado por la alta temperatura del ambiente fuera. tiene buen confort ambiental.
RUIDO: En el area externa de la oficina estan cerca a las canchas deportivas y en la jornada de la tarde hay bombas que aumentan el ruido externo, sin embargo el director refiere que no le interfiere para desarrollar su trabajo

CONDICIONES DEL PUESTO DE TRABAJO

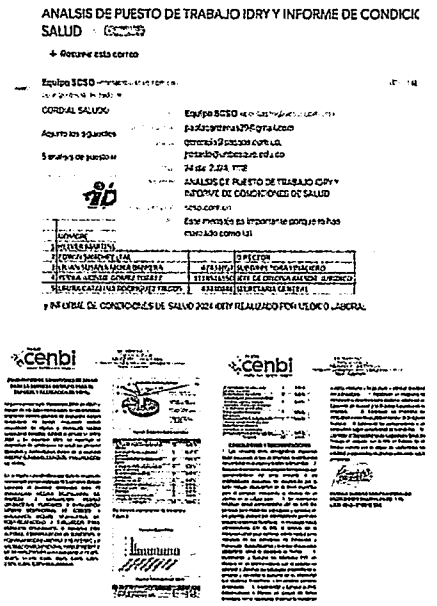
La altura del plano de trabajo genera incomodidades de trabajo	X
Los elementos de trabajo se encuentran fuera del alcance del trabajador	X
La ubicación de todos los elementos de trabajo implica adoptar posturas inadecuadas o no confortables para el trabajador.	X
El espacio de trabajo limita el libre movimiento	X
La manipulación de cargas se realiza sin ayudas mecánicas	X
El tiempo de permanencia que permite adoptar posturas que generan disconfort (calor, frío, ruido, luz, humedad)	X
La silla utilizada es ergonómica	X
El sistema de regulación de la altura de la silla, con respecto a las dimensiones del usuario es adecuado (no flexión y lateralidad)	X
El sistema de regulación del respaldar de la silla, con respecto a las dimensiones del usuario es adecuado (no flexión y lateralidad)	X
El reposabrazos no interfiere con la zona lumbar	X
El asiento es inadecuado a las dimensiones del usuario (profundidad y ancho)	X
La silla es inadecuada para el usuario	X

Registro fotográfico:



DESCRIPCION	DESCRIPCION	DESCRIPCION	DESCRIPCION
Asientes con apoya posturas ajustes en angulo correcto, pies sobre el piso, silla a la altura correcta ajustada a su altura	Cuenta acorcina a la silla, no hay espacios que patanen, atencion de postura, acorde a la ergonomia del trabajador	Tecleo correctamente ubicado, posicion de brazos con angulos correcta. No estan en sobreextensidad. No presenta fatiga muscular	sedentario, en angulo correcto con la altura visual, no tiene reflejo de luz que altere la luminosidad de la pantalla

El contratista vía correo electrónico hace entrega de los informes de inspección de los puestos de trabajo.


ANALSIS DE PUESTO DE TRABAJO IDRY Y INFORME DE CONDICIC
SALUD

+ Resume esta correo

CORDIAL SALUDO

ANALISIS DE PUESTO DE TRABAJO IDRY Y
INFORME DE CONDICIONES DE SALUD

Este mensaje es importante porque no has
marcado como Un

3	GESTION
4	ANALISTA ADMINISTRATIVO
5	SECRETARIA DE OFICINA ASESOR JURIDICO
6	SECRETARIA GENERAL

INFORME DE CONDICIONES DE SALUD 2024 IDRY REALIZADO POR USUARIO LABORAL

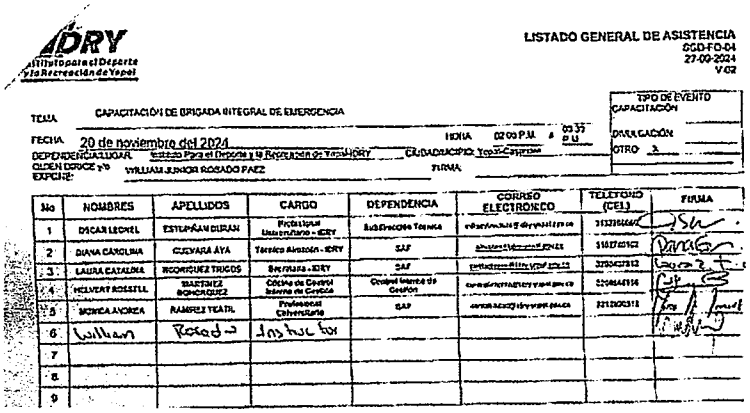
cenbi

cenbi

Actividad No 6. Realizar jornada de capacitación y digital y conformación de la brigada integral de emergencias con duración de cuatro (4) horas.

El día 20 de noviembre de 2024 se realiza la actividad de capacitación y reconformación de la brigada integral para la atención de emergencias del IDRY- Se verifica el registro de asistencia a la capacitación

REGISTRO DE ASISTENCIA Y PARTICIPACIÒN:


IDRY
Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal

LISTADO GENERAL DE ASISTENCIA
GCO-FO-04
27-09-2024
V.02

TEMA: CAPACITACIÓN DE BRIGADA INTEGRAL DE EMERGENCIA

TIPO DE EVENTO CAPACITACIÓN

FECHA: 20 de noviembre del 2024 HORA: 02:00 P.M. a 03:35 P.M.

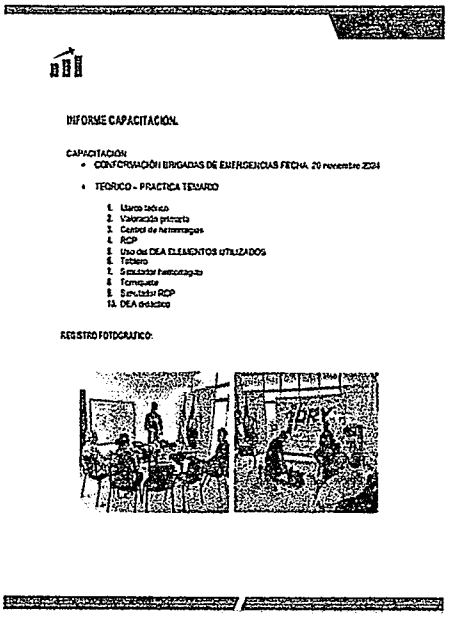
DEPENDENCIA/LUGAR: Instituto Para el Deporte y la Recreación de Yopal IDRY CIUDAD/MUNICIPIO: Yopal-Casanare

DURACIÓN:

OTRO: X

DICTA: WILLIAM JUNIOR ROSADO PAEZ FIRMA:

No	NOMBRES	APELLIDOS	CARGO	DEPENDENCIA	CORREO ELECTRONICO	TELEFONO (CEL)	FIRMA
1	OSCAR LEONEL	ESTUPIÑAN DURAN	Profesional Universitario - IDRY	Subdirección Tecnica	[illegible]	3133156667	
2	DIANA CAROLINA	CUEVARA AYA	Tecnico Asistencial - IDRY	SAF	[illegible]	3107107512	
3	LAURA CATALINA	RODRIGUEZ TRIGOS	Secretaria - IDRY	SAF	[illegible]	3209437512	
4	HELVERT ROSSTIL	BASTENEZ BONCHIQUEZ	Cabo de Cuerpo Bomero de Cuerpo	Cuerpo Bomberil de Cenfon	[illegible]	3209648156	
5	MONICA ANDREA	RAMIREZ YEATIL	Profesional Universitario	SAF	[illegible]	3212305311	
6	William	Rosado	Instructor				
7							
8							
9							



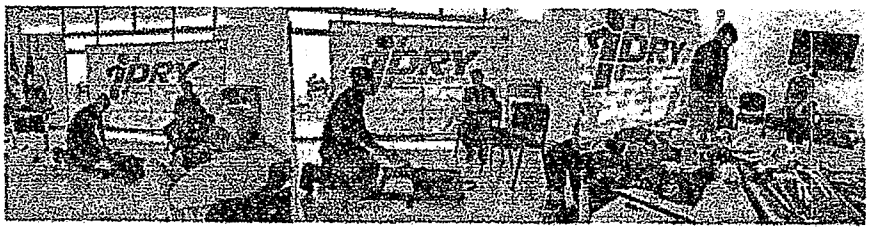
INFORME CAPACITACIÓN.

CAPACITACIÓN:

- CONFORMACIÓN BRIGADAS DE EMERGENCIAS FECHA 20 noviembre 2024
- TEORICO - PRACTICA TEMARIO

1. Marco teórico
2. Valoración primaria
3. Control de hemorragias
4. RCP
5. Uso del DEA ELEMENTOS UTILIZADOS
6. Tablero
7. Simulador hemorragia
8. Torniquete
9. Simulador RCP
10. DEA didactico

REGISTRO FOTOGRAFICO:

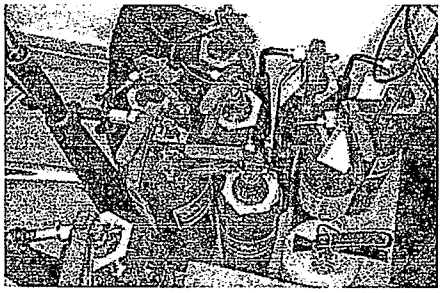




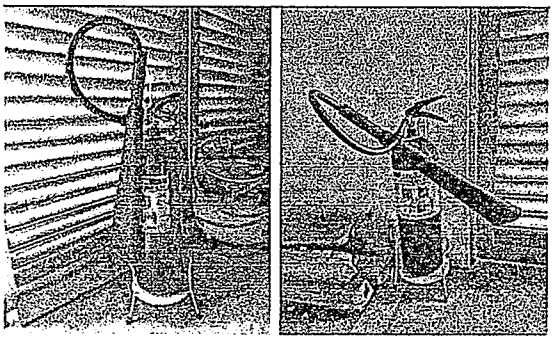
Actividad No 7. .Realizar el mantenimiento y reemplazo de extintores de acuerdo a las especificaciones técnicas.

Se supervisa el mantenimiento de 7 Extintores tipo CO2 capacidad 5 libras y un (1) extintor tipo ABC PQS capacidad 10 libras. ; Se verifica que a estos extintores se les realizó mantenimiento preventivo, limpieza del cilindro y válvula superficial, cambio de rótulos y etiquetas así como también la actualización del color de su anillo con el color correspondiente al 2024 color amarillo

Para el suministro se recibe a satisfacción dos (2) extintores tipo CO2 capacidad 15 libras.



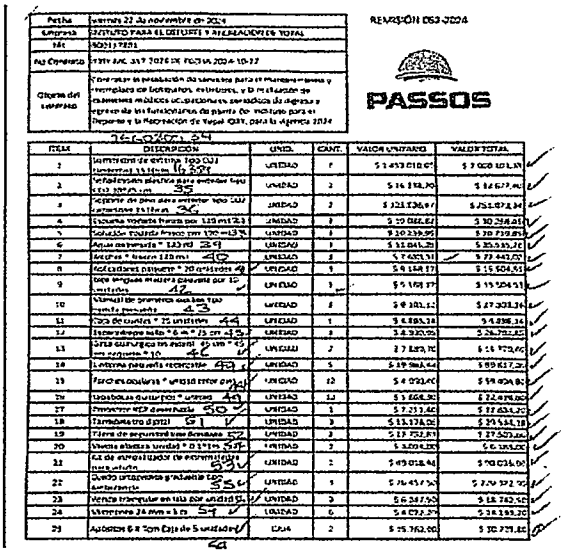
Suministros:



Actividad No 8. Realizar el reemplazo de los ítems que componen los botiquines según lo descrito en la ficha técnica para botiquines tipo A

El día 22 de noviembre de 2024, PASSOS S.A.S. BIC realizó el reemplazo de los ítems que componen los botiquines según lo descrito en la ficha técnica para botiquines tipo A. A continuación, se detalla los productos y/o elementos entregados de acuerdo a lo solicitado por el SST del IDRY. Se anexa remisión No 052 por parte del contratista y la entrada de Inventario No 0000041 del contratante.

Se verifica ítem a ítem los elementos suministrados por el contratista para equipar los botiquines de la Institución.



Fecha	viernes 22 de noviembre de 2024
Empresa	INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y RECREACION DE YOPAL
Nit	900117801
No Contrato	IDRY-MC-347-2024 DE FECHA 2024-10-17
Objeto del contrato	"Contratar la prestación de servicios para el mantenimiento y reemplazo de botiquines, estibotes, y DI mediación de exámenes médicos ocupacionales periódicos de ingreso y egreso de los funcionarios de planta de manera para el Deporte y la Recreación de Yopal IDRY, para la vigencia 2024"

REVISIÓN DIS-2024

PASSOS

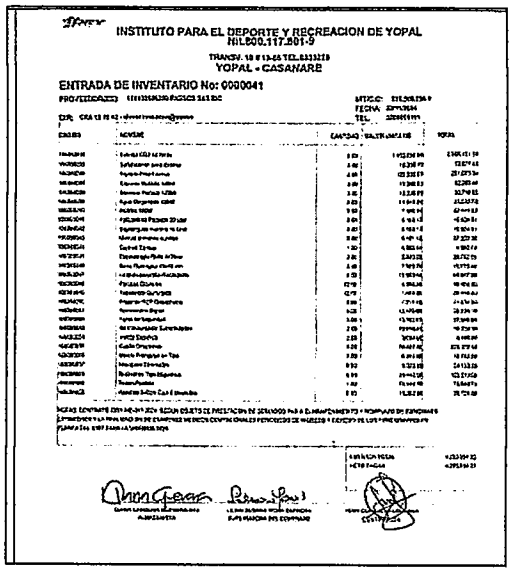
ITEM	DESCRIPCIÓN	UNID.	CANT.	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
1	botiquines de entrega tipo DOJ numerados 11 hasta 16 28	UNIDAD	6	$ 1.453.010,67	$ 9.008.101,14
2	botiquines plastico para entregar tipo DOJ 1000 cm 35	UNIDAD	2	$ 16.198,90	$ 82.677,90
3	soporte de pared para entregar tipo DOJ estandar 1 hasta 36	UNIDAD	2	$ 321.336,97	$ 751.673,34
4	Escoba Metalica Fibra por 120 ml 23	UNIDAD	3	$ 10.066,67	$ 30.258,01
5	Solución Salina Frasco con 120 ml 33	UNIDAD	3	$ 30.239,95	$ 90.719,85
6	Agua oxigenada * 120 ml 28	UNIDAD	3	$ 11.845,20	$ 35.535,60
7	Apósitos * Unidad 120 ml 40	UNIDAD	3	$ 7.405,50	$ 22.447,50
8	Adhesivos paquete * 20 unidades 4	UNIDAD	3	$ 4.184,17	$ 15.504,51
9	Vaso Amigos Mujer Caucho por 10 unidades 12	UNIDAD	3	$ 5.168,17	$ 15.504,51
10	Manual de primeros auxilios tipo Cruz Roja Pequeño 43	UNIDAD	8	$ 9.101,12	$ 27.303,36
11	Caja de curitas * 25 unidades 44	UNIDAD	1	$ 6.898,36	$ 6.898,36
12	Esparadrapo tela * 6 cm * 25 cm 43	UNIDAD	3	$ 8.930,00	$ 26.790,00
13	Gasa quirurgica no estril 45 cm * 45 cm paquete * 10 42	UNIDAD	2	$ 7.885,70	$ 15.771,40
14	Linterna pequeña recargable 49	UNIDAD	5	$ 19.964,44	$ 99.822,20
15	Par de cauchos * unidad tipo botas 48	UNIDAD	12	$ 4.920,40	$ 59.404,80
16	Toallas desechables * unidad 49	UNIDAD	13	$ 1.668,30	$ 22.478,00
17	Inyector NO desechable 50	UNIDAD	1	$ 7.231,40	$ 12.634,20
18	Termometro digital 51	UNIDAD	3	$ 11.126,06	$ 33.534,18
19	Tijera de seguridad con bandeja 52	UNIDAD	2	$ 13.752,83	$ 27.505,66
20	Vendas elasticas unidad * 03*1m 53	UNIDAD	2	$ 3.094,20	$ 6.188,40
21	Kit de extravasacion de extremidades superiores 53	UNIDAD	2	$ 49.018,44	$ 98.036,88
22	Guantes ortopedicos graduales tipo antiestres 55	UNIDAD	1	$ 26.457,50	$ 2.709.392,75
23	Venda triangular en tela por unidad 56	UNIDAD	3	$ 6.347,50	$ 19.762,50
24	Vendajes 24 mm * 5 m 57	UNIDAD	6	$ 4.032,20	$ 24.193,20
25	Ajustes 6 x Ton Caja de 5 unidades 58	CAJA	2	$ 15.762,00	$ 30.729,88
26	[illegible] tipo cirugicato refractivo 59	UNIDAD	5	$ 26.442,60	$ 132.213,00
27	[illegible] 60	UNIDAD	1	$ 73.642,71	$ 73.642,71
				SUB TOTAL	$ 5.408.384,59
				IVA	$ 825.589,20
				TOTAL	$ 6.233.954,35

CONDICIONES GENERALES
✓ [illegible]
✓ El presente documento es de información general [illegible]

INFORMACIÓN DE LA COMPAÑÍA
PASSOS SAS BIC
NIT 832.506.250-8

YENY CONSUELO LOMBANA
Gerente

Entrada de almacén:

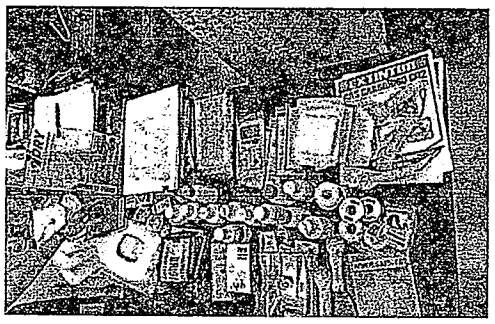


INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y RECREACION DE YOPAL
NIL800.117.801-9
YOPAL - CASANARE

ENTRADA DE INVENTARIO No: 0000041

Registro Fotográfico de entrega de insumos para equipar botiquines del IDRY.





Actividad No. 9 Realizar el Programa de vigilancia epidemiológica auditivo firmado por ESP SST.

Para esta actividad se verifica el protocolo y programa de vigilancia epidemiológica auditivo y que la información corresponda a la población trabajadora del IDRY así como los controles aplicables, que estén firmados por médico especialista en Seguridad y salud en el trabajo, asi como también su licencia vigente.

cenbi

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DE HIPOACUSIA NEUROSENSORIAL INDUCIDA POR RUIDO EN EL LUGAR DE TRABAJO (SVHNIRT) Y CONSERVACIÓN AUDITIVA

INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE YOPAL

IDRY

CENTRO DE BIENESTAR INTEGRAL
CENBI

YOPAL, CASANARE
NOVIEMBRE 2024

cenbi

INDICADOR DE CUMPLIMIENTO

A continuación, se presentan los indicadores a tener en cuenta en el desarrollo del Programa de Vigilancia Epidemiológica para conservación auditiva.

NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN	CÓMO SE MIDE	FRECUENCIA	RESPONSABLE
Cumplimiento de Plan de Trabajo	Porcentaje de cumplimiento de las actividades planeadas para la vigencia	N° actividades ejecutadas / N° actividades programadas *100	Anual	Profesional de la Dirección de Gestión Contractual
Cobertura	Porcentaje de cobertura de las actividades planeadas para la vigencia	No funcionarios intervenidos / No funcionarios Programados para intervención x 100	Semestral	Profesional en Salud Ocupacional o SGSI del Sistema GSST

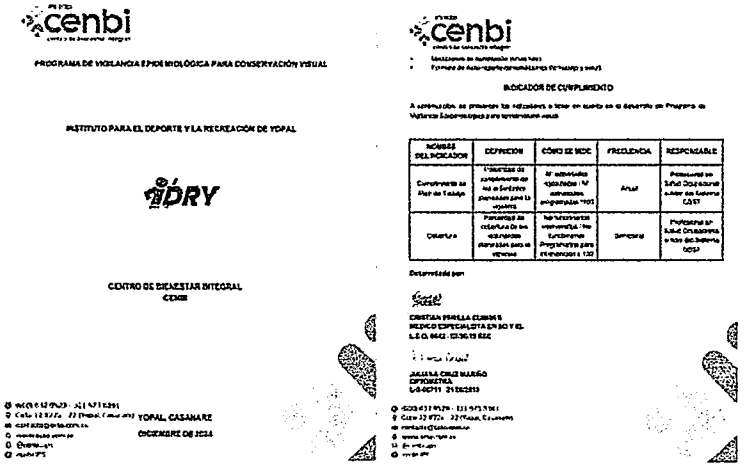
Desarrollado por:

CRISTIAN FERILLA CUDDES
MEDICO ESPECIALISTA EN SO Y RL
L.S.O. 0642 - 07/2018 SSC

LORENA SOACHA GARAY
FONOAUDIOLOGA ESP S.O Y RL
LSO 8332-2021

Actividad No 10. Realizar el Programa de vigilancia epidemiológica visual firmado por optómetra ESP SST.

Para esta actividad se verifica el protocolo y programa de vigilancia epidemiológica Visual y que la información corresponda a la población trabajadora del IDRY así como los controles aplicables, que estén firmados por Optómetra y revisado por médico especialista en SST.



cenbi

PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA CONSERVACIÓN VISUAL

INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YOPAL

IDRY

CENTRO DE BIENESTAR INTEGRAL
CENBI

YOPAL, CASANARE
DICIEMBRE DE 2024

cenbi

INDICADOR DE CUMPLIMIENTO

NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN	CÓMO SE MIDE	FRECUENCIA	RESPONSABLE
Cumplimiento al Plan de Trabajo	Porcentaje de cumplimiento de las actividades planeadas para la vigencia	N° actividades ejecutadas / N° actividades programadas *100	Anual	Profesional en Salud Ocupacional o líder del Sistema GSST
Cobertura	Porcentaje de cobertura de las actividades planeadas para la vigencia	No funcionarios intervenidos / No funcionarios Programados para intervención x 100	Semestral	Profesional en Salud Ocupacional o líder del Sistema GSST

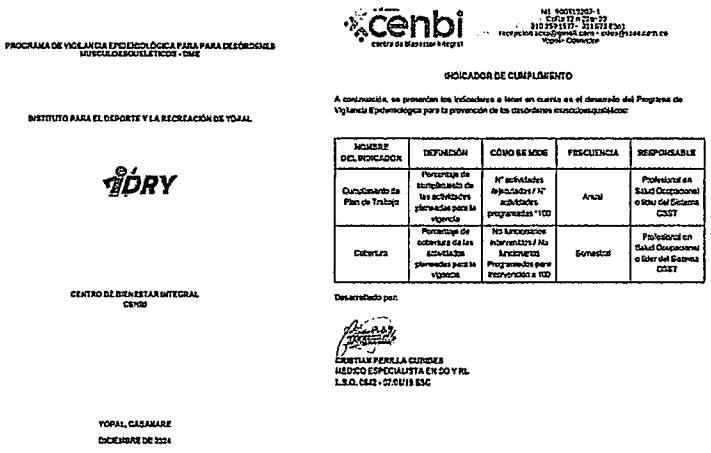
Desarrollado por

CRISTIAN PERILLA CURIBES
MEDICO ESPECIALISTA EN SO Y RL
L.S.O. 0642 - 07.00119 ESC

JULIETA CRUZ MUÑOZ
OPTOMETRA
L-0-0471 21582819

Actividad No. 11. Realizar el Programa de vigilancia epidemiológica Cardiovascular firmado por optómetra ESP SST.

Para esta actividad se verifica el protocolo y programa de vigilancia epidemiológica Cardiovascular y que la información corresponda a la población trabajadora del IDRY así como los controles aplicables, que estén firmados por médico especialista en SST.



PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA PARA DESÓRDENES MUSCULOESQUELÉTICOS - DME

INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YOPAL

IDRY

CENTRO DE BIENESTAR INTEGRAL
CENBI

YOPAL, CASANARE
DICIEMBRE DE 2024

cenbi

INDICADOR DE CUMPLIMIENTO

A continuación, se presentan los indicadores a tener en cuenta en el desarrollo del Programa de Vigilancia Epidemiológica para la prevención de los desórdenes musculoesqueléticos:

NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN	CÓMO SE MIDE	FRECUENCIA	RESPONSABLE
Cumplimiento al Plan de Trabajo	Porcentaje de cumplimiento de las actividades planeadas para la vigencia	N° actividades ejecutadas / N° actividades programadas *100	Anual	Profesional en Salud Ocupacional o líder del Sistema GSST
Cobertura	Porcentaje de cobertura de las actividades planeadas para la vigencia	No funcionarios intervenidos / No funcionarios Programados para intervención x 100	Semestral	Profesional en Salud Ocupacional o líder del Sistema GSST

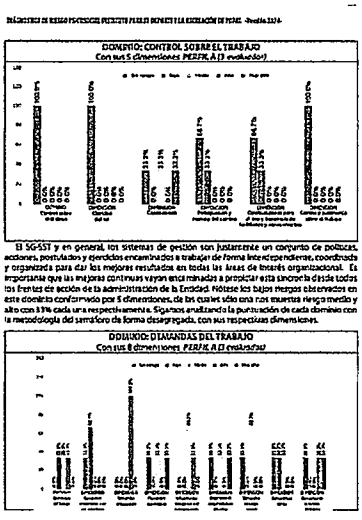
Desarrollado por

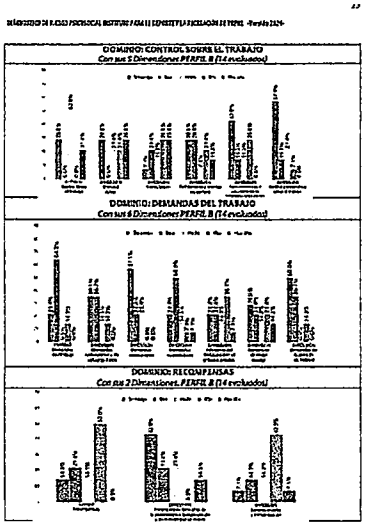
CRISTIAN PERILLA CURIBES
MEDICO ESPECIALISTA EN SO Y RL
L.S.O. 0642 - 07.00119 ESC

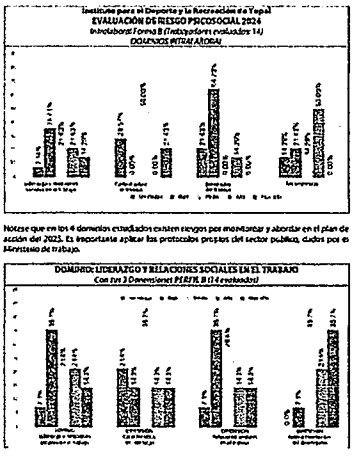
Actividad No. 12 Aplicación de batería Psicosocial

Para el desarrollo de esta actividad el dìa 22 de noviembre de 2024 se convocó al personal a la reunión de apertura de la aplicación de la batería psicosocial, el acompañamiento a esta actividad fue realizado por la Psicóloga Francy Plata, especialista en Seguridad y salud en el trabajo.



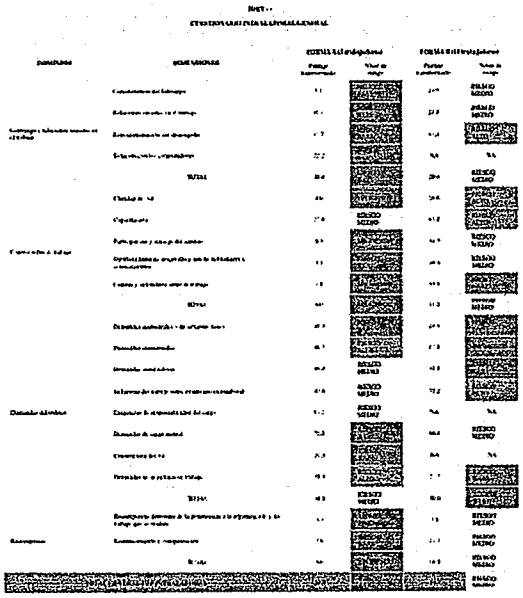






DIAGNOSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YOPAL -Versión 2024-

A continuación se presentan los resultados analizados a través del procesamiento dado por el Ministerio de Trabajo con las respectivas fórmulas entregadas por la Universidad Javeriana y expresado en las siguientes tablas de resumen que aportarán a la comprensión final del riesgo psicosocial en el IDRY. Es importante aclarar que los puntajes transformados surgen de la puntuación comparativa de cada trabajador del IDRY con la puntuación esperada en la población colombiana, lo cual se plasma en las siguientes tablas:



LILIAN SUSANA MORA BARRERA
Subdirectora Administrativa y Financiera
Supervisora Contrato No. IDRY-MC-317-2024

Proyectó: Jhon Edinson Rosado Páez
Profesional contratado apoyo a la Supervisión

PASSOS

SEGURIDAD INDUSTRIAL | SALUD OCUPACIONAL | MEDIO AMBIENTE

FECHA DE PRESENTACIÒN:	17 de diciembre de 2024				
TIPO DE INFORME:	Informe Entrega IDRY				
PERIODO DEL INFORME:	25 de octubre de 2024 al 19 de diciembre de 2024				
1. INFORMACIÓN BÁSICA DEL CONTRATO					
TIPO DE CONTRATO	PRESTACIÓN DE SERVICIOS	**No**	IDRY-MC-317-2024	**Fecha:**	22/10/2024
OBJETO DEL CONTRATO	CONTRATAR LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA EL MANTENIMIENTO Y REEMPLAZO DE BOTIQUINES, EXTINTORES Y LA REALIZACIÓN DE EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES PERIÓDICOS DE INGRESO Y EGRESO DE LOS FUNCIONARIOS DE PLANTA DEL INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YOPAL – IDRY, PARA LA VIGENCIA 2024.				
PLAZO DE EJECUCIÓN	UN (01) MES				
LUGAR DE EJECUCIÓN	Yopal - Casanare				
VALOR DEL CONTRATO	$ 16.901.710,42		DIECISEIS MILLONES NOVECIENTOS UN MIL SETECIENTOS DIEZ PESOS CON CUARENTA Y DOS CENTAVOS M/CTE		
	Números		**Letras**		
FORMA DE PAGO	El valor del contrato se pagará así: El valor del contrato se pagará así: El Instituto pagará el 100% del valor del contrato contra entrega de los bienes y/o servicios prestados a satisfacción, mediante presentación de la correspondiente factura, comprobante de entrada inventario almacén de los bienes a que haya lugar, informe en medio físico con registro fotográfico, planilla de los aportes al sistema de seguridad social integral, suscripción del acta de liquidación del contrato y certificación de cumplimiento expedida por el supervisor, certificación por parte del club a satisfacción de los bienes y servicios recibidos.				
NOMBRE DEL CONTRATISTA	PASSOS S.A.S. BIC				

2. RELACIÒN DE ACTAS

TIPO DE ACTA	**FECHA**		
	DD	**MM**	**AAAA**
ACTA 1: INICIO	25	OCTUBRE	2024

3. RESUMEN DEL AVANCE DEL OBJETO CONTRATADO Y LOGROS OBTENIDOS

Durante el período comprendido entre el 25 de octubre de 2024 al 24 de noviembre de 2024, cumplí el 100% del objeto del contrato y desarrollé las siguientes actividades:

ACTIVIDAD	**DESCRIPCIÓN**
1. Realizar 17 exámenes ocupacionales con cada una de las siguientes características: examen médico con énfasis osteomuscular, optometría, audiometría ocupacional, perfil lipídico, glicemia en sangre, hemograma automatizado tipo 4.	Entre los días 26 de octubre a 20 de noviembre del 2024, PASOS S.A.S por medio de la IPS CENBI SCSO, realizó los 17 exámenes ocupacionales, de conformidad con las especificaciones descritas en el estudio previo, así mismo coordinó con el parea de seguridad y salud en el trabajo de la Institución para la programación de los trabajadores y convocatoria para la toma de exámenes de ingreso y periódicos.

PASSOS

SEGURIDAD INDUSTRIAL | SALUD OCUPACIONAL | MEDIO AMBIENTE

IDRY
Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal

COMUNICACIÓN OFICIAL
SGD-FOG7
27-09-2024
V01

110.39 15

Yopal, 21-11-2024

Funcionarios Instituto para el deporte y la recreación de Yopal
XXX
Sede administrativa IDRY

Asunto: Convocatoria para realización de exámenes médico-ocupacionales.

Estimado funcionario;

La presente tiene como objetivo indicarle la hora y lugar para la toma de sus exámenes médico-ocupacionales de ingreso a la institución para el deporte y la recreación de Yopal IDRY, según decreto 1072 ARTÍCULO 2.2.4.2.2.10 y Resolución 2346 de 2007, donde se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, esto con el fin de dar cumplimiento a las actividades del plan de trabajo anual 2024 y al programa de medicina preventiva que corresponde al proceso de Seguridad y salud en el trabajo.

INFORMACIÓN, LUGAR Y HORA:

FECHA: 22-11-2024
IPS CENBI CENTRO DE BIENESTAR INTEGRAL
HORA: 7:30 AM
DIRECCIÓN: CALLE 12 No 22ª – 22

Agradezco la atención prestada

LILIAN SUSANA BARRERA MORA
Subdirectora administrativa y financiera

Revisó: Fabián Andrés Gutiérrez
Cargo: Profesional universitario

Elaboró: Jhon Edinson Rosado Páez
Cargo: Profesional contratado SST.

Los EXAMENES se aplicaron según **profesiograma** de la institución y se avalaron por médico especialista en SST de la IPS cenbi.

Código	
Version	
Fecha	

SISTEMA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
MATRIZ DE EVALUACIONES MEDICAS "PROFESIOGRAMA"

IDRY

	CARGO / TIPO DE EXAMÉN	[illegible]			AUDIOMETRIA			ESPIROMETRIA			OPTOMETRIA (VISIOGRAMA) MAYORES DE 40 AÑOS			CUADRO HEMATICO			PRUEBA EMBARAZO			GLICEMIA			EXTRACCION MUESTRA PSICOSOCIAL			ODONTOLOGIA	
		INGRESO	PERIODICO	RETIRO	INGRESO	PERIODICO	RETIRO	INGRESO	PERIODICO	RETIRO	INGRESO	PERIODICO	RETIRO	INGRESO	PERIODICO	RETIRO	INGRESO	PERIODICO	RETIRO	INGRESO	PERIODICO	RETIRO	INGRESO	PERIODICO	RETIRO	INGRESO
1	DIRECTOR / EDWIN SANCHEZ LEAL	X			X			X			X			X			X			X			X			
2	JEFE DE OFICINA ASESOR JURIDICO / YEIRA YOHANE GOMEZ TOPPES	X			X			X			X			X			X			X			X			
3	JEFE DE OFICINA CONTROL INTERNO DE GESTION / HELVER ROSELL MARTINEZ DO	X			X			X			X			X			X			X			X			
4	SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO/ LILIAN SUSANA MORA BARRERA	X			X			X			X			X			X			X			X			
5	SUBDIRECTOR/A TÉCNICO/ AMERICA ISABEL GALVAN SERNA	X			X			X			X			X			X			X			X			
6	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 11 / MARIO ANDRES PEREZ PAEZ	X			X			X						X			X			X			X			
7	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 11 / BALVIAN SMITH RODRIGUEZ ALFONSO	X			X			X						X			X			X			X			
8	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 11 / FABIAN ANDRES GUTIERREZ	X			X			X						X			X			X			X			
9	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 11 / LUZ ANGELA FUENTES BARRERA	X			X			X						X			X			X			X			
10	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 11 / GERMAN ANTONIO VILLAMIL	X			X			X						X			X			X			X			
11	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 11 / MONICA ANDREA RAMIREZ TATIN	X			X			X						X			X			X			X			
12	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 11 / OSCAR LEONEL ESTUPIÑAN DURAN	X			X			X						X			X			X			X			
13	TECNICO ADMINISTRATIVO/ DIANA CAROLINA QUEVARA	X			X			X						X			X			X			X			
14	SECRETARIA/ LAURA CATALINA RODRIGUEZ	X			X			X						X			X			X			X			
15	AUXILIAR ADMINISTRATIVO / EVERT RAMIREZ RAMIREZ	X			X			X						X			X			X			X			
16	TRABAJADORES OFICIALES / MIGUEL ALEXANDER PAREDES	X			X			X						X			X			X			X			
17	TRABAJADORES OFICIALES / OMAR AVILA AVILA	X			X			X						X			X			X			X			

direccionadmin@passos.com.co
www.passos.com.co

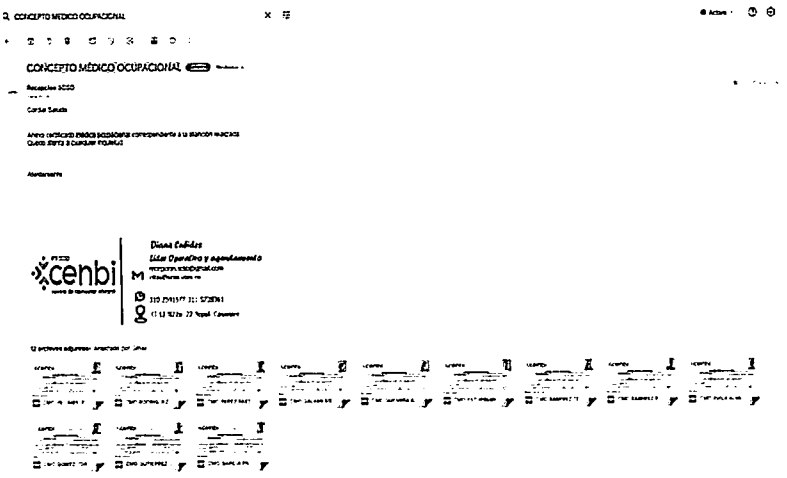
Carrera 19 No 18-42
Yopal - Casanare

Celular 1: 314 442 8655
Celular 2: 320 231 6870

BIC

Estos exámenes se realizaron a las siguientes personas: Dr. EDWIN SANCHEZ LEAL (Director), YESIKA IVONNE GOMEZ TORRES (Jefe de Oficina Asesor Jurídico), HELVER ROSSELL MARTINEZ BOHORQUEZ (Jefe de Oficina Control Interno de Gestión), LILIAN SUSANA MORA BARRERA (Subdirectora Administrativo y Financiero), AMERICA ISABAEL GALVAN SIERRA (Subdirectora Técnica), MARIO ANDRES PEREZ PAEZ (Profesional Universitario Grado I), BRAYAN SMITH RODRIGUEZ ALFONSO (Profesional Universitario Grado I), FABIAN ANDRES GUTIERREZ (Profesional Universitario Grado I), LUZ ANGELA FUENTES BARRERA (Profesional Universitario Grado I), GERMAN ANTONIO VILLAMIL (Profesional Universitario Grado II), MONICA ANDREA RAMIREZ TEATIN (Profesional Universitario Grado III), OSCAR LEONEL ESTUPIÑAN DURÀN (Profesional Universitario Grado III), DIANA CAROLINA GUEVARA (Técnico Administrativo), LAURA CATALINA RODRIGUEZ (Secretaria), MIGUEL ALEXANDER PAREDES (Trabajador Oficial), OMAR AVILA AVILA (Trabajador Oficial), EVERT RAMIREZ RAMIREZ (Auxiliar Administrativo).

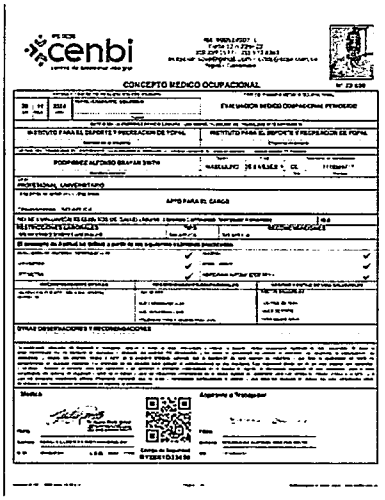
Vía correo electrónico la IPS envió los certificados de aptitud de los trabajadores al correo : talentohumano@idry-yopal.gov.co

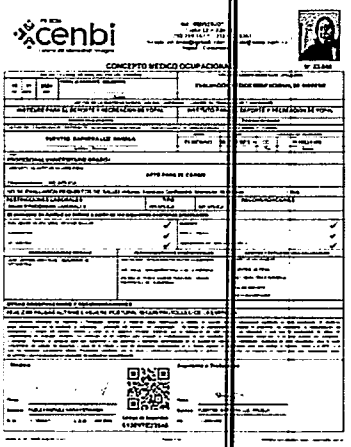


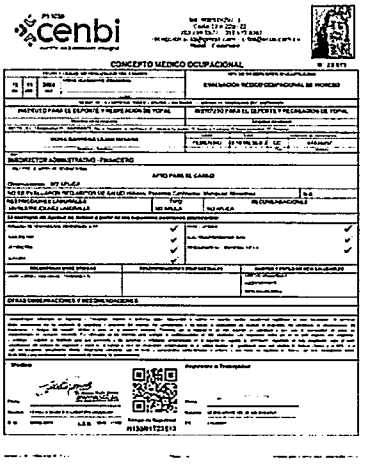
PASSOS

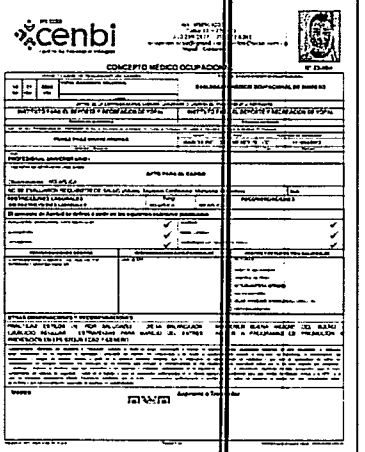
SEGURIDAD INDUSTRIAL | SALUD OCUPACIONAL | MEDIO AMBIENTE

A continuación, se detallan los certificados de aptitud de los exámenes.









direccionadmin@passos.com.co
www.passos.com.co

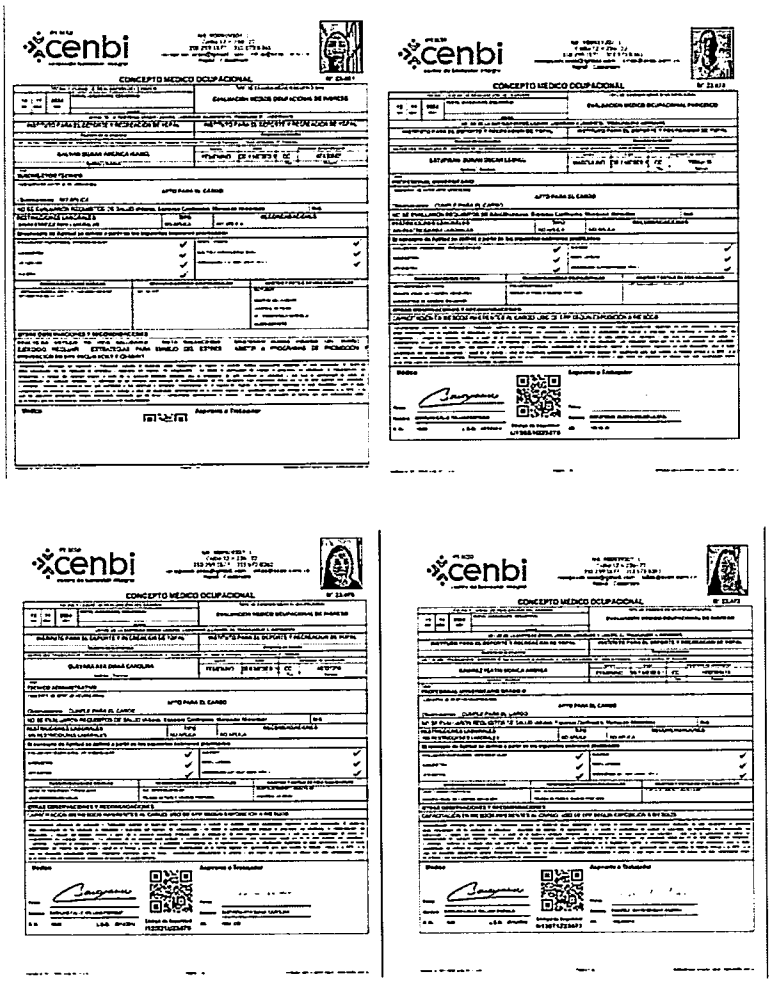
Carrera 19 No 18-42
Yopal - Casanare

Celular 1 314 442 8655
Celular 2 320 231 6870

BIC

PASSOS

SEGURIDAD INDUSTRIAL | SALUD OCUPACIONAL | MEDIO AMBIENTE



direccionadmin@passos.com.co
www.passos.com.co

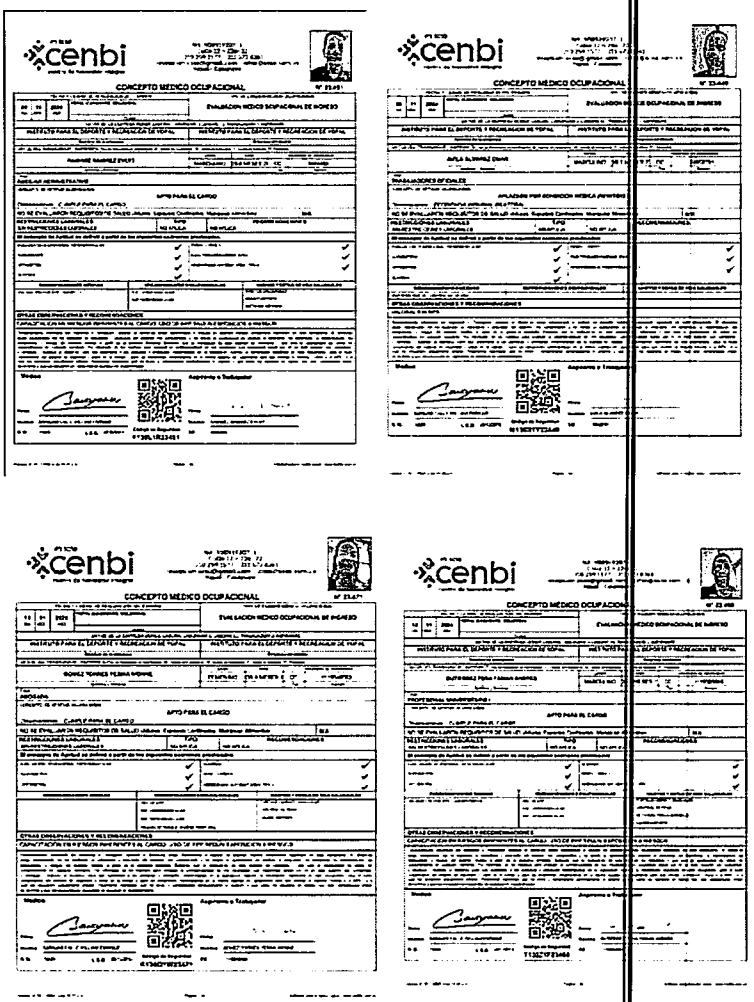
Carrera 19 No 18-42
Yopal - Casanare

Celular 1: 314 442 8655
Celular 2: 320 231 6870

BIC

PASSOS

SEGURIDAD INDUSTRIAL | SALUD OCUPACIONAL | MEDIO AMBIENTE



direccionadmin@passos.com.co
www.passos.com.co

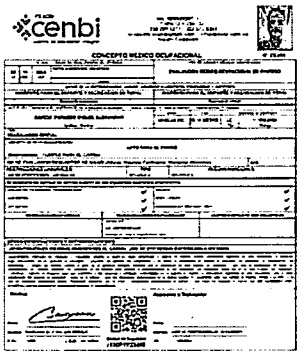
Carrera 19 No 18 42
Yopal - Casanare

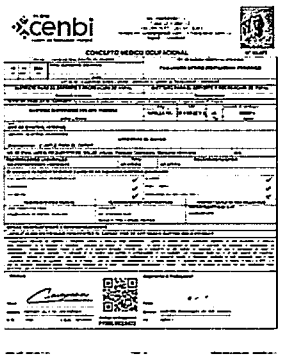
Celular 1 314 442 8655
Celular 2 320 231 6870

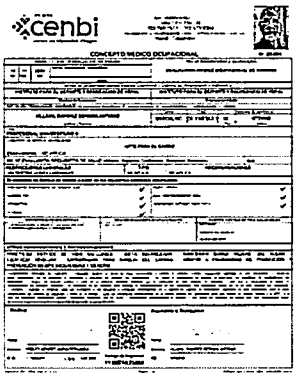
BIC

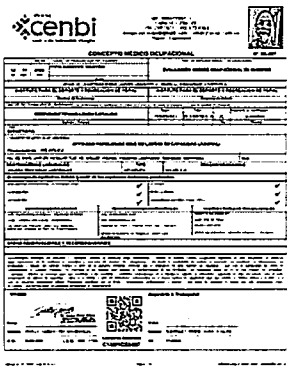
PASSOS

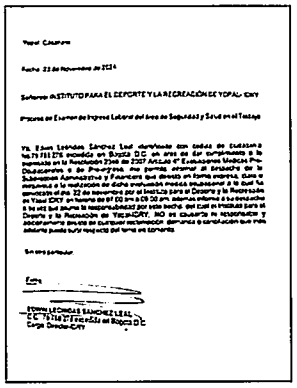
SEGURIDAD INDUSTRIAL | SALUD OCUPACIONAL | MEDIO AMBIENTE











direccionadmin@passos.com.co
www.passos.com.co

Carrera 19 No 18-42
Yopal - Casanare

Celular 1 314 442 8655
Celular 2 320 231 6870

BIC

<table>
<tr>
<td>2.Realizar 8 electrocardiograma de ritmo o de superficie solo.</td>
<td>Entre los días 26 de octubre a 20 de noviembre la empresa PASSOS S.A.S. BIC, por medio de la IPS CENBI SCSO, realizó los 8 electrocardiograma de ritmo o de superficie solo, de conformidad con las especificaciones descritas en el estudio previo.

Para la realización de este examen se tuvo en cuenta el grupo etario de la institución de personas mayores de 45 años, que se detalló según profesiograma de la siguiente manera:

<table>
<tr><td>1. JEFE DE OFICINA CONTROL INTERNO DE GESTIÒN / HELVER ROSSELL MARTINEZ BOHORQUEZ</td></tr>
<tr><td>2. SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO/ LILIAN SUSANA MORA BARRERA</td></tr>
<tr><td>3. SUBDIRECTOR/A TÈCNICO/ AMERICA ISABAEL GALVAN SIERRA</td></tr>
<tr><td>4. PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO I / MARIO ANDRES PEREZ PAEZ</td></tr>
<tr><td>5. PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO II / GERMAN ANTONIO VILLAMIL</td></tr>
<tr><td>6. PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO III /OSCAR LEONEL ESTUPIÑAN DURÀN</td></tr>
<tr><td>7. AUXILIAR ADMINISTRATIVO / EVERT RAMIREZ RAMIREZ</td></tr>
<tr><td>8. TRABAJADORES OFICIALES /OMAR AVILA AVILA</td></tr>
</table>

El soporte de realización de los electrocardiogramas realizados se encuentra en los exámenes de aptitud de los trabajadores y los resultados reposan como custodia clínica para la IPS y es de interés para el trabajador.</td>
</tr>
<tr>
<td>3.Realizar 5 evaluaciones de luxometría en puesto de trabajo.</td>
<td>El día 14 de noviembre de 2024, PASSOS S.A.S. BIC, realizó las 5 evaluaciones de luxometría en puesto de trabajo, de conformidad con las especificaciones descritas en el estudio previo.

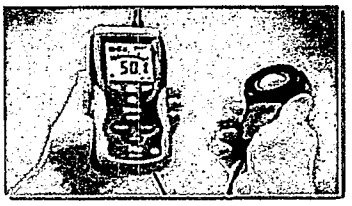
Las oficinas intervenidas para la realización de estos fueron:
1. APOYO SAF
2. JURIDICA
3. SAF
4. SECRETARÍA
5. DIRECCIÓN</td>
</tr>
</table>

AREA/PUESTO DE TRABAJO
Profesional universitario grado I
Jefe de oficina asesora jurídica
Subdirectora administrativa y financiera
Director general
Secretaria general

El equipo que PASSOS S.A.S utilizó para la realización de estas evaluaciones fue:

LUXÓMETRO EXTECH MODELO HD 450 – S/N 211137867

- Amplio alcance de hasta 40 000 Fc o 400.000 Lux
- Utiliza un filtro de respuesta del espectro y fotodiodo de silicio de precisión
- Rango Fc: 40, 400, 4000, 40kFc
- Rango Lux: 400, 4000, 40k, 400kLux
- Máxima resolución: 0.01Fc/0.1Lux



Resultados de las oficinas intervenidas:

Tabla 6. Nivel de iluminación en los puestos de trabajo del INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y RECREACION DE YOPAL.

PUNTO EVALUADO	NIVEL ENCONTRADO (LUX)	TIPO DE RECINTO / ACTIVIDAD	REFERENCIA			OBSERVACIONES	REGISTRO FOTOGRAFICO
			MIN	MEDIO	MAX		
PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO I	880,5	Oficina de tipo general, mecanografía y computación	300	500	750	El puesto de trabajo cuenta con un sistema de iluminación general mixto con luz artificial dada por luminarias de tipo led e ingreso de luz natural por medio de ventanas, la superficie de trabajo tiene acabado mate, los muros y el techo son de color blanco. Durante la medición la condición climatológica permaneció soleada.	
JEFE DE OFICINA ASESORA JURÍDICA	417,0	Oficina de tipo general, mecanografía y computación	300	500	750	El puesto de trabajo cuenta con un sistema de iluminación general mixto con luz artificial dada por luminarias de tipo led e ingreso de luz natural por medio de ventanas, la superficie de trabajo tiene acabado mate, los muros y el techo son de color blanco. Durante la medición la condición climatológica permaneció soleada.	

cenbi

PUNTO EVALUADO	NIVEL ENCONTRADO (LUX)	TIPO DE RECINTO / ACTIVIDAD	REFERENCIA			OBSERVACIONES	REGISTRO FOTOGRAFICO
			MIN	MEDIO	MAX		
SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	577,0	Oficina de tipo general, mecanografía y computación	300	500	750	El puesto de trabajo cuenta con un sistema de iluminación general mixto con luz artificial dada por luminarias de tipo led e ingreso de luz natural por medio de ventanas, la superficie de trabajo tiene acabado mate, los muros y el techo son de color blanco. Durante la medición la condición climatológica permaneció soleada.	
DIRECTOR GENERAL	382,0	Oficina de tipo general, mecanografía y computación	300	500	750	El puesto de trabajo cuenta con un sistema de iluminación general mixto con luz artificial dada por luminarias de tipo led e ingreso de luz natural por medio de ventanas, la superficie de trabajo tiene acabado brillante, los muros y el techo son de color blanco. Durante la medición la condición climatológica permaneció soleada.	

cenbi

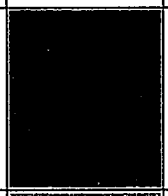
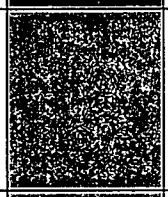
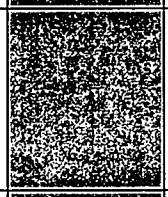
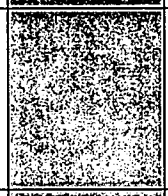
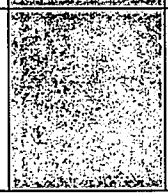
PUNTO EVALUADO	NIVEL ENCONTRADO (LUX)	TIPO DE RECINTO / ACTIVIDAD	REFERENCIA			OBSERVACIONES	REGISTRO FOTOGRAFICO
			MIN	MEDIO	MAX		
SECRETARIA GENERAL	555,0	Oficina de tipo general, mecanografía y computación	300	500	750	El puesto de trabajo cuenta con un sistema de iluminación general mixto con luz artificial dada por luminarias de tipo led e ingreso de luz natural por medio de ventanas, la superficie de trabajo tiene acabado mate, los muros y el techo son de color blanco. Durante la medición la condición climatológica permaneció soleada.	



direccionadmin@passos.com.co
www.passos.com.co

Carrera 19 No 18-42
Yopal - Casanare

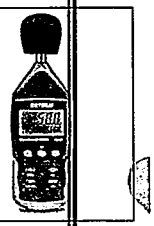
Celular 1 314 442 8655
Celular 2 320 231 6870

PUESTO DE TRABAJO	VALORACION	ESPECIFICACIONES POR PUESTO
Profesional universitario grado I		El nivel de iluminación es **EXCEDIDO** considerando que la medición realizada arroja un nivel promedio de 880,5 lux. Por lo cual, el nivel de iluminación del puesto de trabajo NO CUMPLE con los requerimientos de la normatividad colombiana – Resolución 180540 de 2010 (RETILAP) para oficinas de tipo general, mecanografía y computación.
Jefe de oficina asesora jurídica		El nivel de iluminación es **ADECUADO** considerando que la medición realizada arroja un nivel promedio de 417,0 lux. Por lo cual, el nivel de iluminación del puesto de trabajo CUMPLE con los requerimientos de la normatividad colombiana – Resolución 180540 de 2010 (RETILAP) para oficinas de tipo general, mecanografía y computación.
Subdirectora administrativa y financiera		El nivel de iluminación es **ADECUADO** considerando que la medición realizada arroja un nivel promedio de 577,0 lux. Por lo cual, el nivel de iluminación del puesto de trabajo CUMPLE con los requerimientos de la normatividad colombiana – Resolución 180540 de 2010 (RETILAP) para oficinas de tipo general, mecanografía y computación.
Director general		El nivel de iluminación es **ADECUADO** considerando que la medición realizada arroja un nivel promedio de 382,0 lux. Por lo cual, el nivel de iluminación del puesto de trabajo CUMPLE con los requerimientos de la normatividad colombiana – Resolución 180540 de 2010 (RETILAP) para oficinas de tipo general, mecanografía y computación.
Secretaria general		El nivel de iluminación es **ADECUADO** considerando que la medición realizada arroja un nivel promedio de 555,0 lux. Por lo cual, el nivel de iluminación del puesto de trabajo CUMPLE con los requerimientos de la normatividad colombiana – Resolución 180540 de 2010 (RETILAP) para oficinas de tipo general, mecanografía y computación.

El informe de las luxometrías aplicadas fue enviado y entregado al profesional contratado de SST del IDRY.

	Sociedad Colombiana de Servicios Ocupacionales S.A.S Lady Paola Cárdenas Ahumada RL/Gerente 3115738361 -3102591577 contacto@scso.com.co Cl12 N22a-22 Yopal-Casanare 10 archivos adjuntos• Analizado por Gmail INFORME LUXOMETRIA 2024.pdf cenbi IDRY PVE Auditiv... cenbi IDRY Diagnóstico de Ri... INFORME SONO...
4.Realizar 5 evaluaciones de sonometría en puesto de trabajo.	El día 16 de noviembre de 2024 PASSOS S.A.S. BIC, realizó las 5 evaluaciones de sonometría en puesto de trabajo, de conformidad con las especificaciones descritas en el estudio previo. Las oficinas intervenidas fueron: 1. APOYO SAF 2. JURIDICA 3. SAF 4. SECRETARÍA 5. DIRECCIÓN El equipo utilizado para estas evaluaciones fue: **Tabla 5. Datos de equipo usado para la medición.**

INSTRUMENTO	SONOMETRO
TIPO	DIGITAL
MARCACIÓN	dB(A) – dB(C)
FABRICANTE	EXTECH
MODELO	SDL – 600
SERIE	H.474735
ESCALA DE FRECUENCIA	31,5 Hz a 8 kHz
PONDERACION DE FRECUENCIA	A y C
ESCALAS DE MEDICION	35 a 80 dB, 50 a 100 dB y 80 a 130 dB



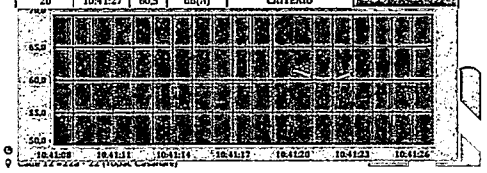
PASSOS

SEGURIDAD INDUSTRIAL | SALUD OCUPACIONAL | MEDIO AMBIENTE

Resultados obtenidos:

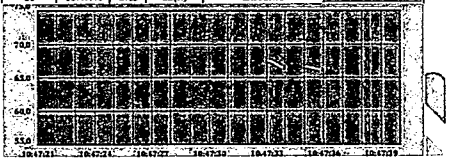
EVALUACIÓN 1. OFICINA APOYO SAF:

PUNTO DE MEDICION				
LUGAR	OFICINA SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA I			
NIVEL DE PRESION SONORA	MIN dB(A) 59,9	MAX dB(A) 62,8	PROMEDIO dB(A) 61,4	
TIEMPO MAXIMO DE EXPOSICION (HORAS)	N/A			
TIEMPO DE EXPOSICION (HORAS)	8			
TRABAJADORES EXPUESTOS	5			
N°	HORA	NPS	UNIDAD	FUENTES EMISORAS DE RUIDO
1	10:41:08	61,1	dB(A)	
2	10:41:09	61,5	dB(A)	
3	10:41:10	62,8	dB(A)	Conversación entre el personal.
4	10:41:11	61,6	dB(A)	
5	10:41:12	61,0	dB(A)	Equipos de cómputo.
6	10:41:13	62,6	dB(A)	
7	10:41:14	62,0	dB(A)	OBSERVACIONES
8	10:41:15	60,5	dB(A)	La medición se realizó al interior de la oficina de
9	10:41:16	62,7	dB(A)	subdirección administrativa y financiera, la cual
10	10:41:17	62,6	dB(A)	permaneció totalmente cerrada. De acuerdo con la
11	10:41:18	61,8	dB(A)	información registrada y las condiciones
12	10:41:19	60,3	dB(A)	identificadas se tiene en cuenta que hay exposición
13	10:41:20	61,5	dB(A)	de 5 personas durante un tiempo promedio
14	10:41:21	60,7	dB(A)	acumulado de 8 horas de la jornada laboral. Es de
15	10:41:22	60,2	dB(A)	tener en cuenta que este tiempo depende de la
16	10:41:23	60,9	dB(A)	actividad a ejecutar.
17	10:41:24	59,9	dB(A)	De acuerdo con la medición realizada se obtiene un
18	10:41:25	60,7	dB(A)	nivel de presión sonora promedio de 61.4 dB (A).
19	10:41:26	62,5	dB(A)	PROTECTOR AUDITIVO N/A
20	10:41:27	60,5	dB(A)	CRITERIO



EVALUACIÓN 2. OFICINA JURÍDICA;

PUNTO DE MEDICION				
LUGAR	OFICINA JURIDICA			
NIVEL DE PRESION SONORA	MIN dB(A) 65,1	MAX dB(A) 67,9	PROMEDIO dB(A) 66,4	
TIEMPO MAXIMO DE EXPOSICION (HORAS)	N/A			
TIEMPO DE EXPOSICION (HORAS)	8			
TRABAJADORES EXPUESTOS	5			
N°	HORA	NPS	UNIDAD	FUENTES EMISORAS DE RUIDO
1	10:47:21	67,8	dB(A)	
2	10:47:22	66,2	dB(A)	
3	10:47:23	67,9	dB(A)	Conversación entre el personal.
4	10:47:24	66,9	dB(A)	
5	10:47:25	66,1	dB(A)	Equipos de cómputo.
6	10:47:26	65,1	dB(A)	
7	10:47:27	66,2	dB(A)	OBSERVACIONES
8	10:47:28	65,7	dB(A)	La medición se realizó al interior de la oficina
9	10:47:29	65,1	dB(A)	jurídica. De acuerdo con la información registrada y
10	10:47:30	66,3	dB(A)	las condiciones identificadas se tiene en cuenta que
11	10:47:31	65,3	dB(A)	hay exposición de 5 personas durante un tiempo
12	10:47:32	65,2	dB(A)	promedio acumulado de 8 horas de la jornada
13	10:47:33	67,7	dB(A)	laboral. Es de tener en cuenta que este tiempo
14	10:47:34	66,6	dB(A)	depende de la actividad a ejecutar.
15	10:47:35	66,9	dB(A)	
16	10:47:36	66,4	dB(A)	De acuerdo con la medición realizada se obtiene un
17	10:47:37	66,4	dB(A)	nivel de presión sonora promedio de 66.4 dB (A).
18	10:47:38	66,1	dB(A)	
19	10:47:39	67,9	dB(A)	PROTECTOR AUDITIVO N/A
20	10:47:40	67,2	dB(A)	CRITERIO



direccionadmin@passos.com.co
www.passos.com.co

Carrera 19 No 18-42
Yopal - Casanare

Celular 1: 314 442 8655
Celular 2: 320 231 6870

BIC

EVALUACIÓN 3. OFICINA SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA:

PUNTO DE MEDICION			
LUGAR	OFICINA SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA II		
NIVEL DE PRESION SONORA	MIN dB(A)	MAX dB(A)	PROMEDIO dB(A)
	45,3	48,1	46,2
TIEMPO MAXIMO DE EXPOSICION (HORAS)	N/A		
TIEMPO DE EXPOSICION (HORAS)	8		
TRABAJADORES EXPUESTOS	1		



Nº	HORA	NPS	UNIDAD
1	10:51:09	46,3	dB(A)
2	10:51:10	46,6	dB(A)
3	10:51:11	45,3	dB(A)
4	10:51:12	48,1	dB(A)
5	10:51:13	45,8	dB(A)
6	10:51:14	46,1	dB(A)
7	10:51:15	47,4	dB(A)
8	10:51:16	46,2	dB(A)
9	10:51:17	46,2	dB(A)
10	10:51:18	45,8	dB(A)
11	10:51:19	46,0	dB(A)
12	10:51:20	48,0	dB(A)
13	10:51:21	45,4	dB(A)
14	10:51:22	46,0	dB(A)
15	10:51:23	47,1	dB(A)
16	10:51:24	45,4	dB(A)
17	10:51:25	45,3	dB(A)
18	10:51:26	46,1	dB(A)
19	10:51:27	45,4	dB(A)
20	10:51:28	45,3	dB(A)

FUENTES EMISORAS DE RUIDO

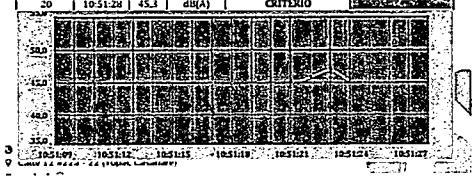
Conversación entre el personal.

Equipos de cómputo.

OBSERVACIONES

La medición se realizó al interior de la oficina de subdirección administrativa y financiera, la cual permaneció totalmente cerrada. De acuerdo con la información registrada y las condiciones identificadas se tiene en cuenta que hay exposición de 1 persona durante un tiempo promedio acumulado de 8 horas de la jornada laboral. Es de tener en cuenta que este tiempo depende de la actividad a ejecutar.
De acuerdo con la medición realizada se obtiene un nivel de presión sonora promedio de 46,2 dB (A).

PROTECTOR AUDITIVO	N/A
CRITERIO	



EVALUACIÓN 4. DIRECCIÓN IDRY:

PUNTO DE MEDICION			
LUGAR	OFICINA DIRECTOR GENERAL		
NIVEL DE PRESION SONORA	MIN dB(A)	MAX dB(A)	PROMEDIO dB(A)
	48,7	51,3	50,0
TIEMPO MAXIMO DE EXPOSICION (HORAS)	N/A		
TIEMPO DE EXPOSICION (HORAS)	8		
TRABAJADORES EXPUESTOS	1		



Nº	HORA	NPS	UNIDAD
1	10:56:11	51,2	dB(A)
2	10:56:12	49,2	dB(A)
3	10:56:13	49,0	dB(A)
4	10:56:14	50,4	dB(A)
5	10:56:15	50,2	dB(A)
6	10:56:16	50,4	dB(A)
7	10:56:17	48,7	dB(A)
8	10:56:18	49,4	dB(A)
9	10:56:19	50,3	dB(A)
10	10:56:20	49,3	dB(A)
11	10:56:21	49,4	dB(A)
12	10:56:22	49,1	dB(A)
13	10:56:23	51,0	dB(A)
14	10:56:24	50,8	dB(A)
15	10:56:25	50,3	dB(A)
16	10:56:26	49,6	dB(A)
17	10:56:27	51,3	dB(A)
18	10:56:28	49,9	dB(A)
19	10:56:29	50,8	dB(A)
20	10:56:30	49,7	dB(A)

FUENTES EMISORAS DE RUIDO

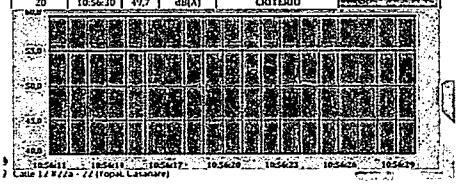
Equipos de cómputo.

OBSERVACIONES

La medición se realizó al interior de la oficina del director general, la cual permaneció totalmente cerrada. De acuerdo con la información registrada y las condiciones identificadas se tiene en cuenta que hay exposición de 1 persona durante un tiempo promedio acumulado de 8 horas de la jornada laboral. Es de tener en cuenta que este tiempo depende de la actividad a ejecutar.

De acuerdo con la medición realizada se obtiene un nivel de presión sonora promedio de 50,0 dB (A).

PROTECTOR AUDITIVO	N/A
CRITERIO	

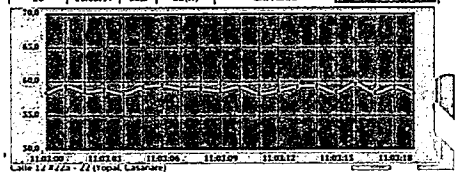


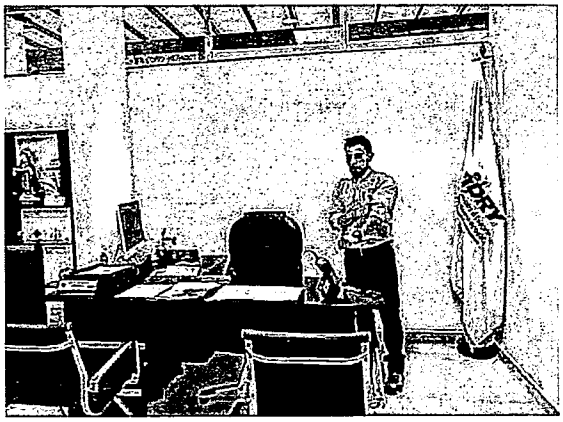
EVALUACIÓN 5. SECRETARÍA:

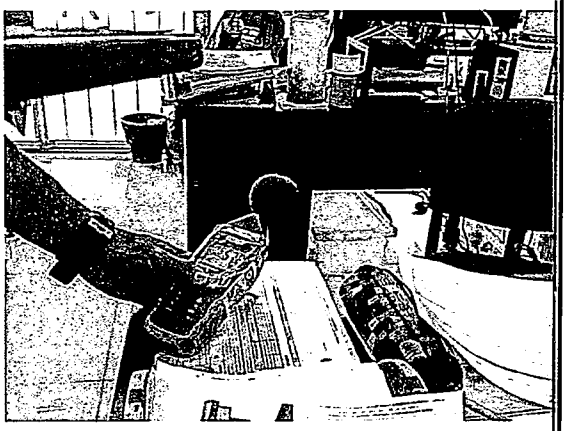
PUNTO DE MEDICION			
LUGAR	OFICINA SECRETARIA GENERAL		
NIVEL DE PRESION SONORA	MIN dB(A) 58.2	MAX dB(A) 59.6	PROMEDIO dB(A) 58.8
TIEMPO MAXIMO DE EXPOSICION (HORAS)	N/A		
TIEMPO DE EXPOSICION (HORAS)	8		
TRABAJADORES EXPUESTOS	1		



N°	HORA	NPS	UNIDAD	FUENTES EMISORAS DE RUIDO
1	11:03:00	58.3	dB(A)	
2	11:03:01	59.4	dB(A)	
3	11:03:02	58.6	dB(A)	Conversación entre el personal.
4	11:03:03	58.8	dB(A)	
5	11:03:04	58.2	dB(A)	Equipos de cómputo.
6	11:03:05	59.2	dB(A)	
7	11:03:06	59.4	dB(A)	
8	11:03:07	58.9	dB(A)	OBSERVACIONES
9	11:03:08	58.9	dB(A)	La medición se realizó al interior de la oficina de la
10	11:03:09	58.7	dB(A)	secretaria general, la cual permaneció totalmente
11	11:03:10	59.2	dB(A)	cerrada. De acuerdo con la información registrada y
12	11:03:11	58.2	dB(A)	las condiciones identificadas se tiene en cuenta que
13	11:03:12	58.7	dB(A)	hay exposición de 1 persona durante un tiempo
14	11:03:13	59.3	dB(A)	promedio acumulado de 8 horas de la jornada
15	11:03:14	59.1	dB(A)	laboral. Es de tener en cuenta que este tiempo
16	11:03:15	58.4	dB(A)	depende de la actividad a ejecutar.
17	11:03:16	59.6	dB(A)	De acuerdo con la medición realizada se obtiene un
18	11:03:17	58.3	dB(A)	nivel de presión sonora promedio de 58.8 dB (A).
19	11:03:18	59.2	dB(A)	PROTECTOR AUDITIVO N/A
20	11:03:19	58.3	dB(A)	CRITERIO





	 Los informes de los exámenes se enviaron directamente al instituto al correo indicado por el profesional SST del IDRY y adicionalmente se adjuntó en medio físico y digital. Lady Paola Cárdenas Tellez RL/Gerente 3115738361 -3102591577 contacto@scso.com.co Cl12 N22a-22 Yopal-Casanare lo por Gmail IDRY PVE Auditivo -2024.pdf 441 KB cenbi IDRY PVE Visual.p... cenbi INFORME SONO... Licencia en SST F...
5. Realizar 5 inspecciones de puestos de trabajo (énfasis osteomuscular).	El 20 de noviembre PASSOS S.A.S. BIC, realizó 5 inspecciones de puestos de trabajo (énfasis osteomuscular)., de conformidad con las especificaciones descritas en el estudio previo. Estos exámenes se realizaron a los siguientes puestos de trabajo.

Puesto de trabajo No. 1 Oficina Dirección, trabajador que ocupa el puesto: Dr Edwin Sánchez Leal.

IDRY	FORMATO GST: INFORME INSPECCIÓN A PUESTO DE TRABAJO	Versión: 1.0 Fecha: 12/11/2024

FECHA: NOVIEMBRE 2024
NOMBRE DEL TRABAJADOR: EDWIN SANCHEZ LEAL
CÉDULA: 79782278
CARGO: DIRECTOR IDRY
DEPENDENCIA: ADMINISTRATIVO
SEDE: ADMINISTRATIVA IDRY

Metodología e Instrumentos:
SE REALIZA OBSERVACIÓN DIRECTA AL PUESTO DE TRABAJO Y TRABAJADOR EN LA OFICINA SE REALIZA MEDICIÓN ERGONOMICA DEL AREA DE TRABAJO Y ENTREVISTA DIRECTA

Hallazgos:

AMBIENTE FISICO

ILUMINACION: Tiene iluminacion mixta, del ambiente y luz artificial, esta correctamente iluminado
VENTILACION: La una oficina que cuenta con Puerta- venta grande, permanece cerrado cuando esta el aire acondicionado prendido, tiene buena ventilacion no muy cerrado en el ecosistema de trabajo
TEMPERATURA: Durante la jornada cuenta con aire acondicionado por la alta temperatura del ambiente fuera. Tiene buen confort ambiental
RUIDO: En el area externa de la oficina estan cerca a las canchas deportivas y en la jornada de la tarde hay torneo que aumentan el ruido externo, sin embargo el director refiere que no le interfiere para desarrollar su trabajo

CONDICIONES DEL PUESTO DE TRABAJO

La altura del asiento es regulable	X	
Los mecanismos de regulación del asiento son sencillos de manejo	X	
La profundidad del asiento (dimensión del asiento desde el borde anterior hasta el respaldo) es regulable		X
El respaldo del asiento tiene la altura adecuada para apoyar la zona lumbar	X	
El respaldo del asiento es regulable en inclinación		X
La inclinación del respaldo es sencilla de manejo		X
El asiento dispone de reposabrazos		X
La altura del asiento es ajustable		X
El mecanismo de regulación del asiento es sencillo de manejo		X
El mecanismo de regulación del respaldor de la silla, son adecuados a las características del usuario es decir tanto (estaturales y morfológicas)		X
El respaldor de la silla cuenta con apoyo en la zona lumbar		X
El asiento es suficientemente ancho para acomodar cómodamente al usuario		X
La silla es suficientemente alta para el usuario		X

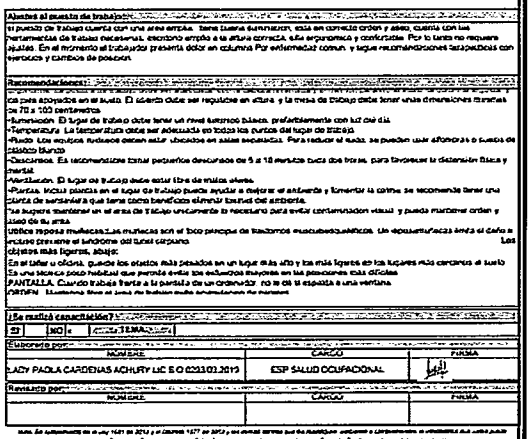
Registro fotográfico:


DESCRIPCIÓN
postura con ajuste postural, pies bien en angulo correcto, pies sobre el piso, silla a la altura correcta ajustada esa altura


DESCRIPCIÓN
Espalda alineada a la silla no hay esfuerzos que genere alteracion de postura, acorde a la ergonomia del trabajador


DESCRIPCIÓN
Trabajo correctamente ubicado, posicion de brazos con angulos correcto, no estan en contiguamente, no presenta fatiga muscular


DESCRIPCIÓN
ridiculamente, sin angulo correcto contra dura usual, no tiene apoyo de cut que otere la lumbalidad de la persona

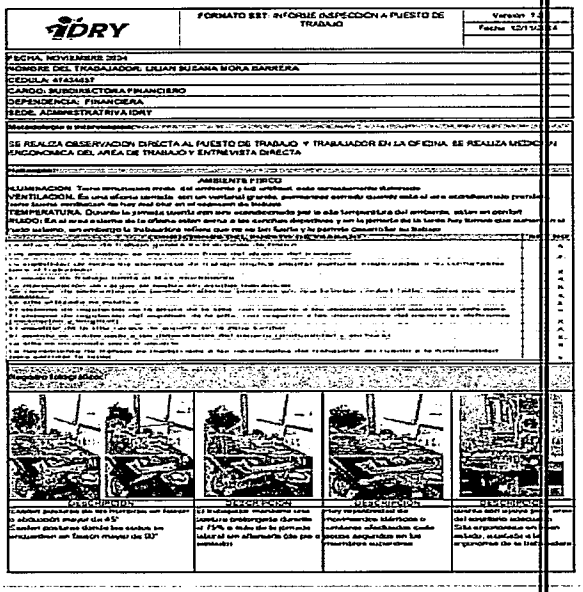


Ajustes al puesto de trabajo:
el puesto de trabajo cuenta con una silla ergo... tiene buena iluminación, esta en correcta orden y aseo, cuenta con las herramientas de trabajo necesarias, escritorio amplio a la altura correcta, silla ergonomica y confortable. Por lo tanto no requiere ajustes. En el momento el trabajador presenta dolor en columna Por enfermedad comun y sigue recomendaciones terapeuticas con ejercicios y cambios de posicion.
Recomendaciones:
los pies apoyados en el suelo. El asiento debe ser regulable en altura y la mesa de trabajo debe tener unas dimensiones mínimas de 70 x 100 centímetros. •Iluminación. El lugar de trabajo debe tener un nivel lumínico básico, preferiblemente con luz del día. •Temperatura. La temperatura debe ser adecuada en todos los puntos del lugar de trabajo. •Ruido. Los equipos ruidosos deben estar ubicados en salas separadas. Para reducir el ruido, se pueden usar alfombras o suelos de caucho blando. •Descansos. Es recomendable tomar pequeños descansos de 5 a 10 minutos cada dos horas, para disminuir la distensión física y mental. •Ventilación. El lugar de trabajo debe estar libre de malos olores. •Plantas. Incluir plantas en el lugar de trabajo puede ayudar a mejorar el ambiente y fomentar la calma, se recomienda tener una planta de sansevieria que tiene como beneficio eliminar toxinas del ambiente. •Se supone mantener un el area de trabajo unicamente lo necesario para evitar contaminación visual y puede mantener orden y aseo de su area. Ubica reposa muñecas Las muñecas son el foco principal de trastornos musculoesqueléticos. Un apoyamuñecas ayuda al cuello a incluso previene el síndrome del túnel carpiano. Los objetos más ligeros, abajo. En el taller u oficina, guarde los objetos más pesados en un lugar más alto y los más ligeros en los lugares más cercanos al suelo. Es una técnica poco habitual que permite evitar los esfuerzos mayores en las posiciones más difíciles. PANTALLA. Cuando trabaja frente a la pantalla de un ordenador no le da la espalda a una ventana. PANTALLA. Ubicamos bien el brillo de la pantalla para que no moleste
¿Se realizó capacitación? SI NO TEMA:

Elaborado por:		
NOMBRE	CARGO	FIRMA
LADY PAOLA CARDENAS ACHURY LIC S O 6233013 2019	ESP SALUD OCUPACIONAL	

Revisado por:		
NOMBRE	CARGO	FIRMA

Puesto de trabajo No 2. Oficina Financiera, trabajador que ocupa el puesto: Dra. Lilian Susana Mora Barrera



IDRY	FORMATO EST. INFORME INSPECCION A PUESTO DE TRABAJO	Version 1.1 Fecha 12/11/2024

FECHA: NOVIEMBRE 2024
NOMBRE DEL TRABAJADOR: LILIAN SUSANA MORA BARRERA
CEDULA: 47434457
CARGO: SUBDIRECTORA FINANCIERO
DEPENDENCIA: FINANCIERA
SEDE: ADMINISTRATIVA IDRY

SE REALIZA OBSERVACION DIRECTA AL PUESTO DE TRABAJO Y TRABAJADOR EN LA OFICINA, SE REALIZA MEDICION ERGONOMICA DEL AREA DE TRABAJO Y ENTREVISTA DIRECTA

AMBIENTE FISICO

ILUMINACION. Tiene ventanales amplio, del ambiente y bien ventilado, esta normalmente iluminado
VENTILACION. Es una oficina cerrada con un ventanal grande, permanecen cerrado cuando esta el aire acondicionado prendido
TEMPERATURA. Durante la jornada cuenta con aire acondicionado por lo cual temperatura del ambiente, estan en confort
RUIDO: Es el area externa de la oficina estan cerca a las canchas deportivas y en la semana de las tunas hay bastante ruido externo, sin embargo la trabajadora refiere que no se han fuerte y no permite desarrollar su trabajo

Cuadros pintados de tal manera que forman un ángulo mayor de 45°	La trabajadora mantiene una postura prolongada durante el 75% o más de la jornada laboral sin alternarla con pausas activas	Hay repetitividad del movimientos bilaterales o cumulativos afectando cada grupos segmentos en las muñecas extremidades	Cuenta con el apoyo para el antebrazo del momento adecuado. Esta ergonomicamente en posición, ejecución a la organización de la tarea

direccionadmin@passos.com.co
www.passos.com.co

Carrera 19 No 18-42
Yopal - Casanare

Celular 1. 314 442 8655
Celular 2. 320 231 6870

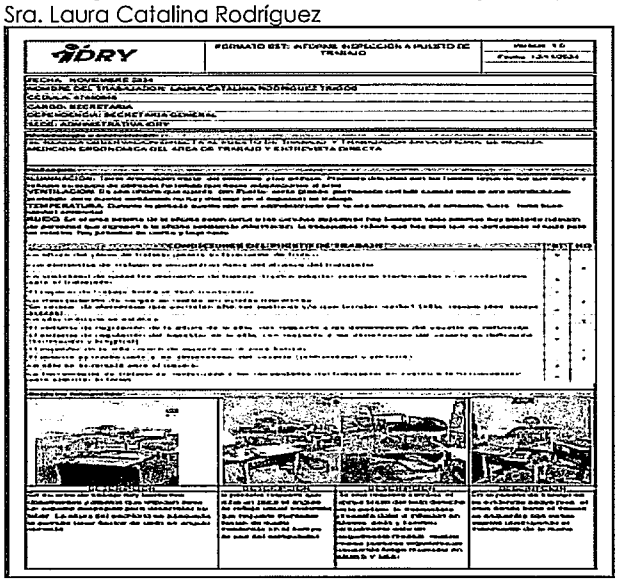
Ajustes al puesto de trabajo:
la ergonomia de este puesto de trabajo es adecuada, cuenta con las herramientas necesarias para su desempeño estan a un alcance mesmo, por lo tanto no requiere esfuerzos para su alcance. La trabajadora refiere que hace cambios de posicion continuos dado que tiene que dirigirse a otras oficinas constantemente La pantalla requiere subirla un poco para alinear con el angulo visual para disminuir fatiga en zona cervical. Esto puede hacerse con un soporte o un libro Ajustar la altura de la silla para quedar las rodillas al angulo de 90° los pies deben tocar el piso, la vision no debe quedar por encima de la pantalla
Recomendaciones:
Ergonomia. La postura de trabajo debe ser adecuada, con la cabeza levantada y el menton paralelo al suelo, la columna erguida, y los pies apoyados en el suelo. El asiento debe ser regulable en altura, y la mesa de trabajo debe tener unas dimensiones mínimas de 70 x 100 centímetros. -Iluminación. El lugar de trabajo debe tener un nivel luminico básico, preferiblemente con luz del dia •Temperatura. La temperatura debe ser adecuada en todos los puntos del lugar de trabajo. -Ruido. Los equipos ruidosos deben estar situados en salas separadas. Para reducir el ruido, se pueden usar alfombras o suelos de plástico blando. -Descansos. Es recomendable tomar pequeños descansos de 5 a 10 minutos cada dos horas, para favorecer la distensión física y mental. -Ventilación. El lugar de trabajo debe estar libre de malos olores. •Plantas. Incluir plantas en el lugar de trabajo puede ayudar a mejorar el ambiente y fomentar la calma se recomienda tener una planta de sansevieria que tiene como beneficio eliminar toxinas del ambiente *se sugiere mantener en el area de trabajo unicamente lo necesario para evitar contaminacion visual y pueda mantener orden y aseo de
¿Se realizó capacitación?
SI: NO: x TEMA:

Elaborado por:		
NOMBRE	CARGO	FIRMA
LADY PAOLA CARDENAS ACHURY LIC S O 0293/03 2019	ESP SALUD OCUPACIONAL	

Revisado por:		
NOMBRE	CARGO	FIRMA

Nota: En cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013 y sus demás normas que las modifican, adicionen o complementen, le informamos que usted puede ejercer el Habeas de Tratamiento de sus Datos Personales del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio a través del siguiente link: http://portal.minvivienda.gov.co/ProcesosCorporativos/GTH_GTH_Documentos%20asociados%20al%20proceso/GTH_GTH_F_018_Autorizacion_Tratamiento_Datos_Personales_v1.0.pdf

Puesto de trabajo No 3. Oficina Secretaria, trabajador que ocupa el puesto: Sra. Laura Catalina Rodríguez



Recomendaciones:

Ergonomía. La postura de trabajo debe ser adecuada, con la cabeza levantada y el mentón paralelo al suelo, la columna erguida, y los pies apoyados en el suelo. El asiento debe ser regulable en altura, y la mesa de trabajo debe tener unas dimensiones mínimas de 70 x 100 centímetros.
•Iluminación. El lugar de trabajo debe tener un nivel luminico básico, preferiblemente con luz del día.
•Temperatura: La temperatura debe ser adecuada en todos los puntos del lugar de trabajo
•Ruido: Los equipos ruidosos deben estar ubicados en salas separadas. Para reducir el ruido, se pueden usar alfombras o suelos de plástico blando
•Descansos. Es recomendable tomar pequeños descansos de 5 a 10 minutos cada dos horas, para favorecer la distensión física y mental
•Ventilación. El lugar de trabajo debe estar libre de malos olores
•Plantas: Incluir plantas en el lugar de trabajo puede ayudar a mejorar el ambiente y fomentar la calma. se recomienda tener una planta de sansevieria que tiene como beneficios eliminar toxinas del ambiente
*se sugiere mantener en el area de trabaja unicamente lo necesario para evitar contaminacion visual y pueda mantener orden y aseo de su area.
Utilice reposa muñecas.Las muñecas son el foco principal de trastornos musculoesqueléticos. Un reposamuñecas limita el daño e incluso previene el sindrome del tùnel carpiano
Los objetos más ligeros, abajo:
En el taler u oficina, guarde los objetos más pesados en un lugar más alto y los más ligeros en los lugares más cercanos al suelo. Es una técnica poco habitual que permite evitar los esfuerzos mayores en las posiciones más difíciles
PANTALLA. Cuando trabaje frente a la pantalla de un ordenador, no le dé la espalda a una ventana.
ORDEN . Mantenga libre el area de trabajo evite acumulacion de papeles

¿Se realizó capacitación?		
SI	NO	TEMA:

Elaborado por:		
NOMBRE	CARGO	FIRMA
LADY PAOLA CARDENAS ACHURY.LIC S.O 0293/03.2019	ESP SALUD OCUPACIONAL	

Revisado por:		
NOMBRE	CARGO	FIRMA

Nota: En cumplimiento de la Ley 1337 de 2013 y el Decreto 1077 de 2015 y sus demas normas que las modifiquen adicionen o complementen. Y Mientras no [illegible] conocer la Política de Tratamiento de Datos Personales del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, a través del siguiente link: [illegible]

Puesto de trabajo No 4. Oficina Control Interno, trabajador que ocupa el puesto: Dr. Helver Martínez Bohórquez.

	FORMATO EST: INFORME INSPECCION A PUESTO DE TRABAJO	Version: 0
ZIPRY		Fecha: 12/ 2024

FECHA: NOVIEMBRE 2024
NOMBRE DEL TRABAJADOR: HELVER MARTINEZ BOHORQUEZ
CEDULA: 7555913
CARGO: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
DEPENDENCIA: JEFE CONTROL INTERNO
SEDE: ADMINISTRATIVA

[illegible]

SE REALIZA OBSERVACION DIRECTA EN EL PUESTO DE TRABAJO Y TRANSCRIPCION DE OFICINA, SE REALIZA VALORACION ERGONOMICA DEL AREA DE TRABAJO Y ENTREVISTA DIRECTA

Hallazgos:

ILUMINACION: La iluminación existe, pero es baja y no es la ideal, se recomienda [illegible]
VENTILACION: La ventilación que tenemos son ventanas y un ventilador, pero siempre [illegible]
TEMPERATURA: Durante la jornada laboral se siente algo [illegible]
RUIDO: No presentan molestias de ruidos fuertes, se trabaja en ambiente el trabajador informa que no tiene dificultad de [illegible]

CONDICIONES DEL PUESTO DE TRABAJO

[illegible]



Postura correcta, espalda ajustada al asiento a la altura correcta, angulos correctos, puesto de trabajo con buen confort	ángulo visual correcto, pantalla a la altura visual	[illegible]	[illegible]

direccionadmin@passos.com.co
www.passos.com.co

Carrera 19 No 18-42
Yopal - Casanare

Celular 1: 314 442 8655
Celular 2: 320 231 6870

BIC
empresas con propósito

	Ajustes al puesto de trabajo: El puesto de trabajo cuenta con una area amplia, tiene buena iluminacion, esta en correcto orden y aseo, cuenta con las herramientas de trabajo necesarias, espacio amplio a la altura correcta, silla ergonomica y confortable. Por lo tanto no requiere ajustes. En el momento el trabajador presenta dolor en columna Por enfermedad comun, y sigue recomendaciones terapeuticas con ejercicios y cambios de posicion. **Recomendaciones:** Ergonomia: La postura de trabajo debe ser adecuada, con la cabeza levantada y el mentón paralelo al suelo, la columna erguida, y los pies apoyados en el suelo. El asiento debe ser regulable en altura, y la mesa de trabajo debe tener unas dimensiones mínimas de 70 x 100 centímetros. •Iluminación: El lugar de trabajo debe tener un nivel luminico basico, preferiblemente con luz del dia. •Temperatura. La temperatura debe ser adecuada en todos los puntos del lugar de trabajo •Ruido: Los equipos ruidosos deben estar ubicados en salas separadas. Para reducir el ruido, se pueden usar alfombras o suelos de plástico blando. •Descansos: Es recomendable tomar pequeños descansos de 5 a 10 minutos cada dos horas, para favorecer la deterioro física y mental. •Ventilación: El lugar de trabajo debe estar libre de malos olores. •Plantas: Incluir plantas en el lugar de trabajo puede ayudar a mejorar el ambiente y fomentar la calma. se recomienda tener una planta de sansevieria que tiene como beneficios eliminar toxinas del ambiente. *se sugiere mantener en el area de trabajo unicamente lo necesario para evitar contaminacion visual y pueda mantener orden y aseo de su area. Utilice reposa muñecas. Las muñecas son el foco principal de trastornos musculoesqueléticos. Un reposamuñecas limita el daño e incluso previene el síndrome del túnel carpiano. Los objetos más ligeros, deben estar abajo En el taller u oficina, guarde los objetos más pesados en un lugar mas alto y los más ligeros en los lugares más cercanos al suelo. Es una tecnica poco habitual que permite evitar los esfuerzos mayores en las posiciones más difíciles. PANTALLA. Cuando trabaje frente a la pantalla de un ordenador, no le de la espalda a una ventana ORDEN . Mantenga libre el area de trabajo evite acumulacion de papeles **¿Se realizó capacitación?** SI | | NO | x | TEMA: | **Elaborado por:** NOMBRE: LADY PAOLA CARDENAS ACHURY LIC S O 0293/03.2019 | CARGO: ESP SALUD OCUPACIONAL | FIRMA **Revisado por:** NOMBRE | CARGO | FIRMA Nota: En cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013 y las demas normas que los modifiquen, adicionen o complementen, el trabajador debe aceptar la Política de Tratamiento de los Datos Personales del Usuario de Usuario. Cliente y Terceros, a través del siguiente link: https://passosenvironmental.com/PoliticasCorporativas/GP-FL-01%20Tratamiento%20de%20Datos%20Personales%201.0.pdf **Puesto de trabajo No 5.** Oficina Jurídica, trabajador que ocupa el puesto: Dra. Yesika Ivonne Gómez Torrez.

PASSOS

SEGURIDAD INDUSTRIAL | SALUD OCUPACIONAL | MEDIO AMBIENTE

IDRY — FORMATO SST: INFORME INSPECCION A PUESTO DE TRABAJO — Versión: 1.0 — Fecha: 12/11/2024

FECHA: Noviembre 2024

NOMBRE DEL TRABAJADOR: YESIKA YONNE GOMEZ TORRES

CEDULA: 1118546330

CARGO: JEFE DE OFICINA ASESOR JURIDICO

DEPENDENCIA: JURIDICA

SEDE: ADMINISTRATIVA IDRY

Metodología e intervención:

SE REALIZA OBSERVACION DIRECTA AL PUESTO DE TRABAJO Y TRABAJACION EN LA OFICINA SE REALIZA INSPECION LOCATIVA DEL AREA DE TRABAJO Y ENTREVISTA DIRECTA

Hallazgos:

ILUMINACION: Tiene iluminacion mixta, (luz ambiente y luz artificial) la luz de la ventana refleja el equipo de computo un ambiente le sugiere la persiana para evitar el reflejo.

VENTILACION: Es una oficina con espacio reducido hay 3 puestos de trabajo en el area. (ventilacion forzada por el aire acondicionado) sin embargo tiene buena ventilacion no hay mal olor en el espacio de trabajo

TEMPERATURA: Durante la jornada suelen ser una temperatura por la alta temperatura del ambiente hace. tiene buen confort ambiental

RUIDO: no presenta exposicion de ruidos fuertes, se trabaja en armonia el trabajador refiere que no tiene dificultad de ruido

CONDICIONES DEL PUESTO DE TRABAJO	SI	NO
La altura del plano de trabajo genera inclinaciones de tronco		X
Los elementos de trabajo se encuentran fuera del alcance del trabajador	X	
La variabilidad de tareas las elementos de trabajo implica posibles posiciones inadecuadas o no confortables para el trabajador	X	
El espacio de trabajo limita el libre movimiento	X	
La manipulación de cargas se realiza sin ayudas mecánicas	X	
Explicación: (si dominadas que permitan alternar posiciones sin que limitación cerebral falta espacio para, acceso y libertad)	X	
La silla utilizada es ergónica		X
El sistema de regulación de la altura de la silla, con respecto a las dimensiones del usuario es deficiente		X
El sistema de regulación de la altura de la silla, con respecto a las dimensiones del usuario es deficiente (anchura y longitud)	X	
El respaldar de la silla ajusta a las curvaturas de la zona lumbar		X
El asiento es inadecuado a las dimensiones del usuario (profundidad y anchura)		X
La silla es incómoda para el usuario	X	
La herramienta de trabajo es inadecuada a las necesidades del trabajador en cuanto a la funcionalidad para ejecutar la tarea	X	
Posturas laborales: (*)		



POSTURAS	OBSERVACIONES	RECOMENDACIONES	RESULTADOS
Inadecuada Cuerpo sin una ergonomía sin embargo no se adapta a su ergonomía tiene un angulo entre cuello inclinado lo que hace que mantenga una postura erguida sin espalda, cuadrada talla mantiene en pero cervical y dorsal	El area de trabajo tiene a cada lado mesitas documentos y sillones de oficina lo que hace que tenga su movilidad y los angulos de los de cada y hombros no usan los servicios	LL Angulo mas indica que requiere hacer flexion de cuello inadecuada por lo tanto se requiere hacer ajuste en la altura de la pantalla	Los angulos de articulacion de codos y hombros son correctos sin embargo se sugiere tener un apoyo optimo para disminuir inflamacion de tobillos

Ajustes al puesto de trabajo: (*)

1. Se sugiere hacer cambio de silla que se ajuste a la estatura de la trabajadora, no debe quedar espacios entre espalda y silla
2. colocar apoya pies en el puesto de trabajo
3. elevar la altura de la pantalla que se nivele con el angulo visual de la trabajadora

realizar orden y aseo del area de trabajo, dejar unicamente lo que requiere para la actividad del momento

5. colocar un organizador de documentos en la parte alta del lado del escritorio. 6. realizar cambios de posicion continuos y desplazamientos. la trabajadora refiere que se levanta una o dos veces maximo durante la jornada. lo cual altera su circulacion y genera lesion osteomuscular 8. disminuir el reflejo de luz de la ventana al equipo de computo instalando con un blackout

Recomendaciones: (*)

Ergonomia: La postura de trabajo debe ser adecuada, con la cabeza levantada y el mentón paralelo al suelo, la columna erguida, y los pies apoyados en el suelo. El asiento debe ser regulable en altura, y la mesa de trabajo debe tener unas dimensiones mínimas de 75 x 100 centímetros

Iluminacion: El lugar de trabajo debe tener un nivel luminico básico, preferiblemente con luz del día

Temperatura: La temperatura debe ser adecuada en todos los puntos del lugar de trabajo

Ruido: Los equipos ruidosos deben estar ubicados en salas separadas. Para reducir el ruido, se pueden usar alfombras o suelos de plástico blando

Descanso: Es recomendable tomar pequeños descansos de 5 a 10 minutos cada dos horas, para favorecer la distensión física y mental

Ventilación: El lugar de trabajo debe estar libre de malos olores

Plantas: Incluir plantas en el lugar de trabajo puede ayudar a mejorar el ambiente y fomentar la calma. se recomienda tener una planta de sansevieria que tiene como beneficios eliminar toxinas del ambiente.

Se sugiere mantener en el area de trabajo unicamente lo necesario para evitar contaminacion visual y puede mantener orden y aseo de su area

Usar reposa muñecas Las muñecas son el foco principal de trastornos musculoesqueléticos. Un reposamuñecas limita el daño e incluso previene el síndrome del túnel carpiano

Los objetos más ligeros, deben ir en parte de abajo

En el taller o oficina, guarde los objetos más pesados en un lugar más alto y los más ligeros en los lugares más cercanos al suelo.

Es una técnica poco habitual que permite evitar los esfuerzos mayores en las posiciones mas difíciles.

PANTALLA: Cuando trabaje frente a la pantalla de un ordenador, no lo de la espalda a una ventana.

ORDEN: Mantenga libre el area de trabajo evite acumulacion de papeles

¿Se realizó capacitación? (*)

SI | NO | X | TEMA: [illegible]

Elaborado por:

NOMBRE	CARGO	FIRMA
LADY PAOLA CARDENAS ACHURY LIC S.O 0293103 2019	ESP SALUD OCUPACIONAL	

Revisado por:

NOMBRE	CARGO	FIRMA

Nota: En cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013 y las demas normas que las modifiquen, autorizo el tratamiento de la información que usted puede consultar la Política de Tratamiento de los Datos Personales del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio a través del siguiente link: [illegible]

direccionadmin@passos.com.co
www.passos.com.co

Carrera 19 No 18-42
Yopal - Casanare

Celular 1. 314 442 8655
Celular 2. 320 231 6870

BIC

	ANALSIS DE PUESTO DE TRABAJO IDRY Y INFORME DE CONDICIC SALUD + Resumir este correo Equipo SCSO <contacto@scso.com.co> para gerencia, jrosado CORDIAL SALUDO Adjunto los siguientes 5 analisis de puesto re Equipo SCSO <contacto@scso.com.co> paolacardenas29@gmail.com gerencia@passos.com.co, jrosado@unbosque.edu.co 24 dic 2024, 11:18 ANALSIS DE PUESTO DE TRABAJO IDRY Y INFORME DE CONDICIONES DE SALUD scso.com.co Este mensaje es importante porque lo has marcado como tal. y INFORME DE CONDICIONES DE SALUD 2024 IDRY REALIZADO POR MEDICO LABORAL Los informes de los exámenes se enviaron directamente al instituto al correo indicado por el profesional SST del IDRY y adicionalmente se adjuntó en medio físico
6.Realizar jornada de capacitación y digital. y conformación de la brigada integral de emergencias con duración de cuatro (4) horas.	El día 20 de noviembre del 2024, PASSOS S.A.S. BIC, realizó la jornada de capacitación y reconformación de la brigada integral del instituto para el deporte y al recreación de Yopal IDRY, se envió al profesional William Junior Rosado que es de profesión bombero grado II así como también

direccionadmin@passos.com.co www.passos.com.co	Carrera 19 No 18-42 Yopal - Casanare	Celular 1: 314 442 8655 Celular 2: 320 231 6870

instructor para la atención de primeros auxilios y evacuaciones de emergencias con duración de cuatro (4) horas., de conformidad con las especificaciones descritas en el estudio previo.

La brigada integral de Emergencias del Instituto para el deporte y la recreación de Yopal quedó conformada de la siguiente manera:

LA BRIGADA Y EL PERSONAL CAPACITADO EN ESTA ACTIVIDAD FUE:

1. Oscar Leonel estupiñan
2. Diana Carolina Guevara Aya
3. Laura Catalina Rodriguez Trigos
4. Helver Rossell Martinez Bohorquez
5. Mónica Andrea Ramírez Teatin

REGISTRO DE ASISTENCIA Y PARTICIPACIÒN:

IDRY Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal

LISTADO GENERAL DE ASISTENCIA
SGD-FO-04
27-09-2024
V.02

TIPO DE EVENTO
CAPACITACIÓN
DIVULGACIÓN
OTRO: X

TEMA: CAPACITACIÓN DE BRIGADA INTEGRAL DE EMERGENCIA
FECHA: 20 de noviembre del 2024 HORA: 02:00 P.M. a 03:30 P.M.
DEPENDENCIA/LUGAR: Instituto Para el Deporte y la Recreación de Yopal-IDRY CIUDAD/MPIO: Yopal-Casanare
QUIEN DIRIGE y/o EXPONE: WILLIAM JUNIOR ROSADO PAEZ FIRMA:

No	NOMBRES	APELLIDOS	CARGO	DEPENDENCIA	CORREO ELECTRONICO	TELEFONO (CEL)	FIRMA
1	OSCAR LEONEL	ESTUPIÑAN DURAN	Profesional Universitario – IDRY	Subdirección Técnica	[illegible]	3133906042	
2	DIANA CAROLINA	GUEVARA AYA	Técnico Afiliación - IDRY	SAF	[illegible]	3102278252	
3	LAURA CATALINA	RODRIGUEZ TRIGOS	Secretaria - IDRY	SAF	[illegible]	3205437815	
4	HELVERT ROSSELL	MARTINEZ BOHORQUEZ	Oficina del Control Interno de Gestión	Control Interno de Gestión	[illegible]	3209644159	
5	MONICA ANDREA	RAMIREZ TEATIN	Profesional Universitario	SAF	[illegible]	3213906311	
6	William	Rosado	Instructor				
7							
8							
9							

Temario de la capacitación y entrenamiento:

PASSOS

SEGURIDAD INDUSTRIAL | SALUD OCUPACIONAL | MEDIO AMBIENTE

INFORME CAPACITACION.

CAPACITACION:

- **CONFORMACIÓN BRIGADAS DE EMERGENCIAS FECHA. 20 noviembre 2024**
- **TEORICO – PRACTICA TEMARIO**

1. Marco teorico
2. Valoración primaria
3. Control de hemorragias
4. RCP
5. Uso del DEA ELEMENTOS UTILIZADOS
6. Tablero
7. Simulador hemorragias
8. Torniquete
9. Simulador RCP
10. DEA didáctico

REGISTRO FOTOGRÁFICO:







direccionadmin@passos.com.co
www.passos.com.co

Carrera 19 No 18-42
Yopal - Casanare

Celular 1 314 442 8655
Celular 2 320 231 6870

BIC

5.3 APOYO DE ORGANISMOS DE SOCORRO Y AUTORIDADES

APOYO DE ORGANISMOS DE SOCORRO Y AUTORIDADES	SI	NO	OBSERVACIONES
Bomberos		X	No se movilizaron recursos propios o externos para el desarrollo del simulacro.
Cruz Roja		X	
Defensa Civil		X	
Policía Nacional		X	
Otros		X	

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5. HALLAZGOS EN EL SIMULACRO

EVIDENCIA	RECOMENDACIONES
Se observa buena disposición y conocimiento del personal para la respuesta a emergencias.	Continuar con procesos de capacitación para mejorar la respuesta a emergencias
Se cuentan con sistema de activación de alarma el personal conoce la activación de la alarma	Implementar un sistema de alarma para Emergencias para detección de incendios, sensores de humo.
No se cuenta con un sistema de conteo del personal	Se recomienda implementar sistemas como las tarjetas T o similares para el conteo del personal dentro de las instalaciones

5.3 APOYO DE ORGANISMOS DE SOCORRO Y AUTORIDADES

APOYO DE ORGANISMOS DE SOCORRO Y AUTORIDADES	SI	NO	OBSERVACIONES
Bomberos		X	No se movilizaron recursos propios o externos para el desarrollo del simulacro.
Cruz Roja		X	
Defensa Civil		X	
Policía Nacional		X	
Otros		X	

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5. HALLAZGOS EN EL SIMULACRO

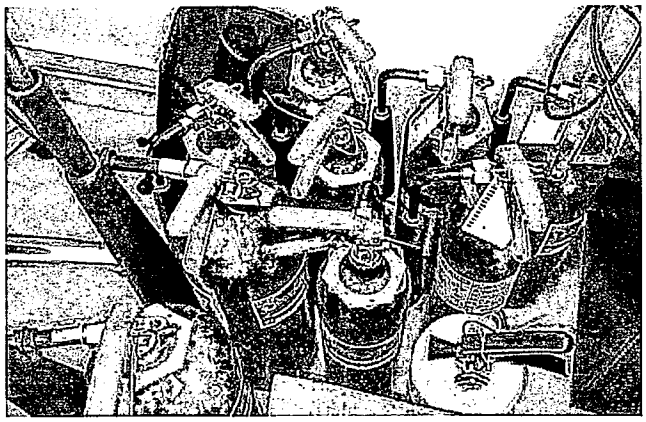
EVIDENCIA	RECOMENDACIONES
Se observa buena disposición y conocimiento del personal para la respuesta a emergencias.	Continuar con procesos de capacitación para mejorar la respuesta a emergencias
Se cuentan con sistema de activación de alarma el personal conoce la activación de la alarma	Implementar un sistema de alarma para Emergencias para detección de incendios, sensores de humo.
No se cuenta con un sistema de conteo del personal	Se recomienda implementar sistemas como las tarjetas T o similares para el conteo del personal dentro de las instalaciones

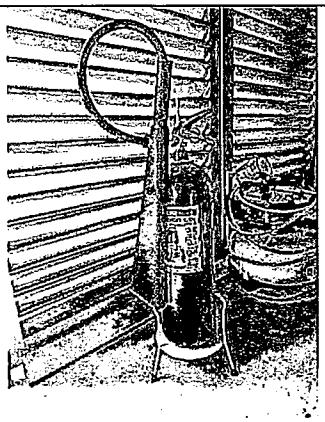
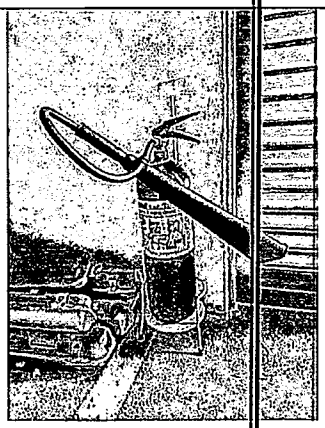
INFORME ELABORDO POR:

INSTRUCTOR:

WILLIAM ROSADO

CEL 3204481564

7.Realizar el mantenimiento y reemplazo de extintores de acuerdo a las especificaciones técnicas.	PASSOS S.A.S. BIC realizó el mantenimiento y reemplazo de extintores de conformidad con las especificaciones técnicas descritas en el estudio previo, los elementos se entregan en las instalaciones del instituto. Los extintores a los que se les realizó mantenimiento fueron: **Servicio Realizado:** 7 Extintores tipo CO2 capacidad 5 libras y un (1) extintor tipo ABC PQS capacidad 10 libras. ; A estos extintores se les realizó mantenimiento preventivo, limpieza del cilindro y válvula superficial, cambio de rótulos y etiquetas así como también la actualización del color de su anillo con el color correspondiente al 2024 color amarillo.  Para el suministro se da cumplimiento a la entrega de dos extintores tipo CO2 capacidad 15 libras, se da entrega a conformidad al Profesional SST del instituto para el deporte y la recreación de Yopal IDRY.

	 
8. Realizar el reemplazo de los ítems que componen los botiquines según lo descrito en la ficha técnica para botiquines tipo A	El 22 de noviembre PASSOS S.A.S. BIC realizó el reemplazo de los ítems que componen los botiquines según lo descrito en la ficha técnica para botiquines tipo A. A continuación, se detalla los productos y/o elementos entregados de acuerdo a lo solicitado por el SST del IDRY. Se anexa remisión No 052 por parte del contratista y la entrada de Inventario No 0000041 del contratante.

PASSOS

SEGURIDAD INDUSTRIAL | SALUD OCUPACIONAL | MEDIO AMBIENTE

Fecha	viernes 22 de noviembre de 2024
Empresa	INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y RECREACION EL YOPAL
Nit	800117801
No Contrato	ITRY-MC-017-2024 FECHA 2024-10-22
Objeto del contrato	Contratar la prestación de servicios para el mantenimiento y reemplazo de luminarias, reflectores, y la instalación de extintores móviles ocupacionales portátiles de ingreso y egreso de los funcionarios de planta del instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal IDRY, para la vigencia 2024

REMISIÓN 052-2024

PASSOS

ITEM	DESCRIPCION	UNID.	CANT.	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
1	Suministro de extintor tipo ABC recargable 10 libras 10	UNIDAD	7	$ 3.457.050,00	$ 2.906.101,38
2	Señalización plástica para extintor tipo ABC x unidad 35	UNIDAD	3	$ 16.231,75	$ 32.677,40
3	Soporte de pared para extintor tipo ABC recargable 10 libras 36	UNIDAD	3	$ 125.535,67	$ 251.071,34
4	Extensa Yodada frasco por 120 ml 33	UNIDAD	1	$ 10.068,82	$ 10.266,46
5	Solución Yodada frasco por 120 ml 35	UNIDAD	1	$ 202.196,95	$ 10.719,84
6	Agua oxigenada * 120 ml 39	UNIDAD	1	$ 11.845,29	$ 35.535,71
7	Isopos * blanco 120 ml 40	UNIDAD	1	$ 7.469,91	$ 22.443,63
8	Aplicadores paquete * 20 unidades 41	UNIDAD	1	$ 5.268,17	$ 15.804,51
9	Baja lenguas madera paquete por 50 unidades 42	UNIDAD	3	$ 5.168,17	$ 15.504,51
10	Manual de primeros auxilios 160 hojas resumen 43	UNIDAD	1	$ 9.103,12	$ 27.307,31
11	Caja de curitas * 25 unidades 44	UNIDAD	1	$ 4.898,14	$ 4.898,14
12	Esparadrapo rollo * 5 m * 25 cm 45	UNIDAD	2	$ 8.900,16	$ 26.700,45
13	Gasa quirúrgica no estéril 5 cm * 45 cm paquete * 10 46	UNIDAD	3	$ 3.809,70	$ 11.429,10
14	Venditas pequeña recargable 47	UNIDAD	4	$ 19.963,64	$ 99.818,20
15	Parches oculares * unidad color piel 48	UNIDAD	12	$ 4.650,40	$ 39.804,80
16	Vendaje de guantes * unidad 49	UNIDAD	12	$ 3.868,80	$ 22.477,60
17	Protector ROP desechable 50	UNIDAD	3	$ 7.313,40	$ 21.634,20
18	Termómetro digital 51	UNIDAD	3	$ 13.178,06	$ 39.534,18
19	Pitera de seguridad tipo Bondage 52	UNIDAD	2	$ 13.752,81	$ 27.505,62
20	Venda elastica unidad * 0.1*10 53	UNIDAD	2	$ 3.094,00	$ 6.188,00
21	Kit de inmovilizador de extremidades inferiores 54	UNIDAD	3	$ 49.018,43	$ 98.036,86
22	Cuello ortopedico graduable EVA Ambiental 55	UNIDAD	3	$ 76.457,50	$ 229.372,50
23	Venda triangular en tela por unidad 56	UNIDAD	3	$ 6.247,50	$ 18.742,50
24	Vitaminas 24 mm x 3 ml 57	UNIDAD	6	$ 4.022,20	$ 24.133,20
25	Apositos 6 X 7cm Caja de 5 unidades 58	CAJA	2	$ 15.362,00	$ 30.724,00
26	Inmovilizador tipo inflable miembro superior IDRY 59	UNIDAD	5	$ 24.447,63	$ 122.238,15
27	Bastón plegable transparente para soporte de condiciones y/o actos inseguros 60	UNIDAD	3	$ 72.640,71	$ 217.922,13
				Sub Total	$ 5.068.385,15
				IVA	$ 685.589,20
				TOTAL	$ 4.293.914,31

CONDICIONES GENERALES

✓ Los precios aquí indicados pueden variar sin previo aviso

✓ El presente documento es de información general. NO actúa como factura de impuestos y compra de elementos

INFORMACIÓN DE LA COMPAÑÍA

PASSOS SAS BIC

NIT 830.506.250-9

YEIMY CONSUELO LOMBANA

Gerente

Celular. 3144428655

Cra 19 N 18 - 42

Yopal Casanare

gerente@passos.com.co

PASSOS

SEGURIDAD INDUSTRIAL | SALUD OCUPACIONAL | MEDIO AMBIENTE

INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y RECREACION DE YOPAL
Nit.800.117.801-9

TRANSV. 10 # 13-56 TEL.6313220
YOPAL - CASANARE

ENTRADA DE INVENTARIO No: 0000041

PROVEEDOR(ES): [illegible]-PASSOS SAS BIC — NIT/C.C: [illegible]
FECHA: [illegible]
DIR: CRA 19 18 42 - [illegible] — TEL: [illegible]

CODIGO	NOMBRE	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	TOTAL
[illegible]	Examen EMP 18 Items	3.00	1.452.000,00	2.904.121,18
[illegible]	Espirometria Pre Y Post	3.00	16.336,70	37.057,48
[illegible]	Examen Mod Examen	2.00	125.504,87	251.023,34
[illegible]	Examen Visiometria 12Items	3.00	16.336,70	37.057,48
[illegible]	Audiometria Pre Y Post	3.00	16.336,70	37.057,48
[illegible]	Agudeza Diferencial 12Items	3.00	11.843,25	26.855,78
[illegible]	Alcotest 11EMP	2.00	9.492,24	18.441,88
[illegible]	Aplicacion de Fatiga en 30 Lpm	2.00	8.168,93	15.504,51
[illegible]	Espirometria Pre Y Post 40 Und	2.00	8.168,93	15.504,51
[illegible]	Manual Funciones Medico	2.00	8.168,93	27.300,00
[illegible]	Caja de Guantes	1.00	4.992,14	4.992,14
[illegible]	Espirometria Pre Y Post	3.00	8.336,00	28.782,58
[illegible]	Curva Dosimetria Audiometria	2.00	7.993,72	15.779,46
[illegible]	Audiometria pacientes Hipoacusia	3.00	16.963,64	49.817,22
[illegible]	Factura Colsanitas	12.00	4.153,45	50.409,80
[illegible]	Examenes Ocupacion	12.00	1.868,22	22.418,80
[illegible]	Protector RCP Desechable	3.00	7.211,40	21.634,20
[illegible]	Espirometria Digital	3.00	13.170,00	39.504,48
[illegible]	Tomas de Audiometria	2.00	13.152,00	27.563,98
[illegible]	Mantenimiento Extintores	2.00	43.013,49	86.026,98
[illegible]	Visiometria Ishihara	2.00	3.084,00	6.168,00
[illegible]	Examen Ocupacional	3.00	98.667,62	296.002,86
[illegible]	Visiometria Triangulos en Tres	3.00	6.247,52	18.742,56
[illegible]	Inmunizacion Antitetanica	3.00	8.024,28	24.072,84
[illegible]	Audiometria Tres Programas	3.00	24.441,06	73.323,18
[illegible]	Examen Psicotecnico	1.00	73.343,78	73.343,78
[illegible]	Audiometria Ishihara Cajas Auditivas	3.00	16.252,96	48.758,88

NOTAS: CONTRATO EDU-340-2024, SEGUN OBJETO DE PRESTACION DE SERVICIOS PARA EL MANTENIMIENTO Y REMPLAZO DE EXTINTORES DE ESTANTERIAS Y LA REALIZACION DE EXAMENES MEDICOS OCUPACIONALES PERIODICOS DE INGRESO Y EGRESO DE LOS FUNCIONARIOS DE PLANTA DEL EDIP PARA LA VIGENCIA 2024

ENTRADA TOTAL	4.293.554,20
NETO PAGAR	4.293.554,20

[illegible]
ILIANA CASSIANA GUEVARA AVILA
ALMACENISTA

[illegible]
LILIAN SUSANA MORA BASTIDAS
SUPERVISORA DEL CONTRATO

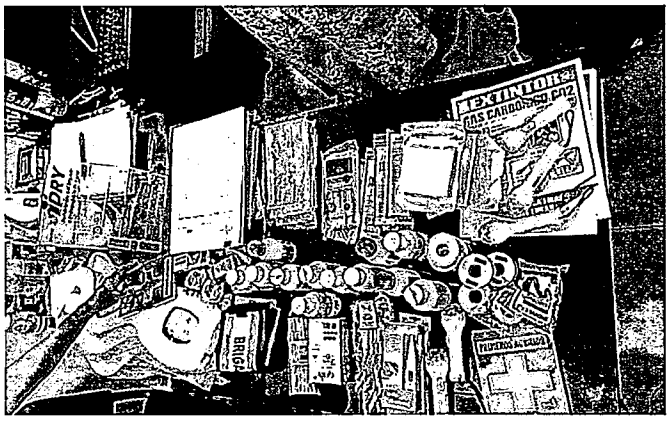
[illegible]
EDWI CONSTANTINO LOZANO
CONTRATISTA

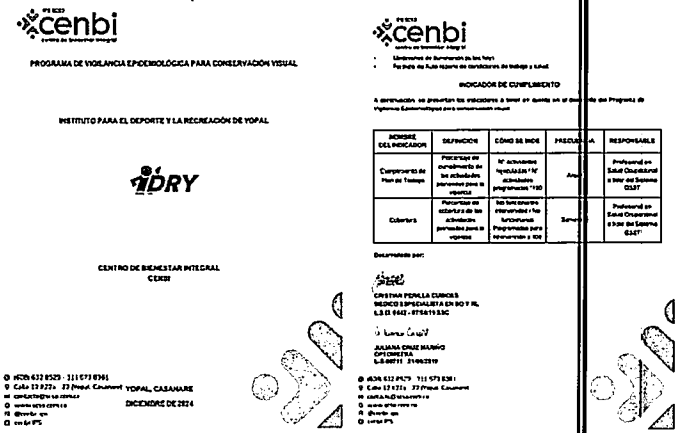
direccionadmin@passos.com.co
www.passos.com.co

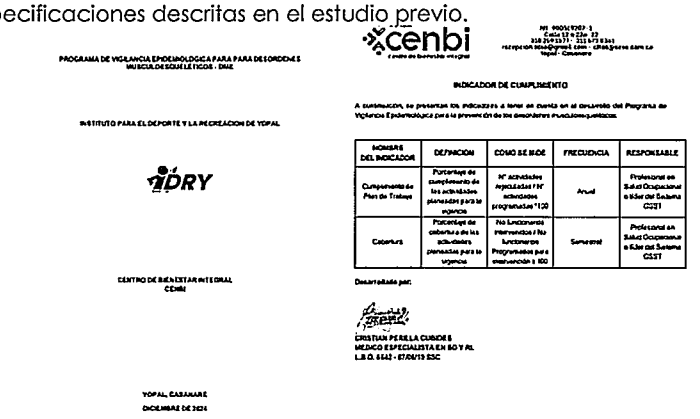
Carrera 19 No 18-42
Yopal - Casanare

Celular 1: 314 442 8655
Celular 2: 320 231 6870

BIC
Empresas con propósito

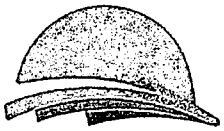
	 
9.Realizar el Programa de vigilancia epidemiológica auditivo firmado por ESP SST.	PASSOS S.A.S. BIC, realizó el Programa de vigilancia epidemiológica auditivo firmado por ESP SST, de conformidad con las especificaciones descritas en el estudio previo.

	 El programa de vigilancia epidemiológica auditivo se envió directamente al instituto al correo indicado por el profesional SST del IDRY y adicionalmente se adjuntó en medio físico y digital.
10.Realizar el Programa de vigilancia epidemiológica visual firmado por optómetra ESP SST.	PASSOS S.A.S. BIC, realizó el Programa de vigilancia epidemiológica visual firmado por optómetra ESP SST, de conformidad con las especificaciones descritas en el estudio previo.  **El programa de vigilancia epidemiológica visual se envió directamente al instituto al correo indicado por el profesional SST del IDRY y adicionalmente se adjuntó en medio físico y digital.**

11.Realizar el Programa de vigilancia epidemiológica Cardiovascular firmado por optómetra ESP SST.	PASSOS S.A.S. BIC, realizó el Programa de vigilancia epidemiológica cardiovascular firmado por optómetra ESP SST., de conformidad con las especificaciones descritas en el estudio previo.  PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA PARA DESORDENES MUSCULOESQUELÉTICOS - DME INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE YOPAL IDRY CENTRO DE BIENESTAR INTEGRAL CENBI YOPAL, CASANARE DICIEMBRE DE 2024 cenbi INDICADOR DE CUMPLIMIENTO A continuación, se presentan los indicadores a tener en cuenta en el desarrollo del Programa de Vigilancia Epidemiológica para la prevención de los desórdenes musculoesqueléticos. NOMBRE DEL INDICADOR / DEFINICION / COMO SE MIDE / FRECUENCIA / RESPONSABLE Cumplimiento de Plan de Trabajo / Porcentaje de cumplimiento de las actividades planeadas para la vigencia / N° actividades ejecutadas Y/O actividades programadas *100 / Anual / Profesional en Salud Ocupacional o líder del Sistema GSST Cobertura / Porcentaje de cobertura de las actividades planeadas para la vigencia / No Trabajadores Intervenidos / No trabajadores Programados para intervención x 100 / Semestral / Profesional en Salud Ocupacional o líder del Sistema GSST Desarrollado por: CRISTIAN PERELLA CUADROS MEDICO ESPECIALISTA EN SO Y AL L.B.O. 6443 - 07/06/13 ESC **El programa de vigilancia epidemiológica cardiovascular se envió directamente al instituto al correo indicado por el profesional SST del IDRY, adicionalmente se adjuntó en medio físico y digital.**

OTRAS ACTIVIDADES:
Se relacionan los siguientes elementos entregados de acuerdo con el listado del presupuesto oficial del contrato.

ITEM	DESCRIPCIÓN	UNID.	CANT.	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
1	EXAMEN MEDICO CON ENFASIS OSTEOMUSCULAR	UNIDAD	17	$ 35.575,00	$ 604.775,00
2	OPTOMETRÌA	UNIDAD	17	$ 23.685,00	$ 402.645,00
3	AUDIOMETRÌA OCUPACIONAL	UNIDAD	17	$ 20.165,00	$ 342.805,00
4	PERFIL LIPIDICO	UNIDAD	17	$ 32.423,00	$ 551.191,00
5	GLICEMIA EN SANGRE	UNIDAD	17	$ 14.499,00	$ 246.483,00
6	HEMOGRAMA AUTOMATIZADO TIPO 4	UNIDAD	17	$ 15.091,00	$ 256.547,00
7	ELECTROCARDIOGRAMA DE RITMO O DE SUPERFICIE SOLO	UNIDAD	8	$ 57.878,00	$ 463.024,00
8	EVALUACIÒN DE LUXOMETRÌA EN PUESTOS DE TRABAJO	UNIDAD	5	$ 225.005,00	$ 1.125.025,00



PASSOS

SEGURIDAD INDUSTRIAL | SALUD OCUPACIONAL | MEDIO AMBIENTE

9	EVALUACIÒN DE SONOMETRÌA EN PUESTOS DE TRABAJO	UNIDAD	5	$ 225.005,00	$ 1.125.025,00
10	INSPECCIÒN DE PUESTOS DE TRABAJO (énfasis osteomuscular)	UNIDAD	5	$ 239.487,00	$ 1.197.435,00
11	Capacitación y conformación de la brigada integral de emergencias	HORA	4	$ 305.984,00	$ 1.223.936,00
12	Mantenimiento para extintor tipo CO2 capacidad 5 libras	UNIDAD	8	$ 66.650,00	$ 533.200,00
13	Suministro de extintor tipo CO2 capacidad 15 libras	UNIDAD	2	$ 1.221.051,00	$ 2.442.102,00
14	Señalización plástica para extintor tipo CO2 30*25 cm	UNIDAD	2	$ 13.730,00	$ 27.460,00
15	Soporte de piso para extintor tipo CO2 capacidad 15 libras	UNIDAD	2	$ 105.493,00	$ 210.986,00
16	Espuma Yodada frasco por 120 mil	UNIDAD	3	$ 8.478,00	$ 25.434,00
17	Solución Yodada frasco por 120 ml	UNIDAD	3	$ 8.605,00	$ 25.815,00
18	Agua oxigenada * 120 ml	UNIDAD	3	$ 9.954,00	$ 29.862,00
19	Alcohol * frasco 120 mil	UNIDAD	3	$ 6.286,00	$ 18.858,00
20	Aplicadores paquete * 20 unidades	UNIDAD	3	$ 4.343,00	$ 13.029,00
21	Baja lenguas madera paquete por 10 unidades	UNIDAD	3	$ 4.343,00	$ 13.029,00
22	Manual de primeros auxilios tipo cartilla pequeña	UNIDAD	3	$ 7.648,00	$ 22.944,00
23	Caja de curitas * 25 unidades	UNIDAD	1	$ 4.106,00	$ 4.106,00
24	Esparadrapo rollo * 5 m * 25 cm	UNIDAD	3	$ 7.505,00	$ 22.515,00
25	Gasa quirúrgica no estéril 45 cm * 45 cm paquete * 10	UNIDAD	2	$ 6.630,00	$ 13.260,00
26	Linterna pequeña recargable	UNIDAD	5	$ 16.776,00	$ 83.880,00
27	Parches oculares * unidad color piel	UNIDAD	12	$ 4.160,00	$ 49.920,00
28	tapabocas quirúrgico * unidad	UNIDAD	12	$ 1.570,00	$ 18.840,00
29	Protector RCP desechable	UNIDAD	3	$ 6.060,00	$ 18.180,00
30	Termómetro digital	UNIDAD	3	$ 11.074,00	$ 33.222,00
31	Tijera de seguridad tipo Bondage	UNIDAD	2	$ 11.557,00	$ 23.114,00
32	Venda elástica Unidad * 0,1*1m	UNIDAD	2	$ 2.600,00	$ 5.200,00



direccionadmin@passos.com.co
www.passos.com.co



Carrera 19 No 18-42
Yopal - Casanare



Celular 1: 314 442 8655
Celular 2: 320 231 6870

BIC



33	Kit de inmovilizador de extremidades para adulto	UNIDAD	2	$ 41.192,00	$ 82.384,00
34	Cuello ortopédico graduable tipo Ambulancia	UNIDAD	3	$ 64.250,00	$ 192.750,00
35	Venda triangular en tela por unidad	UNIDAD	3	$ 5.250,00	$ 15.750,00
36	Micropore 24 mm x 3 m	UNIDAD	6	$ 3.380,00	$ 20.280,00
37	Apósitos 6 X 7cm Caja de 5 unidades	CAJA	2	$ 12.910,00	$ 25.820,00
38	brazaletes tipo brigadista reflectivo logo IDRY	UNIDAD	5	$ 20.540,00	$ 102.700,00
39	Aplicación de batería Psicosocial	UNIDAD	17	$ 80.015,00	$ 1.360.255,00
40	Buzón plástico transparente para reporte de condiciones y/o actos inseguros	UNIDAD	1	$ 66.925,00	$ 66.925,00
41	Programa de vigilancia epidemiológica auditivo firmado por ESP SST	UNIDAD	1	$ 387.469,00	$ 387.469,00
42	Programa de vigilancia epidemiológica visual firmado por optómetra ESP SST	UNIDAD	1	$ 387.469,00	$ 387.469,00
43	Programa de vigilancia epidemiológica Cardiovascular firmado por optómetra ESP SST	UNIDAD	1	$ 387.469,00	$ 387.469,00
				Sub Total	$ 14.203.118,00
				IVA	$ 2.698.592,42
				TOTAL	**$ 16.901.710,42**

4. INFORMACIÓN PRESUPUESTAL –PÓLIZAS

CERTIFICADO DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL	CDP No.TRD_110_0800000454 del 30 de septiembre de 2024 rubro presupuestal 2.1.2.02.02.008.04 ICLD funcionamiento.
REGISTRO PRESUPUESTAL	No.TRD_110_4500000547 del 22 de octubre de 2024 rubro presupuestal 2.1.2.02.02.008.04 ICLD funcionamiento. Por valor de **$ 16.901.710.42**

PASSOS

SEGURIDAD INDUSTRIAL | SALUD OCUPACIONAL | MEDIO AMBIENTE

ESTAMPILLAS	PRO ANCIANO: **No 241289 ($ 507.000,00)** PRODEPORTE: **No 241289 ($ 169.000,00)** PROCULTURA: **No 241289 ($ 423.000,00)**
GARANTÍA ÚNICA DE CUMPLIMIENTO	**Cumplimiento: 625-47-994000000095-0** Vigencia desde el 22/10/2024 hasta el 01/06/2025, por el valor de **$ 1.690.171, 04.** **Calidad del bien: 625-47-994000000095-0** Vigencia desde el 22/10/2024 hasta el 01/06/2025, por el valor de **$ 3.380.342,08**

6. SOPORTES DOCUMENTALES DE VERIFICACIÓN

Relacionar en este espacio todos los soportes con los que se pueda verificar el cumplimiento del objeto contractual y cada una de las actividades que lo componen, así:

- ACTA DE RECIBO.
- CERTIFICADO DE APORTES A SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCALES DE 2024
- CERTIFICACION DE ANTECEDENTES DEL CONTADOR
- PLANILLAS PAGO DE SEGURIDAD DE SEGURIDAD SOCIAL OCTUBRE-NOVIEMBRE
- FACTURA DE VENTA FEPS No 3174
- RESOLUCIÓN DE FACTURA ELECTRONICA
- RUT
- CERTIFICACION BANCARIA

FIRMA DEL CONTRATISTA	PASSOS S.A.S. BIC NIT. 830.506.250-9 R/L YENY CONSUELO LOMBANA SIGUA C.C. 47.426.189

Gmail

CONCEPTO MEDICO OCUPACIONAL

Redactar

Recibidos 1.961
Destacados
Pospuestos
Enviados
Borradores 8
Más

Etiquetas +

CONCEPTO MÉDICO OCUPACIONAL

Recepcion SCSO
para mi

Cordial Saludo,

Anexo certificado médico ocupacional correspondiente a la atención realizada
Quedo atenta a cualquier inquietud

Atentamente,

–

IPS SCSO cenbi centro de bienestar integral

Diana Cubides
Lider Operativo y agendamiento
recepcion.scso@gmail.com
citas@scso.com.co
310 2591577-311 5738361
Cl 12 N22a- 22 Yopal- Casanare

12 archivos adjuntos • Analizado por Gmail

CMO VILLAMIL R... CMO RODRIGUEZ... CMO PEREZ PAEZ... CMO GALVAN SE... CMO GUEVARA A... CMO ESTUPIÑAN ... CMO RAMIREZ TE... CMO RAMIREZ R... CMO AVILA ALVA...

CMO GOMEZ TOR... CMO GUTIERREZ ... CMO GARCIA PA...

Jhon Edinson Rosado Paez
para Recepcion

Gmail

Buscar correo

Activo

Redactar

Mail

Chat

Meet

Recibidos 1.941

Destacados

Pospuestos

Enviados

Borradores 8

Más

Etiquetas +

CORDIAL SALUDO

Por medio del presente Hago entrega de los informes de:

1-Riesgo psicosocial
2-PVE Visual, Auditivo
3-Luxometria
4-Sonometria
5 PVE Cardiovascular
6. Video de socilizacion de resultados de bateria de riesgo psicosocial

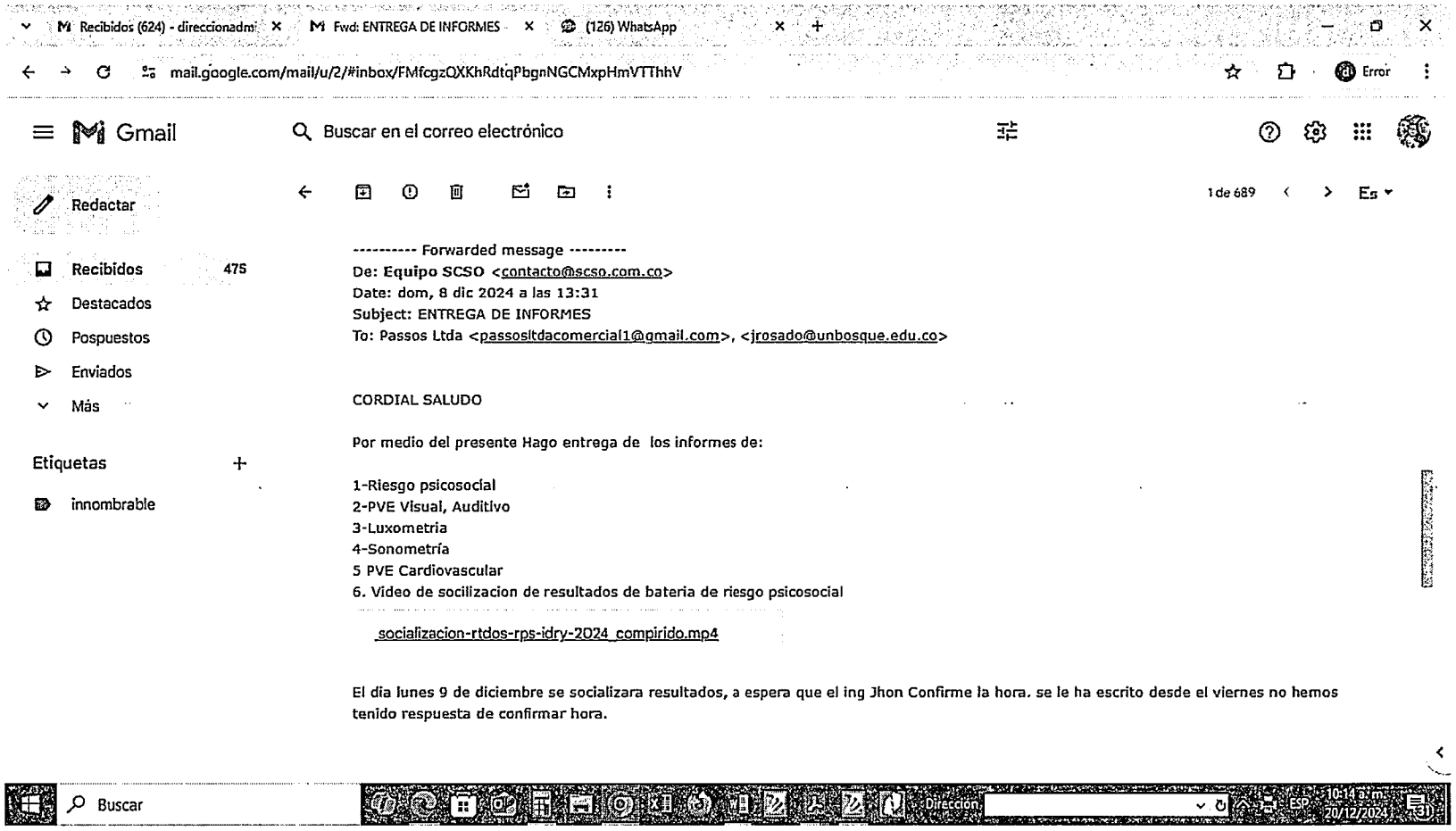
socializacion-rtdos-rps-idry-2024_compirido.mp4

El dia lunes 9 de diciembre se socializara resultados, a espera que el ing Jhon Confirme la hora, se le ha escrito desde el viernes no hemos tenido respuesta de confirmar hora

Lady Paola Cardenas Lobaco
RL/Gerente
3105318361 3102591577
contactoseguridad.com.co
CR 2 N22a-22 Yopal-Casanare

10 archivos adjuntos• Analizado por Gmail

INFORME LUXOM...
IDRY PVE Auditiv...
IDRY PVE Visual.p...
Licencia SO foto...
Scancias s.a.s dr cr...
Diagnóstico de Ri...
INFORME SONO...
Licencia en SST F...
IDRY PVE DME.pdf


Recibidos (624) - direccionadm
Fwd: ENTREGA DE INFORMES
(126) WhatsApp
mail.google.com/mail/u/2/#inbox/FMfcgzQXKhRdtqPbgnNGCMxpHmVTThhV
Error
Gmail
Buscar en el correo electrónico
Redactar
1 de 689
Es
Recibidos 475
Destacados
Pospuestos
Enviados
Más
Etiquetas
innombrable
---------- Forwarded message ---------
De: Equipo SCSO <contacto@scso.com.co>
Date: dom, 8 dic 2024 a las 13:31
Subject: ENTREGA DE INFORMES
To: Passos Ltda <passositdacomercial1@gmail.com>, <jrosado@unbosque.edu.co>
CORDIAL SALUDO
Por medio del presente Hago entrega de los informes de:
1-Riesgo psicosocial
2-PVE Visual, Auditivo
3-Luxometria
4-Sonometría
5 PVE Cardiovascular
6. Video de socilizacion de resultados de bateria de riesgo psicosocial
socializacion-rtdos-rps-idry-2024_compirido.mp4
El dia lunes 9 de diciembre se socializara resultados, a espera que el ing Jhon Confirme la hora. se le ha escrito desde el viernes no hemos tenido respuesta de confirmar hora.
Buscar
Dirección
ESP
10:14 a. m.
20/12/2024

PASSOS

SEGURIDAD INDUSTRIAL | SALUD OCUPACIONAL | MEDIO AMBIENTE

CERTIFICACIÓN DE PAGOS DE APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCALES PERSONA JURÍDICA Artículo 50 de la Ley 789 de 2002

YENY CONSUELO LOMBANA SIGUA, identificada con C.C. No. 47.426.189 de Trinidad, en mi condición de Representante Legal de **PASSOS S.A.S. BIC**, identificada con NIT. 830.506.250-9 y **SANDRA MILENA AYALA**, identificada con C.C. No. 52.380.187 de Bogotá, y con Tarjeta Profesional No. 238760-T de la Junta Central de Contadores de Colombia, en mi condición de Contador de **PASSOS S.A.S. BIC,** con NIT. 830.506.250-9, debidamente inscrito en la Cámara de Comercio de Casanare, luego de examinar de acuerdo con las normas de auditoría generalmente aceptadas en Colombia, los estados financieros de la compañía, certifico el pago de los aportes realizados por la compañía durante los últimos dos (2) meses calendario legalmente exigibles, por los conceptos de salud, pensiones, riesgos profesionales, y cajas de compensación familiar.

Estos pagos, corresponden a los montos contabilizados y pagados por la compañía durante dichos 6 meses.

Lo anterior, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 50 de la Ley 789 de 2002.

Dada en Yopal, a los seis (16) días del mes de diciembre de 2024.

YENY CONSUELO LOMBANA SIGUA
C.C. No. 47.426.189 de Trinidad
R/L PASSOS S.A.S BIC.

SANDRA MILENA AYALA
C.C. No. 52.380.187 de Bogotá
TP. No. 238760T Contador Público

direccionadmin@passos.com.co
www.passos.com.co

Carrera 19 No 18-42
Yopal - Casanare

Celular 1: 314 442 8655
Celular 2: 320 231 6870

SOCIEDAD BIC
empresas con propósito

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL **JUNTA CENTRAL DE CONTADORES**

Certificado No:

LA REPUBLICA DE COLOMBIA

MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

JUNTA CENTRAL DE CONTADORES

CERTIFICA A:
QUIEN INTERESE

Que el contador público **SANDRA MILENA AYALA** identificado con CÉDULA DE CIUDADANÍA No 52380187 de BOGOTA, D.C. (BOGOTA D.C) Y Tarjeta Profesional No 238760-T SI tiene vigente su inscripción en la Junta Central de Contadores y desde los últimos 5 años.

NO REGISTRA ANTECEDENTES DISCIPLINARIOS **********
****
****

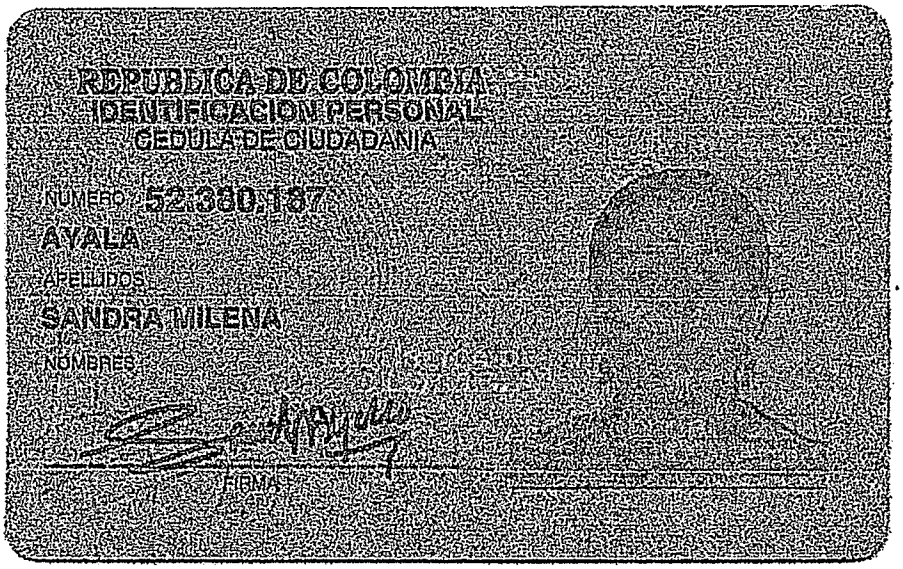
Dado en BOGOTA a los 2 días del mes de Octubre de 2024 con vigencia de (3) Meses, contados a partir de la fecha de su expedición.

SANDRA MILENA BARRIOS PULIDO
DIRECTOR GENERAL

ESTE CERTIFICADO DIGITAL TIENE PLENA VALIDEZ DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL ARTICULO 2 DE LA LEY 527 DE 1999, DECRETO UNICO REGLAMENTARIO 1074 DE 2015 Y ARTICULO 6 PARAGRAFO 3 DE LA LEY 962 DEL 2005

Para confirmar los datos y veracidad de este certificado, lo puede consultar en la página web www.jcc.gov.co digitando el número del certificado

PASSCOP SAS NIT 830.506.250-9



REPUBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACION PERSONAL
CEDULA DE CIUDADANIA

NUMERO 52.380.187

AYALA

APELLIDOS

SANDRA MILENA

NOMBRES

FIRMA



FECHA DE NACIMIENTO 11-ENE-1977

MADRID
(CUNDINAMARCA)

LUGAR DE NACIMIENTO

1.54 O- F

ESTATURA G.S. RH SEXO

21-DIC-1995 BOGOTA D.C.

FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

REGISTRADOR NACIONAL
CARLOS ARIEL SANCHEZ TORRES

INDICE DERECHO

A-4600100-00211369-F-0052380187-20100128 0020409668A 1 1790597804

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL | JUNTA CENTRAL DE CONTADORES

238760-T



SANDRA
MILENA AYALA
C.C. 52380187
RES. INSCRIPCION 207 DEL 09/03/2018
CORPORACION UNIVERSITARIA REMINGTON

OSCAR EDUARDO FUENTES PEÑA
DIRECTOR GENERAL

245048 264240

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL | JUNTA CENTRAL DE CONTADORES

Esta tarjeta es el único documento que lo acredita como Contador Público de acuerdo con lo establecido en la Ley 43 de 1990. Es personal e intransferible.

Agradecemos a quien encuentre esta tarjeta comunicarse al PBX: (57)(1) 6444450 o devolverla a la UAE – Junta Central de Contadores a la Calle 96 No. 9 A – 21 Bogotá D.C

FIRMA

aportes en línea

Resumen General de Pago

DATOS GENERALES DEL APORTANTE

Identificación	dv	Razon Social	Clase Aportante	Sucursal Principal	Direccion	Ciudad-Departamento	Teléfono	Exonerado SENA o ICBF
NIT 830506250	9	PASSOS SAS BIC	B - MENOS DE 200 COTIZANTES	PASSOS SAS BIC	CR 19 18 42	YOPAL-CASANARE	6340606	SI

DATOS GENERALES DE LA LIQUIDACION

Periodo		Clave		Tipo	Fecha		Pago		
Pensión	Salud	Pago	Planilla	Planilla	Limite	Pago	Banco	Dias Mora	Valor
2024-09	2024-10	968832632	9475149460	E	2024/10/11	2024/10/09	BANCOLOMBIA	0	$3,273,100

RESUMEN DE PAGO

RIESGO	CODIGO	NIT	DV	AFILIADOS	VALOR LIQUIDADO	INTERESES MORA	SALDOS E INCAPACIDADES	VALOR A PAGAR
AFP (ADMINISTRADORAS: 2)				7	$2,000,000	$0	$0	$2,000,000
COLPENSIONES	25-14	900,336,004	7	1	$480,000	$0	$0	$480,000
PORVENIR	230301	800,224,808	8	6	$1,520,000	$0	$0	$1,520,000
ARL (ADMINISTRADORAS: 1)				7	$273,100	$0	$0	$273,100
COLMENA	14-25	800,226,175	3	7	$273,100	$0	$0	$273,100
CCF (ADMINISTRADORAS: 1)				7	$500,000	$0	$0	$500,000
COMFACASANARE	CCF69	844,003,392	8	7	$500,000	$0	$0	$500,000
EPS (ADMINISTRADORAS: 3)				7	$500,000	$0	$0	$500,000
NUEVA E.P.S.	EPS037	900,156,264	2	1	$52,000	$0	$0	$52,000
NUEVA EPS MOVILIDAD	EPS041	900,156,264	2	1	$52,000	$0	$0	$52,000
SANITAS	EPS005	800,251,440	6	5	$396,000	$0	$0	$396,000
TOTAL				7	$3,273,100	$0	$0	$3,273,100

2024/10/08 04:41 PM

aportes en línea

Resumen General de Pago

DATOS GENERALES DEL APORTANTE							
Identificación	dv	Razon Social	Clase Aportante	Sucursal Principal	Direccion	Ciudad-Departamento	Teléfono	Exonerado SENA e ICBF
NIT 830506250	9	PASSOS SAS BIC	B - MENOS DE 200 COTIZANTES	PASSOS SAS BIC	CR 19 18 42	YOPAL-CASANARE	6340606	SI

DATOS GENERALES DE LA LIQUIDACION									
Periodo		Clave		Tipo	Fecha		Pago		
Pensión	Salud	Pago	Planilla	Planilla	Limite	Pago	Banco	Dias Mora	Valor
2024-10	2024-11	1033064010	9476994926	E	2024/11/15	2024/11/07	BANCOLOMBIA	0	$3,269,600

RESUMEN DE PAGO

RIESGO	CODIGO	NIT	DV	AFILIADOS	VALOR LIQUIDADO	INTERESES MORA	SALDOS E INCAPACIDADES	VALOR A PAGAR
AFP (ADMINISTRADORAS: 2)				7	$2,000,100	$0	$0	$2,000,100
COLPENSIONES	25-14	900,336,004	7	1	$480,000	$0	$0	$480,000
PORVENIR	230301	800,224,808	8	6	$1,520,100	$0	$0	$1,520,100
ARL (ADMINISTRADORAS: 1)				7	$253,400	$0	$0	$253,400
COLMENA	14-25	800,226,175	3	7	$253,400	$0	$0	$253,400
CCF (ADMINISTRADORAS: 1)				7	$516,000	$0	$0	$516,000
COMFACASANARE	CCF69	844,003,392	8	7	$516,000	$0	$0	$516,000
EPS (ADMINISTRADORAS: 3)				7	$500,100	$0	$0	$500,100
NUEVA E.P.S.	EPS037	900,156,264	2	1	$52,000	$0	$0	$52,000
NUEVA EPS MOVILIDAD	EPS041	900,156,264	2	1	$52,000	$0	$0	$52,000
SANITAS	EPS005	800,251,440	6	5	$396,100	$0	$0	$396,100
TOTAL				7	$3,269,600	$0	$0	$3,269,600

PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA PARA DESÓRDENES MUSCULOESQUELÉTICOS - DME

INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YOPAL

CENTRO DE BIENESTAR INTEGRAL
CENBI

YOPAL, CASANARE

DICIEMBRE DE 2024

IPS SCSO
cenbi
centro de bienestar integral

Nit: 900519207-1
Dir: Calle 12 n 22a-22
Cel: 310 259 1577- 311 573 8361
Correo: recepcion.scso@gmail.com - citas@scso.com.co
Yopal- Casanare

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN....3
OBJETIVO GENERAL....4
OBJETIVOS ESPECÍFICOS....4
ALCANCE....4
DEFINICIONES....4
CONTENIDO DEL PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA DESÓRDENES MUSCULOESQUELÉTICOS - DME9
DESCRIPCIÓN DEL RIESGO....9
ETAPAS DEL PROGRAMA....10
PLANEAR....10
HACER....10
VERIFICAR....11
ACTUAR....12
ACTIVIDADES....12
REGISTRO DE LAS ACTIVIDADES DEL PROGRAMA....12
INDICADOR DE CUMPLIMIENTO....13
REFERENCIAS....14

IPS SCSO
cenbi
centro de bienestar integral

Nit: 900519207-1
Dir: Calle 12 n 22a-22
Cel: 310 259 1577- 311 573 8361
Correo: recepcion.scso@gmail.com - citas@scso.com.co
Yopal- Casanare

INTRODUCCIÓN

El Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal, interesado en mejorar las condiciones laborales y de salud de sus trabajadores pretende dar un paso más en pro de optimizar la calidad de vida de los servidores de la entidad. Con este fin, se formula el "Programa de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención de Desórdenes Musculoesqueléticos", el cual busca contribuir al diseño de estrategias para la prevención, intervención y control de los eventos asociados con el desarrollo de patologías osteomusculares.

En el contexto nacional e internacional los desórdenes musculoesqueléticos relacionados con el trabajo han sido reconocidos como un problema desde el siglo XVII (The Cochrane Collaboration, 2012). El acelerado crecimiento de la economía y la tecnificación, los cambios en el trabajo, en las organizaciones, la tercerización, la privatización, el trabajo temporal y la falta de seguridad en el empleo, entre otros factores, hacen que los factores biomecánicos, de carga física y en general las condiciones ergonómicas deficientes se hagan prevalentes en la comunidad laboral.

En Colombia, según el informe ejecutivo de la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos efectuada en 2013, adelantada por el Ministerio de Trabajo, se presentaron las siguientes cifras de enfermedades laborales calificadas: año 2009 (6.891), año 2010 (9.411), año 2011 (9.117), año 2012 (9.524) y año 2013 (10.189). En el año 2010 los desórdenes musculoesqueléticos representaron el 85% del total de casos de enfermedades laborales, correspondiendo el Síndrome del Túnel Carpiano al 36%. (Ministerio de Trabajo, 2013).

Por tal motivo y cumpliendo la exigencia del Ministerio del Trabajo (Decreto 1295 de 1994, Ley 1562 de 2012 y Decreto 1072 de 2015) en donde se establece la obligación de implementar actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de todos sus trabajadores, se propone implementar el "Programa de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención de Desórdenes Musculoesqueléticos" en entornos laborales.

OBJETIVO GENERAL

Proporcionar elementos y herramientas que permitan definir e implementar estrategias orientadas a la prevención de los desórdenes musculoesqueléticos relacionados con el trabajo y su impacto sobre la calidad de vida de los trabajadores la productividad de la Entidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar factores de riesgo y desarrollar medidas de prevención en la detección de Desórdenes Musculoesqueléticos.
- Controlar los factores que puedan causar la aparición temprana de los Desórdenes Musculoesqueléticos en el personal expuesto.
- Desarrollar actividades de promoción, motivación y capacitación al personal que se encuentre relacionado en el programa de vigilancia.

ALCANCE

El Programa de Vigilancia Epidemiológica para la prevención de Desórdenes Musculoesqueléticos, aplica para todos los servidores que requieran de la acción de este programa, ya sea por el desarrollo de sus funciones u otros factores donde estén expuestos al desarrollo de desórdenes musculoesqueléticos en el Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal.

DEFINICIONES

ANTROPOMETRÍA: Disciplina que describe las diferencias cuantitativas de las medidas del cuerpo humano, sirve de herramienta a la ergonomía en la adaptación del entorno a las personas.

CARGA DE TRABAJO: Medida cualitativa y cuantitativa del nivel de actividad (física, fisiológica, mental) que el trabajador necesita para realizar su trabajo

CARGA FÍSICA: Conjunto de requerimientos físicos a los que está sometido el trabajador en su jornada laboral. (Fundación MAPFRE 1998). Cuantificación de la diferencia entre las exigencias del

Nit: 900519207-1
Dir: Calle 12 n 22a-22
Cel: 310 259 1577- 311 573 8361
Correo: recepcion.scso@gmail.com - citas@scso.com.co
Yopal- Casanare

trabajo y el costo físico del mismo (fatiga). Se mide a partir de indicadores fisiológicos y se puede manifestar a corto plazo como un accidente de trabajo o se manifiesta a largo plazo como efectos sobre la salud (enfermedad laboral). La evaluación de la carga física de trabajo incluye la postura, los movimientos repetitivos y la aplicación de fuerzas (Ministerio de la Protección Social, 2008).

CARGA FÍSICA DINÁMICA: Indicador de riesgo de carga física, definida por movimientos repetitivos y sobreesfuerzos.

CARGA FÍSICA ESTÁTICA: Indicador de riesgo de carga física, definida por posturas inadecuadas de pie, sentado, entre otras (extremas, forzadas, sostenidas, prolongadas o mantenidas).

CICLO DE TRABAJO: Conjunto de operaciones que se suceden en un orden de terminado en un trabajo que se repite. El Tiempo del ciclo básico fundamental es 30 segundos (regla de los 30 segundos). Cuando no hay ciclo definido y segmento consistentemente comprometido: Movimiento concentrado en el 50% de la jornada laboral.

CONDICIÓN FÍSICA: Capacidades físicas representadas en la fuerza, resistencia, coordinación, flexibilidad y velocidad.

CONTROL DE CAMBIOS: Evitar las condiciones ergonómicamente desfavorables en los nuevos proyectos o en procesos, que se cumpla de forma sostenida en el tiempo.

DEFICIENCIA: Toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica, que pueden ser temporales o permanentes.

DESÓRDENES MUSCULOESQUELÉTICOS (DME): Los DME comprenden un grupo heterogéneo de diagnósticos que incluyen alteraciones de músculos, tendones, nervios, vainas tendinosas, síndrome de atrapamientos nerviosos, alteraciones articulares y/o neurovasculares debidas a múltiples factores.

DISCAPACIDAD: Toda restricción, disminución o ausencia de la capacidad para realizar una actividad, dentro del margen que se considera normal para el ser humano.

DOLOR LUMBAR INESPECIFICO: Sensación de dolor o molestia localizado entre el límite inferior de las costillas y el límite inferior de los glúteos, el cual no se debe a fracturas, traumatismo, enfermedades sistémicas o compresión radicular.

Nit: 900519207-1
Dir: Calle 12 n 22a-22
Cel: 310 259 1577- 311 573 8361
Correo: recepcion.scso@gmail.com - citas@scso.com.co
Yopal- Casanare

ENFERMEDAD DE D'QUERVAIN: Es la tenosinovitis estenosante del primer compartimento dorsal de la muñeca.

EPICONDILITIS: Lesión tendino perióstica de la inserción de músculos a nivel del codo.

ERGONOMÍA: Ciencia que estudia la relación del hombre y el trabajo

ESTIMACIÓN DEL RIESGO: Es un componente de la estimación del riesgo en el cual se emiten juicios sobre la aceptabilidad del riesgo. La estimación del riesgo usualmente se basa en el valor esperado de la probabilidad de que ocurra el evento por la consecuencia en caso de que este se manifieste, es el proceso de establecer información sobre los niveles aceptables de un riesgo y / o niveles de riesgo para un individuo, grupo de individuos, proceso, sociedad o ambiente.

FACTOR DE RIESGO: Aspectos de la persona (comportamiento, estilo de vida, característica físicas, mentales, fisiológicas y hereditarias) de las condiciones de trabajo y del ambiente extralaboral que han sido asociadas con las condiciones de la salud del trabajador a través de estudios epidemiológicos.

FACTORES DE RIESGO de DME: Aquellos atributos, variables o circunstancias inherentes o no al individuo que están relacionados con los fenómenos de salud y que determinan en la población trabajadora expuesta a ellos, una mayor probabilidad de ocurrencia de DME.

HOMBRO DOLOROSO: Sintomatología dolorosa de las articulaciones esternoclavicular, acromioclavicular y glenohumeral, junto a ligamentos, tendones músculos y otros tejidos blandos, que se presentan conexos a trabajo repetitivo sostenido, posturas incomodas y carga física del hombro.

MINUSVALÍA: Toda situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o discapacidad que lo limita e impide el desempeño de su rol cultural, social ocupacional.

MOVIMIENTOS REPETITIVOS: Está definido por los ciclos de trabajo cortos (menores a 30 segundos o minuto) o alta concentración de movimientos (> del 50%), que utilizan pocos músculos.

MANIPULACIÓN DE CARGAS: Cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento, que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores (Ministerio de la Protección Social, 2008).

MOVIMIENTOS FUERA DE ÁNGULOS DE CONFORT: Son todos aquellos desplazamientos de los segmentos corporales en donde durante la ejecución de la tarea se observa que el gesto motor presenta movimientos en los cuales las articulaciones sobrepasan los rangos establecidos para los ángulos de confort (condición de coaptación o congruencia articular donde las estructuras musculares no están elongadas o acortadas, permitiendo mejor ventaja mecánica, menor gasto energético, por lo tanto, menor estrés biomecánico (Orozco Acosta, 2012).

MOVIMIENTOS RESISTIDOS: Estos movimientos se caracterizan porque el segmento corporal comprometido debe vencer o resistir un vector de fuerza externo, pero no hay desplazamiento de masas en el espacio (Orozco Acosta, 2012).

PELIGRO: Fuente de daño potencial o situación con potencial para causar pérdida.

POSTURA: Se define como la ubicación espacial que adoptan los diferentes segmentos corporales o la posición del cuerpo como conjunto. En este sentido, las posturas que usamos con mayor frecuencia durante nuestra vida son la posición de pie, sentado y acostado.

POSTURA PROLONGADA: Cuando se adopta la misma postura por más de 6 horas (75%) de la jornada laboral.

POSTURAS ANTIGRAVITACIONALES: Posición del cuerpo en contra de la fuerza de gravedad.

POSTURAS MANTENIDAS: Cuando se adopta una postura biomecánicamente correcta por 2 horas continuas o más, sin posibilidad de cambios. Si la postura es biomecánicamente incorrecta, se considerará mantenida cuando se mantiene por 20 minutos o más.

PREVENCIÓN INTEGRAL: Integración de todas las instancias de prevención: Primaria, secundaria y terciaria para el control de las condiciones de riesgo en el ambiente intralaboral, extralaboral y en las características de susceptibilidad del individuo.

RIESGO: Posibilidad o probabilidad de que suceda algo que tendrá impacto sobre los objetivos.

RIESGO ATRIBUIBLE: Parte del riesgo que se atribuye a una causa o conjunto de condiciones específicas.

Nit: 900519207-1
Dir: Calle 12 n 22a-22
Cel: 310 259 1577- 311 573 8361
Correo: recepcion.scso@gmail.com - citas@scso.com.co
Yopal- Casanare

RIESGO RESIDUAL: El riesgo residual se presenta cuando después de haber reducido o transferido, aparece un riesgo, que para su retención es recomendable implementar planes para manejar o asumir las consecuencias del riesgo si ocurrieran incluida la identificación de un medio de financiación del riesgo.

SINDROME DEL TUNEL CARPIANO: Es la neuropatía por compresión del nervio mediano a través del túnel carpiano.

SOBRECARGA POSTURAL: Se refiere al riesgo para el sistema musculoesquelético, que genera la posición que mantienen los diferentes segmentos durante el desarrollo de las actividades laborales o en nuestra vida cotidiana.

TRAUMA ACUMULADO: Este concepto indica que la lesión se ha desarrollado gradualmente a través de un periodo de tiempo, como resultado de un esfuerzo repetido de alguna parte del cuerpo.

VIBRACIÓN: Se presenta cuando la energía mecánica de una fuente oscilante es trasmitida a otra estructura. Cada estructura tiene su propia vibración, incluso el cuerpo humano. Cuando se aplican vibraciones de la misma frecuencia por largos períodos de tiempo, se produce la resonancia (amplificación) de esa vibración ocasionando a menudo efectos adversos.

VIGILANCIA DE LAS CONDICIONES DE SALUD: Aquellas estrategias y métodos para detectar y estimar sistemáticamente los efectos en la salud de los trabajadores derivados de la exposición laboral a factores de riesgo.

VIGILANCIA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO: Aquellas estrategias y métodos para detectar y estimar sistemáticamente la exposición laboral acumulada del trabajador, de un grupo de trabajadores en un puesto de trabajo, área o sección de una empresa.

VIGILANCIA DEL ESTADO DE SALUD: Son aquellas estrategias y métodos para detectar y estimar sistemáticamente los efectos en la salud de los trabajadores derivados de la exposición laboral a factores de riesgo. La cual tiene unos propósitos definidos:

- Proteger la salud de los trabajadores.
- Detectar efectos adversos en estadios tempranos de la enfermedad.
- Evaluar la eficacia de los métodos de control.
- Detección de factores de riesgo en la salud e iniciar procesos de estimación del riesgo.

IPS SCSO
cenbi
centro de bienestar integral

Nit: 900519207-1
Dir: Calle 12 n 22a-22
Cel: 310 259 1577- 311 573 8361
Correo: recepcion.scso@gmail.com - citas@scso.com.co
Yopal- Casanare

CONTENIDO DEL PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA DESÓRDENES MUSCULOESQUELÉTICOS - DME

DESCRIPCIÓN DEL RIESGO:

Riesgo Biomecánico: El más frecuente e importante campo de investigación que ha tenido la ergonomía, ha sido el estudio del desempeño humano frente a las exigencias biomecánicas (postura, fuerza, movimiento) que demandan los puestos de trabajo. Cuando estos requerimientos sobrepasan la capacidad de respuesta del individuo o no hay una adecuada recuperación biológica de los tejidos, este esfuerzo puede asociarse con el origen o la presencia de Desórdenes Músculo Esqueléticos relacionados con el trabajo (Ministerio de Protección Social, 2011).

Existen varios factores que contribuyen al desarrollo y padecimiento de Desórdenes Músculo Esqueléticos, estos se consideran una entidad multifactorial y la controversia se centra en la importancia de los variados agentes individuales y del trabajo en el desarrollo de las mismas. En este sentido se considera que los factores de riesgo laborales precipitantes son:

- Los ciclos de trabajo muy repetitivos, dando lugar a movimientos rápidos de pequeños grupos musculares o tendinosos (relacionados con la organización temporal del sistema de producción).
- Mantenimiento de posturas forzadas de muñeca o de hombros (referidos como las características de diseño de los medios de trabajo).
- Aplicación de una fuerza manual excesiva (relacionados con el desarrollo tecnológico, métodos o procedimientos de trabajo).
- Tiempos de descanso insuficientes (relacionados con la organización temporal del sistema de producción).

Actualmente se reconoce que el mecanismo de acción para la aparición y subsecuente desarrollo de los DME es de naturaleza biomecánica, pero también se acepta que factores como la fuerza, la amplitud articular y la repetitividad de los gestos; así como la combinación de factores de susceptibilidad individual no son suficientes en la explicación etiológica de los DME (Piedrahita, 2004).

En relación con el mecanismo de acción biomecánico para la aparición y subsecuente desarrollo de los DME, se encuentran cuatro teorías explicativas. La primera, es una teoría de la interacción multivariante

Nit: 900519207-1
Dir: Calle 12 n 22a-22
Cel: 310 259 1577- 311 573 8361
Correo: recepcion.scso@gmail.com - citas@scso.com.co
Yopal- Casanare

entre factores genéticos, morfológicos, psicosociales y biomecánicos. La segunda teoría es de tipo diferencial por un desequilibrio cinético y cinemático. La tercera teoría por su parte, resalta el carácter acumulativo de la carga (repetición) y finalmente, la cuarta teoría se relaciona con el esfuerzo excesivo (fuerza) (Ministerio de Protección Social, 2011).

ETAPAS DEL PROGRAMA

El programa de vigilancia epidemiológica para la prevención de desórdenes musculoesqueléticos se desarrollará a partir del ciclo PHVA, de la siguiente manera:

PLANEAR

Los instrumentos de recolección de datos para la elaboración del programa de vigilancia epidemiológica para conservación auditiva son los siguientes:

- Informe Diagnóstico de salud.
- Conceptos médico-ocupacionales.
- Identificación de peligros, valoración de riesgos y establecimiento de controles (Matriz de peligros-riesgos laborales).
- Ausentismo.
- Estadísticas de accidentalidad
- Auto reporte de condiciones de trabajo y salud.
- Programa de capacitación anual.
- Plan de Trabajo anual.
- Inspecciones de puesto de trabajo
- Reportes de condiciones inseguras
- Otros programas y actividades específicas de reporte y recolección de información que establezca la empresa en el SGSST.

HACER

Una vez se han evaluado las condiciones ergonómicas de los lugares y puestos de trabajo junto con los hallazgos de las condiciones de salud musculoesqueléticos de los servidores y colaboradores de la entidad, se generará el plan de trabajo el cual permitirá dar respuesta a los requerimientos, haciendo control y seguimiento de las siguientes actividades:

Nit: 900519207-1
Dir: Calle 12 n 22a-22
Cel: 310 259 1577- 311 573 8361
Correo: recepcion.scso@gmail.com - citas@scso.com.co
Yopal- Casanare

- Favorecimiento de la disminución de la exposición a los factores de riesgo biomecánico laboral.
- Evaluación el impacto del programa de la prevención de los desórdenes musculoesqueléticos mediante la aplicación de indicadores e implementación de acciones correctivas.
- Capacitaciones generando participación efectiva del personal involucrado en el Programa de la prevención de los desórdenes musculoesqueléticos del IDRY.
- Control y seguimiento de las condiciones de trabajo en particular en las áreas de exposición a los factores de riesgo biomecánicos.
- Control y seguimiento de las condiciones de salud de los trabajadores potencialmente expuestos a factores de riesgo ergonómicos.
- Socialización de la información a todo el personal de las áreas potencialmente expuestas y la dirección de la institución.
- Aprobación por parte de la Alta Dirección del Plan de trabajo anual, el cual incluye actividades de promoción, prevención y capacitación relacionadas con la prevención de los desórdenes musculoesqueléticos.
- Identificación de peligros y valoración de riesgos, conforme la metodología adoptada por el IDRY, identificando áreas, actividades y/o procesos con riesgo ergonómico, así como la población expuesta.
- Ejecución de las actividades establecidas del Plan de trabajo anual.

VERIFICAR

Realizar seguimiento a los indicadores de cumplimiento del plan de trabajo anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y específicamente a las actividades relacionadas con el programa de vigilancia epidemiológica para la prevención de los desórdenes musculoesqueléticos.

Se fijan, entonces, las siguientes metas de intervención:

- Atención al 80% de los servidores citados
- Minimizar la exposición a factores de riesgo ocupacional en la población objeto, para prevenir el deterioro de la salud osteomuscular
- Ejecutar en un 85% las actividades enmarcadas dentro del programa de vigilancia epidemiológica de riesgo biomecánico
- Hacer detección temprana de patologías osteomusculares dentro de la población del Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal

Luego de ejecutar las intervenciones, periódicamente y como parte del proceso de mejoramiento continuo del programa de vigilancia epidemiológica, se realizarán evaluaciones de los resultados del programa y del monitoreo de los indicadores, así como un cronograma de control de cumplimiento.

Nit: 900519207-1
Dir: Calle 12 n 22a-22
Cel: 310 259 1577- 311 573 8361
Correo: recepcion.scso@gmail.com - citas@scso.com.co
Yopal- Casanare

ACTUAR

Acciones preventivas y correctivas al Plan de Trabajo Anual en pro de la mejora continua, según el caso.

ACTIVIDADES

Las actividades a realizar en el Programa de Vigilancia Epidemiológica para la prevención de los desórdenes musculoesqueléticos son las siguientes:

- Dentro de los exámenes médicos ocupacionales periódicos se identificarán los colaboradores que puedan tener algún tipo de alteración osteomuscular o síntomas asociados, con el objetivo de determinar a quienes se remitirá a evaluación médica por parte de su EPS.
- Inspección y ajuste de puestos de trabajo por parte de especialistas en el área.
- Intervención de condiciones de trabajo según informe de inspecciones (cambio de sillas, adquisición de elementos de confort, etc.).
- Capacitación y/o divulgación de información relacionada con la prevención de desórdenes musculoesqueléticos: ergonomía, efectos de las condiciones no ergonómicas en la salud, prevención en lesiones musculoesqueléticas y hábitos posturales correctos (autocuidado), higiene lumbar.
- Práctica de pausas activas y promoción de actividad física en la vida diaria.
- Intervención secundaria: las patologías de gravedad o que presente sintomatología aguda/ crónica, deberán ser evaluadas por el médico de la EPS del trabajador, para determinar su tratamiento y/o manejo.

REGISTRO DE LAS ACTIVIDADES DEL PROGRAMA

Los registros que se derivan del presente programa son los siguientes:

- Certificado de Exámenes Médicos Laborales (documento de origen externo)
- Informe de diagnóstico de condiciones de salud anual (documento de origen externo).
- Registro de capacitaciones o evidencias de socialización de información (correos electrónicos).
- Informe de inspecciones de puestos de trabajo.
- Formato de Auto reporte de condiciones de trabajo y salud.

IPS SCSO
cenbi
centro de bienestar integral

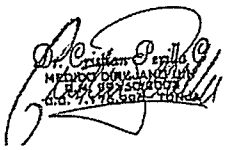
Nit: 900519207-1
Dir: Calle 12 n 22a-22
Cel: 310 259 1577- 311 573 8361
Correo: recepcion.scso@gmail.com - citas@scso.com.co
Yopal- Casanare

INDICADOR DE CUMPLIMIENTO

A continuación, se presentan los indicadores a tener en cuenta en el desarrollo del Programa de Vigilancia Epidemiológica para la prevención de los desórdenes musculoesqueléticos:

NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN	CÓMO SE MIDE	FRECUENCIA	RESPONSABLE
Cumplimiento de Plan de Trabajo	Porcentaje de cumplimiento de las actividades planeadas para la vigencia	N° actividades /ejecutadas / N° actividades programadas *100	Anual	Profesional en Salud Ocupacional o líder del Sistema GSST
Cobertura	Porcentaje de cobertura de las actividades planeadas para la vigencia	No funcionarios intervenidos / No funcionarios Programados para intervención x 100	Semestral	Profesional en Salud Ocupacional o líder del Sistema GSST

Desarrollado por:



CRISTIAN PERILLA CUBIDES
MEDICO ESPECIALISTA EN SO Y RL
L.S.O. 0642 - 07/06/19 SSC

Nit: 900519207-1
Dir: Calle 12 n 22a-22
Cel: 310 259 1577- 311 573 8361
Correo: recepcion.scso@gmail.com - citas@scso.com.co
Yopal- Casanare

REFERENCIAS

- Ministerio De Salud Y Protección Social. Sistema De Vigilancia Epidemiológico (SVE) Para La Prevención De Desórdenes Músculo Esqueléticos (DME) Derivados De La Exposición A Factores De Riesgo Biomecánico. Bogotá, Junio De 2023
- Ministerio de la Protección Social. (2011). Guía técnica para el análisis de exposición a factores de riesgo ocupacional. Bogotá.
- Ministerio de la Protección Social. (2008). Guía técnica de Sistemas de Vigilancia Epidemiológica en Prevención de desórdenes musculoesqueléticos en trabajadores en Colombia. Bogotá.
- Ministerio del Trabajo. (2013). Informe Ejecutivo II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales.
- Ministerio de la Protección Social república de Colombia, Informe de enfermedad Profesional en Colombia 2001-2005
- GATISO, Guía de Atención Integral basada en la evidencia de Desordenes musculoesqueléticos relacionados a movimientos repetitivos de Miembros Superiores.
- GATISO, Guía de Atención integral basada en la evidencia para el Dolor Lumbar inespecífico y enfermedad discal relacionadas con manipulación de cargas y otros factores de riesgo en el trabajo.
- GATISO, Guía de Atención Integral basada en la evidencia para el síndrome de Hombro doloroso relacionado con factores de riesgo en el lugar de trabajo.
- Orozco Acosta, A. (2012). Aspectos biomecánicos de los desórdenes musculoesqueléticos asociados al trabajo. Bogotá: Positiva Compañía de Seguros S.A. - Universidad El Rosario.
- Piedrahita, H. (2004). Evidencias epidemiológicas entre factor de riesgo en el trabajo y los desórdenes musculoesqueléticos. MAPFRE. Medicina, 212- 221
- Roy, N., Merril, R., & E, G. S. (2005). Voice Disorders in the General Population: Prevalence, Risk Factors, and Occupational Impact
- The Cochrane Collaboration. (2012). Ergonomic design and training for preventing work-related musculoskeletal disorders of the upper limb and neck in adults.

Nit: 900519207-1
Dir: Calle 12 n 22a-22
Cel: 310 259 1577- 311 573 8361
Correo: recepcion.scso@gmail.com - citas@scso.com.co
Yopal- Casanare

- Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC) (2012) Guía de identificación de peligros y valoración de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo "Guía Técnica Colombiana GTC 45 Segunda Actualización.
- ARSEG. Compendio de normas legales sobre salud ocupacional. 2006
- Revista de Ciencias Médicas de Pinar del Río - Versión On-line ISSN 1561-3194- Artículo de actualidad en las ciencias sociales, humanidades y pedagógicas.
- OSALAN - Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. (2002). Protocolos de Vigilancia Sanitaria Específica.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. (1957). Comité Mixto OIT / OMS Sobre Higiene del Trabajo - Tercer Informe. Ginebra: Palais des Nations.
- Rodríguez G. H., Espinosa R. MT. (2007). Guía para desarrollar un programa de vigilancia epidemiológica en salud ocupacional. Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo. Colombia
- Malchaire J; (1998) Lesiones de miembros superiores por trauma acumulativo, estrategia de prevención. pp132.
- ÁLVAREZ ZARATE, José Manual. Movimiento manual de cargas y aplicación de fuerzas. En manual de Ergonomía, INERMAP. Pág. 125
- NIOSH. Levantamiento manual de cargas. 1991. NIOSH 91.

IDRY	**FORMATO SST:** INFORME INSPECCIÓN A PUESTO DE TRABAJO	Versión: 1.0 Fecha: 12/11/2024

FECHA: NOVIEMBRE 2024

NOMBRE DEL TRABAJADOR: LILIAN SUSANA MORA BARRERA

CÉDULA: 47434057

CARGO: SUBDIRECTORA FINANCIERO

DEPENDENCIA: FINANCIERA

SEDE: ADMINISTRATRIVA IDRY

Metodología e intervención:

SE REALIZA OBSERVACION DIRECTA AL PUESTO DE TRABAJO Y TRABAJADOR EN LA OFICINA, SE REALIZA MEDICION ERGONOMICA DEL AREA DE TRABAJO Y ENTREVISTA DIRECTA

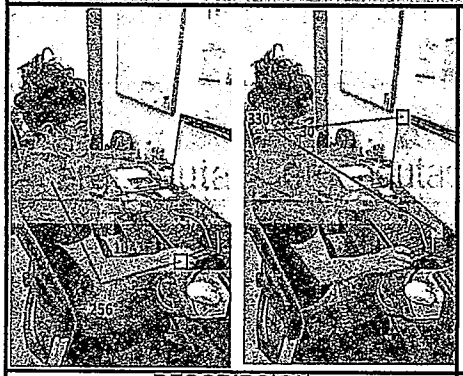
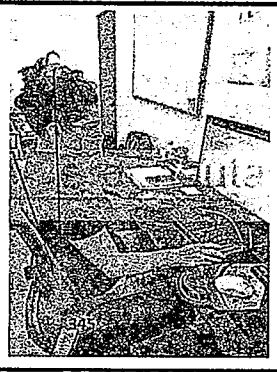
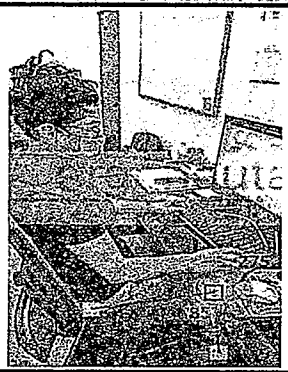
Hallazgos:

AMBIENTE FISICO

ILUMINACION: Tiene ilimunacion mixta del ambiente y luz artificial, esta correctamente iluminado
VENTILACION: Es una oficina cerrada, con un ventanal grande, permanece cerrado cuando esta el aire acondicionado prendido. tiene buena ventilacion no hay mal olor en el espacion de trabajo.
TEMPERATURA: Durante la jornada cuenta con aire acondicionado por la alte temperatura del ambiente, estan en confort
RUIDO: En el area externa de la oficina estan cerca a las canchas deportivas y en la jornada de la tarde hay torneo que aumentan el ruido externo, sin embargo la trabajadora refiere que no es tan fuerte y le permite desarrollar su trabajo

CONDICIONES DEL PUESTO DE TRABAJO	SI	NO
La altura del plano de trabajo genera inclinaciones de tronco		x
Los elementos de trabajo se encuentran fuera del alcance del trabajador		x
La visibilidad de todos los elementos de trabajo implica adoptar posturas inadecuadas o no confortables para el trabajador.		x
El espacio de trabajo limita el libre movimiento		x
La manipulación de cargas se realiza sin ayudas mecánicas		x
Se carece de elementos que permitan alternar posturas y/o que brinden confort (silla, reposa pies, apoya brazos).		x
La silla utilizada es estática		x
El sistema de regulación de la altura de la silla, con respecto a las dimensiones del usuario es deficiente		x
El sistema de regulación del espaldar de la silla, con respecto a las dimensiones del usuario es deficiente (inclinación y longitud)		x
El espaldar de la silla carece de soporte en la zona lumbar		x
El asiento es inadecuado a las dimensiones del usuario (profundidad y anchura)		x
La silla es incómoda para el usuario		x
La herramienta de trabajo es inadecuada a las necesidades del trabajador en cuanto a la funcionalidad para ejecutar la tarea		x

Registro fotográfico:

			
DESCRIPCION	**DESCRIPCION**	**DESCRIPCION**	**DESCRIPCION**
Existen posturas de los hombros en flexión o abducción mayor de 45° Existen posturas donde los codos se encuentren en flexión mayor de 90°	El trabajador mantiene una postura prolongada durante el 75% o más de la jornada laboral sin alternarla (de pie o sentado)	Hay repetitividad de movimientos idénticos o similares efectuados cada pocos segundos en los miembros superiores	cuenta con apoya pies, area del escritorio adecuado. Silla ergonomica en buen estado, ajustada a la ergonomia de la trabajadora

Ajustes al puesto de trabajo:
la ergonomia de este puesto de trabajo es adecuado, cuenta con las herramientas necesarias para su desempeño estan a un alcance minimo, por lo tanto no requiere esfuerzos para su alcance. La trabajadora refiere que hace cambios de posicion continuos dado que tiene que dirigirse a otras oficinas constantemente . La pantalla requiere subirla un poco para alinear con el angulo visual para disminuir fatiga en zona cervical, Esto puede hacerse con un soporte o un libro Ajustar la altura de la silla para quedar las rodillas al angulo de 90° los pies deben tocar el piso, la vision no debe quedar por encima de la pantalla
Recomendaciones:
Ergonomía: La postura de trabajo debe ser adecuada, con la cabeza levantada y el mentón paralelo al suelo, la columna erguida, y los pies apoyados en el suelo. El asiento debe ser regulable en altura, y la mesa de trabajo debe tener unas dimensiones mínimas de 70 x 100 centímetros. •Iluminación: El lugar de trabajo debe tener un nivel lumínico básico, preferiblemente con luz del día. •Temperatura: La temperatura debe ser adecuada en todos los puntos del lugar de trabajo. •Ruido: Los equipos ruidosos deben estar ubicados en salas separadas. Para reducir el ruido, se pueden usar alfombras o suelos de plástico blando. •Descansos: Es recomendable tomar pequeños descansos de 5 a 10 minutos cada dos horas, para favorecer la distensión física y mental. •Ventilación: El lugar de trabajo debe estar libre de malos olores. •Plantas: Incluir plantas en el lugar de trabajo puede ayudar a mejorar el ambiente y fomentar la calma. se recomienda tener una planta de sanseviera que tiene como beneficios eliminar toxinas del ambiente. *se sugiere mantener en el area de trabajo unicamente lo necesario para evitar contaminacion visual y pueda mantener orden y aseo de

¿Se realizo capacitación?					
SI		NO	x	TEMA	

Elaborado por:		
NOMBRE	**CARGO**	**FIRMA**
LADY PAOLA CARDENAS ACHURY.LIC S.O 0293/03.2019	ESP SALUD OCUPACIONAL	

Revisado por:		
NOMBRE	**CARGO**	**FIRMA**

Nota: *En cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013 y las demás normas que los modifiquen, adicionen o complementen, le informamos que usted puede conocer la Política de Tratamiento de los Datos Personales del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, a través del siguiente link: http://portal.minvivienda.local/ProcesosCorporativos/GPT-L-01%20Lineamiento%20tratamiento%20datos%20personales%201.0.pdf*

IDRY	**FORMATO SST:** INFORME INSPECCIÓN A PUESTO DE TRABAJO	Versión: 1.0 Fecha: 12/11/2024

FECHA: NOVIEMBRE 2024
NOMBRE DEL TRABAJADOR: EDWIN SANCHEZ LEAL
CÉDULA: 79788278
CARGO: DIRECTOR IDRY
DEPENDENCIA: ADMINISTRATIVO
SEDE: ADMINISTRATIVA IDRY

Metodología e intervencion:

SE REALIZA OBSERVACION DIRECTA AL PUESTO DE TRABAJO Y TRABAJADOR EN LA OFICINA, SE REALIZA MEDICION ERGONOMICA DEL AREA DE TRABAJO Y ENTREVISTA DIRECTA

Hallazgos:

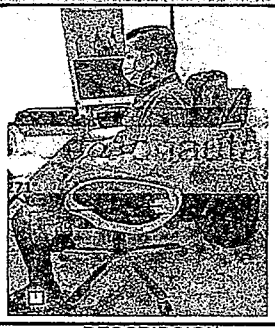
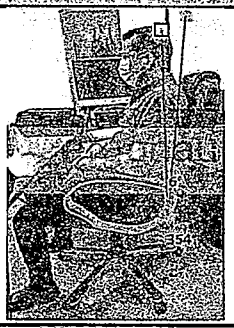
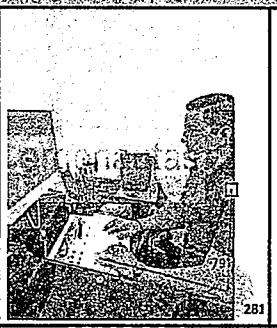
AMBIENTE FISICO

ILUMINACION: Tiene ilimunacion mixta del ambiente y luz artificial, esta correctamente iluminado
VENTILACION: Es una oficina que cuenta, con Puerta- venta grande, permanece cerrado cuando esta el aire acondicionado prendido. tiene buena ventilacion no hay mal olor en el espacion de trabajo.
TEMPERATURA: Durante la jornada cuenta con aire acondicionado por la alte temperatura del ambiente fuera, tiene buen confort ambiental.
RUIDO: En el area externa de la oficina estan cerca a las canchas deportivas y en la jornada de la tarde hay torneo que aumentan el ruido externo, sin embargo el director refiere que no le interfiere para desarrollar su trabajo

CONDICIONES DEL PUESTO DE TRABAJO

La altura del plano de trabajo genera inclinaciones de tronco		x
Los elementos de trabajo se encuentran fuera del alcance del trabajador		x
La visibilidad de todos los elementos de trabajo implica adoptar posturas inadecuadas o no confortables para el trabajador.		x
El espacio de trabajo limita el libre movimiento		x
La manipulación de cargas se realiza sin ayudas mecánicas		x
Se carece de elementos que permitan alternar posturas y/o que brinden confort (silla, reposa pies, apoya brazos).		x
La silla utilizada es estática		x
El sistema de regulación de la altura de la silla, con respecto a las dimensiones del usuario es deficiente		x
El sistema de regulación del espaldar de la silla, con respecto a las dimensiones del usuario es deficiente (inclinación y longitud)		x
El espaldar de la silla carece de soporte en la zona lumbar		x
El asiento es inadecuado a las dimensiones del usuario (profundidad y anchura)		x
La silla es incómoda para el usuario		x

Registro fotográfico:

			
DESCRIPCION	**DESCRIPCION**	**DESCRIPCION**	**DESCRIPCION**
postura con ajuste postural, rodillas en angulo correcto, pies sobre el piso, silla a la altura correcta ajustada asu altura	Espalda alineada a la silla, no hay espacios que generen alteracion de postura, acorde a la ergonomia del trabajador	Teclado correctamente ubicado, posicion de brazos con angulos correcto. No estan en contragravedad. No presenta fatiga muscular	videoterminal, en angulo correcto con la altura visual, no tiene reflejo de luz que altere la luminusidad de la pantalla

Ajustes al puesto de trabajo:

el puesto de trabajo cuenta con una area amplia, tiene buena iluminacion, esta en correcto orden y aseo, cuenta con las herramientas de trabajo necesarias, escritorio amplio a la altura correcta, silla ergonomica y confortable. Por lo tanto no requiere ajustes. En el momento el trabajador presenta dolor en columna Por enfermedad comun, y sigue recomendaciones terapeuticas con ejercicios y cambios de posicion.

Recomendaciones:

Ergonomía: La postura de trabajo debe ser adecuada, con la cabeza levantada y el mentón paralelo al suelo, la columna erguida, y los pies apoyados en el suelo. El asiento debe ser regulable en altura, y la mesa de trabajo debe tener unas dimensiones mínimas de 70 x 100 centímetros.

•Iluminación: El lugar de trabajo debe tener un nivel lumínico básico, preferiblemente con luz del día.

•Temperatura: La temperatura debe ser adecuada en todos los puntos del lugar de trabajo.

•Ruido: Los equipos ruidosos deben estar ubicados en salas separadas. Para reducir el ruido, se pueden usar alfombras o suelos de plástico blando.

•Descansos: Es recomendable tomar pequeños descansos de 5 a 10 minutos cada dos horas, para favorecer la distensión física y mental.

•Ventilación: El lugar de trabajo debe estar libre de malos olores.

•Plantas: Incluir plantas en el lugar de trabajo puede ayudar a mejorar el ambiente y fomentar la calma. se recomienda tener una planta de sanseviera que tiene como beneficios eliminar toxinas del ambiente.

*se sugiere mantener en el area de trabajo unicamente lo necesario para evitar contaminacion visual y pueda mantener orden y aseo de su area.

Utilice reposa muñecas: Las muñecas son el foco principal de trastornos musculoesqueléticos. Un reposamuñecas limita el daño e incluso previene el síndrome del túnel carpiano. Los

objetos más ligeros, abajo:

En el taller u oficina, guarde los objetos más pesados en un lugar más alto y los más ligeros en los lugares más cercanos al suelo. Es una técnica poco habitual que permite evitar los esfuerzos mayores en las posiciones más difíciles.

PANTALLA. Cuando trabaje frente a la pantalla de un ordenador, no le dé la espalda a una ventana.

ORDEN. Mantenga libre el area de trabajo evite acumulacion de papeles

¿Se realizó capacitación?

SI		NO	x	TEMA	

Elaborado por:

NOMBRE	CARGO	FIRMA
LADY PAOLA CARDENAS ACHURY.LIC S.O 0293/03.2019	ESP SALUD OCUPACIONAL	

Revisado por:

NOMBRE	CARGO	FIRMA

Nota: *En cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013 y las demás normas que los modifiquen, adicionen o complementen, le informamos que usted puede conocer la Política de Tratamiento de los Datos Personales del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, a través del siguiente link: http://portal.minvivienda.local/ProcesosCorporativos/GPT-L-01%20Lineamiento%20tratamiento%20datos%20personales%201.0.pdf*

IDRY	FORMATO SST: INFORME INSPECCIÓN A PUESTO DE TRABAJO	Versión: 1.0
		Fecha: 12/11/2024

FECHA: NOVIEMBRE 2024
NOMBRE DEL TRABAJADOR: LAURA CATALINA RODRIGUEZ TRIGOS
CÉDULA: 47440846
CARGO: SECRETARIA
DEPENDENCIA: SECRETARIA GENERAL
SEDE: ADMINISTRATIVA IDRY

Metodología e intervención:

SE REALIZA OBSERVACION DIRECTA AL PUESTO DE TRABAJO Y TRABAJADOR EN LA OFICINA, SE REALIZA MEDICION ERGONOMICA DEL AREA DE TRABAJO Y ENTREVISTA DIRECTA

Hallazgos:

ILUMINACION: Tiene ilimunacion mixta del ambiente y luz artificial, Presenta dificultad con los fuertes rayos de luz que entran y reflejan su equipo de computo,ha tenido que hacer adaptaciones al area

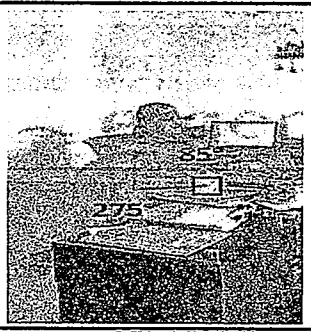
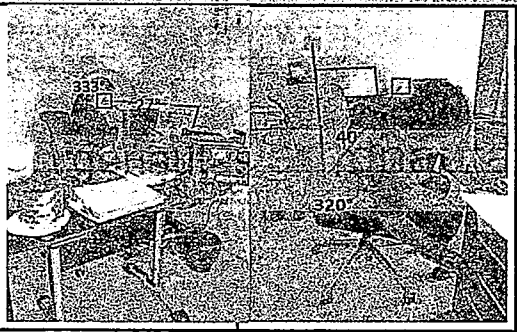
VENTILACION: Es una oficina que cuenta, con Puerta- venta grande, permanece cerrado cuando esta el aire acondicionado prendido. tiene buena ventilacion no hay mal olor en el espacion de trabajo.

TEMPERATURA: Durante la jornada cuenta con aire acondicionado por la alta temperatura del ambiente fuera, tiene buen confort ambiental.

RUIDO: En el area externa de la oficina estan cerca a las canchas deportivas hay bastante ruido,ademas hay bastante rotacion de personas que ingresan a la oficina solicitando informacion, la trabajadora refiere que hay dias que es demasiado el ruido pero es relativo, hay jornadas de calma y bajo ruido.

CONDICIONES DEL PUESTO DE TRABAJO	SI	NO
La altura del plano de trabajo genera inclinaciones de tronco	x	
Los elementos de trabajo se encuentran fuera del alcance del trabajador		x
La visibilidad de todos los elementos de trabajo implica adoptar posturas inadecuadas o no confortables para el trabajador.	x	
El espacio de trabajo limita el libre movimiento	x	
La manipulación de cargas se realiza sin ayudas mecánicas		x
Se carece de elementos que permitan alternar posturas y/o que brinden confort (silla, reposa pies, apoya brazos).	x	
La silla utilizada es estática		x
El sistema de regulación de la altura de la silla, con respecto a las dimensiones del usuario es deficiente	x	
El sistema de regulación del espaldar de la silla, con respecto a las dimensiones del usuario es deficiente (inclinación y longitud)	x	
El espaldar de la silla carece de soporte en la zona lumbar		x
El asiento es inadecuado a las dimensiones del usuario (profundidad y anchura)		x
La silla es incómoda para el usuario	x	
La herramienta de trabajo es inadecuada a las necesidades del trabajador en cuanto a la funcionalidad para ejecutar la tarea	x	

Registro fotográfico:

			
DESCRIPCION	**DESCRIPCION**	**DESCRIPCION**	**DESCRIPCION**
En su area de trabajo hay bastantes documentos y objetos que impiden tener un espacio despejado para desarrollar su labor. La altura del escritorio es adecuada, le permite tener flexion de codo en angulo correcto	la pantalla requiere que suba un poco el angulo de reflejo visual evidencia que requiere mantener flexion de cuello mantenida en el tiempo de uso del computador.	la silla requiere cambio, el apoya brazo del lado derecho esta partido, la trabajadora presenta dolor e inflacion en Manos, codo y hombro, actualmente esta en seguimiento medico, realiza malas posturas ergonomicas causando fatiga muscular en MMSS Y MMII	En el puesto de trabajo no se evidencia apoya pies, el area donde tiene el mouse se encuentra con varios objetos obstruyendo el movimiento de la mano.

Ajustes al puesto de trabajo:	
1. Se sugiere adquirir una silla nueva ergonomica. 2. Se sugiere hacer orden y aseo en el area minima y maxima del escritorio 3. se sugiere colocar un organizador en la parte superior del computador en pared 4. se sugiere colocar apoya pies en el area de trabajo para disminuir inflamacion de tobillo 5. se sugiere colocar aislamiento en las ventanas que ingresan de los rayos de luz que caen hacia la pantalla. realizar cambios de posicion durante la jornada, caminar a otras areas para mejorar cirulacion.	6.

Recomendaciones:
Ergonomía: La postura de trabajo debe ser adecuada, con la cabeza levantada y el mentón paralelo al suelo, la columna erguida, y los pies apoyados en el suelo. El asiento debe ser regulable en altura, y la mesa de trabajo debe tener unas dimensiones mínimas de 70 x 100 centímetros. •Iluminación: El lugar de trabajo debe tener un nivel lumínico básico, preferiblemente con luz del día. •Temperatura: La temperatura debe ser adecuada en todos los puntos del lugar de trabajo. •Ruido: Los equipos ruidosos deben estar ubicados en salas separadas. Para reducir el ruido, se pueden usar alfombras o suelos de plástico blando. •Descansos: Es recomendable tomar pequeños descansos de 5 a 10 minutos cada dos horas, para favorecer la distensión física y mental. •Ventilación: El lugar de trabajo debe estar libre de malos olores. •Plantas: Incluir plantas en el lugar de trabajo puede ayudar a mejorar el ambiente y fomentar la calma. se recomienda tener una planta de sanseviera que tiene como beneficios eliminar toxinas del ambiente. *se sugiere mantener en el area de trabajo unicamente lo necesario para evitar contaminacion visual y pueda mantener orden y aseo de su area. Utilice reposa muñecas:Las muñecas son el foco principal de trastornos musculoesqueléticos. Un reposamuñecas limita el daño e incluso previene el síndrome del túnel carpiano. Los objetos más ligeros, abajo: En el taller u oficina, guarde los objetos más pesados en un lugar más alto y los más ligeros en los lugares más cercanos al suelo. Es una técnica poco habitual que permite evitar los esfuerzos mayores en las posiciones más difíciles. PANTALLA. Cuando trabaje frente a la pantalla de un ordenador, no le dé la espalda a una ventana. ORDEN . Mantenga libre el area de trabajo evite acumulacion de papeles

¿Se realizo capacitación?					
SI		NO		TEMA	

Elaborado por:		
NOMBRE	CARGO	FIRMA
LADY PAOLA CARDENAS ACHURY.LIC S.O 0293/03.2019	ESP SALUD OCUPACIONAL	

Revisado por:		
NOMBRE	CARGO	FIRMA

Nota: *En cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013 y las demás normas que los modifiquen, adicionen o complementen, le informamos que usted puede conocer la Política de Tratamiento de los Datos Personales del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, a través del siguiente link: http://portal.minvivienda.local/ProcesosCorporativos/GPT-L-01%20Lineamiento%20tratamiento%20datos%20personales%201.0.pdf*

	FORMATO SST: INFORME INSPECCIÓN A PUESTO DE TRABAJO	Versión: 1.0 Fecha: 12/11/2024

FECHA: NOVIEMBRE 2024
NOMBRE DEL TRABAJADOR: HELVER MARTINEZ BOHORQUEZ
CÉDULA: 9658913
CARGO: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
DEPENDENCIA: JEFE CONTROL INTERNO
SEDE: ADMINISTRATIVA

Metodología e intervención:

SE REALIZA OBSERVACION DIRECTA AL PUESTO DE TRABAJO Y TRABAJADOR EN LA OFICINA, SE REALIZA MEDICION ERGONOMICA DEL AREA DE TRABAJO Y ENTREVISTA DIRECTA

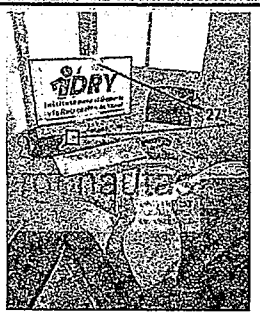
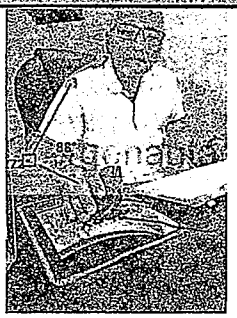
Hallazgos:

LUMINACION: Tiene ilimunacion mixta del ambiente y luz artificial, esta correctamente iluminado
VENTILACION: Es una oficina que cuenta, con Puerta- venta grande, permanece cerrado cuando esta el aire acondicionado prendido. tiene buena ventilacion no hay mal olor en el espacion de trabajo.
TEMPERATURA: Durante la jornada cuenta con aire acondicionado por la alte temperatura del ambiente fuera, tiene buen confort ambiental.
RUIDO: no presenta exposicion de ruidos fuertes, se trabaja en armonia el trabajador refiere que no tiene dificultad de ruido trabaja en armonia
.

CONDICIONES DEL PUESTO DE TRABAJO

La altura del plano de trabajo genera inclinaciones de tronco		x
Los elementos de trabajo se encuentran fuera del alcance del trabajador		x
La visibilidad de todos los elementos de trabajo implica adoptar posturas inadecuadas o no confortables para el trabajador.		x
El espacio de trabajo limita el libre movimiento		x
La manipulación de cargas se realiza sin ayudas mecánicas		x
Se carece de elementos que permitan alternar posturas y/o que brinden confort (silla, reposa pies, apoya brazos).		x
La silla utilizada es estática		x
El sistema de regulación de la altura de la silla, con respecto a las dimensiones del usuario es deficiente		x
El sistema de regulación del espaldar de la silla, con respecto a las dimensiones del usuario es deficiente (inclinación y longitud)		x
El espaldar de la silla carece de soporte en la zona lumbar		x
El asiento es inadecuado a las dimensiones del usuario (profundidad y anchura)		x
La silla es incómoda para el usuario		x

Registro fotografico:

			
DESCRIPCION	DESCRIPCION	DESCRIPCION	DESCRIPCION
Postura correcta, espalda ajsutada al espaldar a la altura correcta, angulos correctos, puesto de trabajo con buen confort	angulo vusual correcto, pantalla a la altura visual	puesto de trabajo despejado de elementos de oficina, puede realizar la movilidad de brazos con angulos correctos en flex de codo y hombro,	la postura sedente la mantiene durante la jornada, angulo correcto de flex de rodilla, tiene buen confort, refiere que hace cambios de posicion cuando requiere desplazarse a otras areas.

Ajustes al puesto de trabajo:
el puesto de trabajo cuenta con una area amplia, tiene buena iluminacion, esta en correcto orden y aseo, cuenta con las herramientas de trabajo necesarias, escritorio amplio a la altura correcta, silla ergonomica y confortable. Por lo tanto no requiere ajustes. En el momento el trabajador presenta dolor en columna Por enfermedad comun, y sigue recomendaciones terapeuticas con ejercicios y cambios de posicion.

Recomendaciones:
Ergonomía: La postura de trabajo debe ser adecuada, con la cabeza levantada y el mentón paralelo al suelo, la columna erguida, y los pies apoyados en el suelo. El asiento debe ser regulable en altura, y la mesa de trabajo debe tener unas dimensiones mínimas de 70 x 100 centímetros. •Iluminación: El lugar de trabajo debe tener un nivel lumínico básico, preferiblemente con luz del día. •Temperatura: La temperatura debe ser adecuada en todos los puntos del lugar de trabajo. •Ruido: Los equipos ruidosos deben estar ubicados en salas separadas. Para reducir el ruido, se pueden usar alfombras o suelos de plástico blando. •Descansos: Es recomendable tomar pequeños descansos de 5 a 10 minutos cada dos horas, para favorecer la distensión física y mental. •Ventilación: El lugar de trabajo debe estar libre de malos olores. •Plantas: Incluir plantas en el lugar de trabajo puede ayudar a mejorar el ambiente y fomentar la calma. se recomienda tener una planta de sanseviera que tiene como beneficios eliminar toxinas del ambiente. *se sugiere mantener en el area de trabajo unicamente lo necesario para evitar contaminacion visual y pueda mantener orden y aseo de su area. Utilice reposa muñecas:Las muñecas son el foco principal de trastornos musculoesqueléticos. Un reposamuñecas limita el daño e incluso previene el síndrome del túnel carpiano. Los objetos más ligeros, deben estar abajo En el taller u oficina, guarde los objetos más pesados en un lugar más alto y los más ligeros en los lugares más cercanos al suelo. Es una técnica poco habitual que permite evitar los esfuerzos mayores en las posiciones más difíciles. PANTALLA. Cuando trabaje frente a la pantalla de un ordenador, no le dé la espalda a una ventana. ORDEN . Mantenga libre el area de trabajo evite acumulacion de papeles

¿Se realizo capacitacion?					
SI		NO	x	TEMA	

Elaborado por:		
NOMBRE	CARGO	FIRMA
LADY PAOLA CARDENAS ACHURY.LIC S.O 0293/03.2019	ESP SALUD OCUPACIONAL	

Revisado por:		
NOMBRE	CARGO	FIRMA

Nota: *En cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013 y las demás normes que los modifiquen, adicionen o complementen, le informamos que usted puede conocer la Politica de Tratamiento de los Datos Personales del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, a través del siguiente link: http://portal.minvivienda.local/ProcesosCorporativos/GPT-L-01%20Lineamiento%20tratamiento%20datos%20personales%201.0.pdf*

IDRY	**FORMATO SST:** INFORME INSPECCIÓN A PUESTO DE TRABAJO	Versión: 1.0 Fecha: 12/11/2024

FECHA: Noviembre 2024

NOMBRE DEL TRABAJADOR: YESIKA IVONNE GOMEZ TORREZ

CÉDULA: 1118546550

CARGO: JEFE DE OFICINA ASESOR JURIDICO

DEPENDENCIA: JURIDICA

SEDE: ADMINISTRATRIVA IDRY

Metodología e intervención:

SE REALIZA OBSERVACION DIRECTA AL PUESTO DE TRABAJO Y TRABAJADOR EN LA OFICINA, SE REALIZA MEDICION ERGONOMICA DEL AREA DE TRABAJO Y ENTREVISTA DIRECTA

Hallazgos:

LUMINACION: Tiene ilimunacion mixta del ambiente y luz artificial, la luz de la ventana refleja al equipo de computo sin embargo la trabajdora ajusta la pantalla para evitar el reflejo,
VENTILACION: Es una oficina con espacio reducido hay 3 puestos de trabajo en el area, permanece cerrado por el aire acondicionado. sin embargo tiene buena ventilacion no hay mal olor en el espacion de trabajo.
TEMPERATURA: Durante la jornada cuenta con aire acondicionado por la alte temperatura del ambiente fuera, tiene buen confort ambiental.
RUIDO: no presenta exposicion de ruidos fuertes, se trabaja en armonia el trabajador refiere que no tiene dificultad de ruido

CONDICIONES DEL PUESTO DE TRABAJO	SI	NO
La altura del plano de trabajo genera inclinaciones de tronco		x
Los elementos de trabajo se encuentran fuera del alcance del trabajador	x	
La visibilidad de todos los elementos de trabajo implica adoptar posturas inadecuadas o no confortables para el trabajador.	x	
El espacio de trabajo limita el libre movimiento	x	
La manipulación de cargas se realiza sin ayudas mecánicas		x
Se carece de elementos que permitan alternar posturas y/o que brinden confort (silla, reposa pies, apoya brazos).	x	
La silla utilizada es estática		x
El sistema de regulación de la altura de la silla, con respecto a las dimensiones del usuario es deficiente		x
El sistema de regulación del espaldar de la silla, con respecto a las dimensiones del usuario es deficiente (Inclinación y longitud)	x	
El espaldar de la silla carece de soporte en la zona lumbar		x
El asiento es inadecuado a las dimensiones del usuario (profundidad y anchura)		x
La silla es incómoda para el usuario	x	
La herramienta de trabajo es inadecuada a las necesidades del trabajador en cuanto a la funcionalidad para ejecutar la tarea	x	

Registro fotográfico:

			
DESCRIPCION	DESCRIPCION	DESCRIPCION	DESCRIPCION
la trabajadora cuenta con silla ergonomica, sin embargo no se ajusta a su ergonomia tiene un angulo entre cuello yespalda lo que hace que mantenga una postura erguida sin reposo, causando fatiga muscular en zona cervical y dorsal	El area de trabajo tiene a cada lado muchos documentos y objetos de oficina lo que hace que limite su movilidad y los angulos de flex de codo y hombro no sean los correctos	EL Angulo visual indica que requiere hacer flexion de cuello mantenido, por lo tanto se requiere hacer ajuste en la altura de la pantalla	**los angulos de dflexion de cadera y rodilla son correctos sin embargo se sugiere tener un apoya pies para disminuir inflamacion de tobillos**

Ajustes al puesto de trabajo:
1. Sesugiere hacer cambio de silla que se ajuste a la espalda de la trabajadora, no debe quedar espacios entre espalda y espaldar. 2. colocar apoya pies en el puesto de trabajo 3. elevar la altura de la pantalla que se nivele con el angulo visual de la trabajadora 4. realizar orden y aseo del area de trabajo, dejar unicamente lo que requiere para la actividad del momento 5. colocar un organizador de documentos en la parte alta del lado del escritorio 6. realizar cambios de posicion continuos y desplazamientos, la trabjadora refiere que se levanta una o dos veces maximo durante la jornada, lo cual altera su circulacion y genera lesion osteomuscular 6. disminuir el reflejo de luz de la ventana al equipo de computo aislandolo con un blackout

Recomendaciones:
Ergonomía: La postura de trabajo debe ser adecuada, con la cabeza levantada y el mentón paralelo al suelo, la columna erguida, y los pies apoyados en el suelo. El asiento debe ser regulable en altura, y la mesa de trabajo debe tener unas dimensiones mínimas de 70 x 100 centímetros. •Iluminación: El lugar de trabajo debe tener un nivel lumínico básico, preferiblemente con luz del día. •Temperatura: La temperatura debe ser adecuada en todos los puntos del lugar de trabajo. •Ruido: Los equipos ruidosos deben estar ubicados en salas separadas. Para reducir el ruido, se pueden usar alfombras y suelos de plástico blando. •Descansos: Es recomendable tomar pequeños descansos de 5 a 10 minutos cada dos horas, para favorecer la distensión física y mental. •Ventilación: El lugar de trabajo debe estar libre de malos olores. •Plantas: Incluir plantas en el lugar de trabajo puede ayudar a mejorar el ambiente y fomentar la calma. se recomienda tener una planta de sanseviera que tiene como beneficios eliminar toxinas del ambiente. *se sugiere mantener en el area de trabajo unicamente lo necesario para evitar contaminacion visual y pueda mantener orden y aseo de su area. Utilice reposa muñecas:Las muñecas son el foco principal de trastornos musculoesqueléticos. Un reposamuñecas limita el daño e incluso previene el síndrome del túnel carpiano. Los objetos más ligeros, deben ir en ´parte de abajo En el taller u oficina, guarde los objetos más pesados en un lugar más alto y los más ligeros en los lugares más cercanos al suelo. Es una técnica poco habitual que permite evitar los esfuerzos mayores en las posiciones más difíciles. PANTALLA. Cuando trabaje frente a la pantalla de un ordenador, no le dé la espalda a una ventana. ORDEN . Mantenga libre el area de trabajo evite acumulacion de papeles

¿Se realizó capacitación?					
SI		NO	x	TEMA	

Elaborado por:		
NOMBRE	CARGO	FIRMA
LADY PAOLA CARDENAS ACHURY.LIC S.O 0293/03.2019	ESP SALUD OCUPACIONAL	

Revisado por:		
NOMBRE	CARGO	FIRMA

Nota: *En cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013 y las demás normas que los modifiquen, adicionen o complementen, le informamos que usted puede conocer la Política de Tratamiento de los Datos Personales del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, a través del siguiente link: http://portal.minvivienda.local/ProcesosCorporativos/GPT-L-01%20Lineamiento%20tratamiento%20datos%20personales%201.0.pdf*

IPS SCSO
cenbi
centro de bienestar integral

Nit: 900519207-1
Dir: Calle 12 n 22a-22
Cel: 310 259 1577- 311 573 8361
Correo: recepcion.scso@gmail.com - citas@scso.com.co
Yopal- Casanare

DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD PARA LA EMPRESA INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y RECREACION DE YOPAL

Según requisito legal (Resolución 2346 de 2007) y basado en los datos recolectados en los diferentes exámenes médico laborales de evaluación médico ocupacional de egreso, evaluación médico ocupacional de ingreso y evaluación médico ocupacional periodico, durante el periodo 01 enero 2024 y 24 diciembre 2024, se construye el diagnostico de condiciones de salud del personal Operativo y Administrativo dentro de la empresa INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y RECREACION DE YOPAL.

En la Figura 1 se identifica que durante el periodo mencionado se han realizado 18 Exámenes Medico Laborales al personal distribuidos entre 13 EVALUACIÓN MÉDICO OCUPACIONAL DE INGRESO, 3 EVALUACIÓN MÉDICO OCUPACIONAL PERIODICO, 2 EVALUACIÓN MÉDICO OCUPACIONAL DE EGRESO, 0 EVALUACIÓN MÉDICO OCUPACIONAL DE POST-INCAPACIDAD, 0 EVALUACION PARA ESPACIOS CONFINADOS, 0 INGRESO CON ALTURAS, 0 MANIPULACION DE ALIMENTOS, 0 POS INCAPACIDAD - RETIRO, 0 REINTEGRO y 0 VALORACION OCUPACIONAL PARA CONCEPTO DE REHABILITACIÓN que corresponde al 72,22%, 16,67%, 11,11%, 0,00%, 0,00%, 0,00%, 0,00%, 0,00%, 0,00%, 0,00% de la población.

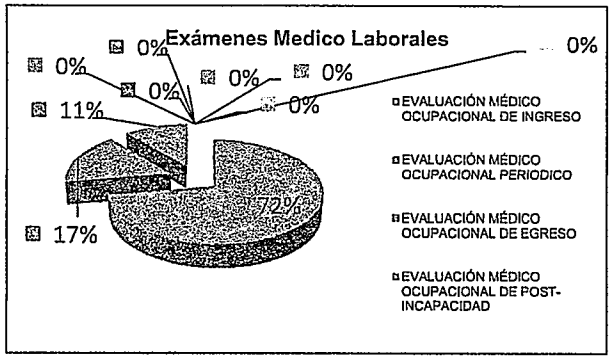


Figura 1. Exámenes Medico Laborales

Exámenes Medico Laborales	CANT	%
Evaluación médico ocupacional de ingreso	13	72,22 %
Evaluación médico ocupacional periodico	3	16,67 %
Evaluación médico ocupacional de egreso	2	11,11 %
Evaluación médico ocupacional de post-incapacidad	0	0,00 %
Evaluacion para espacios confinados	0	0,00 %
Ingreso con alturas	0	0,00 %
Manipulacion de alimentos	0	0,00 %
Pos incapacidad - retiro	0	0,00 %
Reintegro	0	0,00 %
Valoracion ocupacional para concepto de rehabilitación	0	0,00 %
TOTALES	18	100 %

Se observa una variación de los cargos Figura 2.

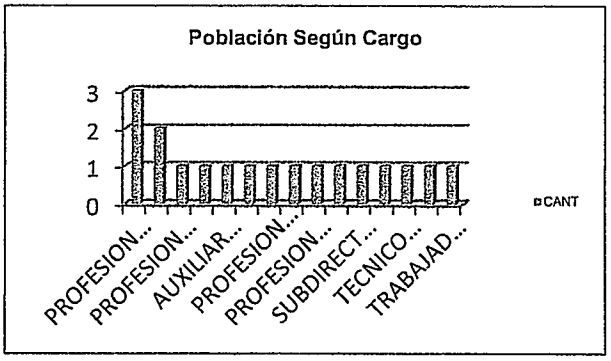


Figura 2. Población Según Cargo

Poblacion Segun Cargo	CANT	%
Profesional universitario i	3	16,67 %
Profesional universitario grado i	2	11,11 %

Nit: 900519207-1
Dir: Calle 12 n 22a-22
Cel: 310 259 1577- 311 573 8361
Correo: recepcion.scso@gmail.com - citas@scso.com.co
Yopal- Casanare

Profesional universitario grado iii	1	5,56 %
Abogada	1	5,56 %
Auxiliar administrativo	1	5,56 %
Profesional universitario	1	5,56 %
Profesional universitario	1	5,56 %
Profesional universitario codigo 219	1	5,56 %
Profesional universitario ii	1	5,56 %
Secretaria	1	5,56 %
Subdirector administrativo - financiero	1	5,56 %
Subdirector tecnico	1	5,56 %
Tecnico administrativo	1	5,56 %
Trabajador oficial	1	5,56 %
Trabajadores oficiales	1	5,56 %
TOTALES	18	100 %

Del personal en la empresa 10 son de género FEMENINO y 8 son de género MASCULINO que corresponde al 55,56%, 44,44% de la población. Como se aprecia en la Figura 3.

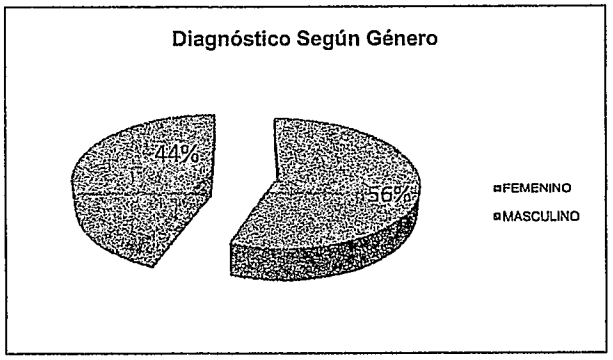


Figura 3. Diagnóstico Según Género

Diagnóstico Según Género	CANT.	%
Femenino	10	55,56 %
Masculino	8	44,44 %
TOTALES	18	100 %

Del personal en la empresa 8 son de edades 40 A 49, 5 son de edades 30 A 39, 2 son de edades 50 A 59, 2 son de edades 20 A 29, 1 son de edades Mayor de 60 y 0 son de edades 18 A 19 que corresponde al 44,44%, 27,78%, 11,11%, 11,11%, 5,56%, 0,00% de la población. Como se aprecia en la Figura 4.

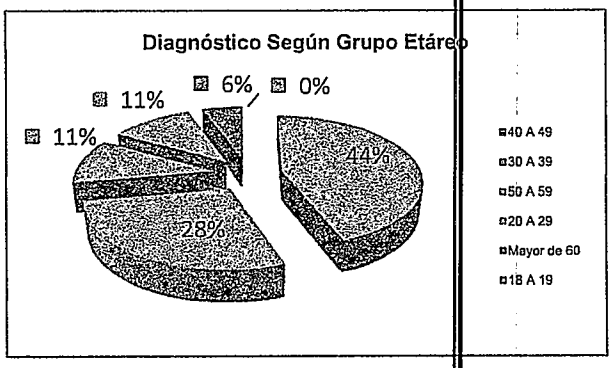


Figura 4. Diagnóstico Según Grupo Etáreo

Diagnóstico Según Grupo Etáreo	CANT.	%
40 a 49	8	44,44 %
30 a 39	5	27,78 %
50 a 59	2	11,11 %
20 a 29	2	11,11 %
Mayor de 60	1	5,56 %
18 a 19	0	0,00 %
TOTALES	18	100 %

Del personal en la empresa 18 son de estrato 2 que corresponde al 100,00% de la población. Como se aprecia en la Figura 5.

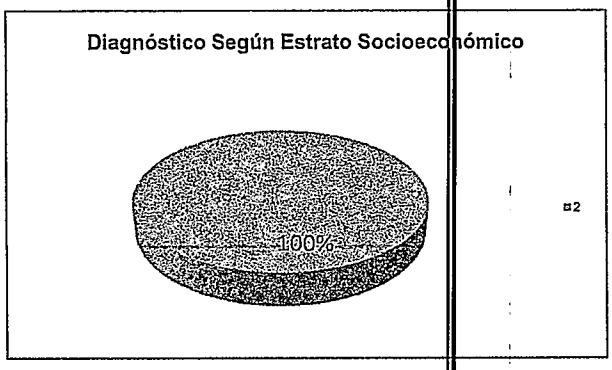


Figura 5. Diagnóstico Según Estrato Socioeconómico

Diagnóstico Según Estrato Socioeconomico	CANT.	%
2	18	100,00 %
TOTALES	18	100 %

La escolaridad del personal de la Empresa se encuentra en un nivel relativamente alto y está distribuida de la siguiente forma: POSTGRADO 7 personas que corresponde al 38,89%,

Nit: 900519207-1
Dir: Calle 12 n 22a-22
Cel: 310 259 1577- 311 573 8361
Correo: recepcion.scso@gmail.com - citas@scso.com.co
Yopal- Casanare

UNIVERSITARIO 5 personas que corresponde al 27,78%, TÉCNICO 3 personas que corresponde al 16,67%, TECNÓLOGO 2 personas que corresponde al 11,11%, SECUNDARIA 1 personas que corresponde al 5,56%. Como se aprecia en la Figura 6.

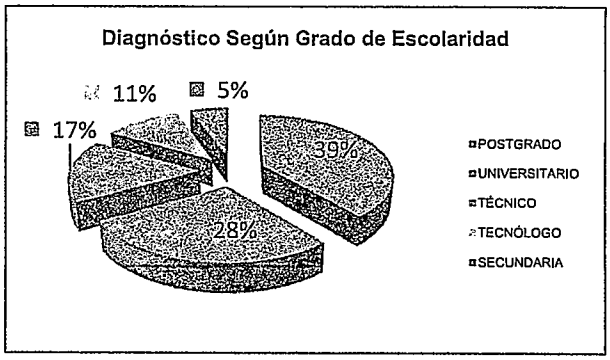


Figura 6. Diagnóstico Según Grado de Escolaridad

Diagnóstico Según Grado de Escolaridad	CANT	%
Postgrado	7	38,89 %
Universitario	5	27,78 %
Técnico	3	16,67 %
Tecnólogo	2	11,11 %
Secundaria	1	5,56 %
TOTALES	18	100 %

Según el Estado Civil del personal el Diagnostico muestra que son: SOLTERO(A) 11 personas que corresponde al 61,11%, CASADO(A) 4 personas que corresponde al 22,22%, UNIÓN LIBRE 2 personas que corresponde al 11,11%, DIVORCIADO(A) 1 personas que corresponde al 5,56%, VIUDO(A) 0 personas que corresponde al 0,00%, SEPARADO(A) 0 personas que corresponde al 0,00%. Representado en la Figura 7.

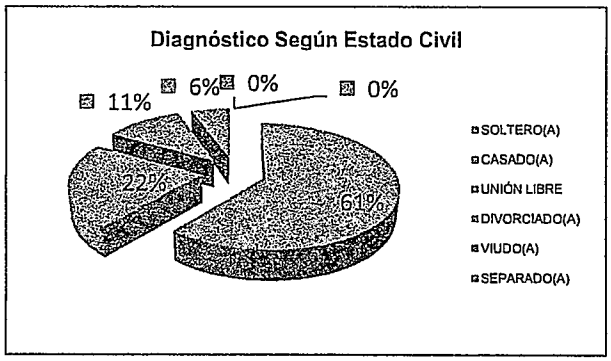


Figura 7. Diagnóstico Según Estado Civil

Diagnóstico Según Estado Civil	CANT	%
Soltero(a)	11	61,11 %
Casado(a)	4	22,22 %
Unión libre	2	11,11 %
Divorciado(a)	1	5,56 %
Viudo(a)	0	0,00 %
Separado(a)	0	0,00 %
TOTALES	18	100 %

En cuanto a los estilos de vida saludables del personal en la empresa se concluye que la mayoría de las personas no tienen hábito de fumar. Figura 8.

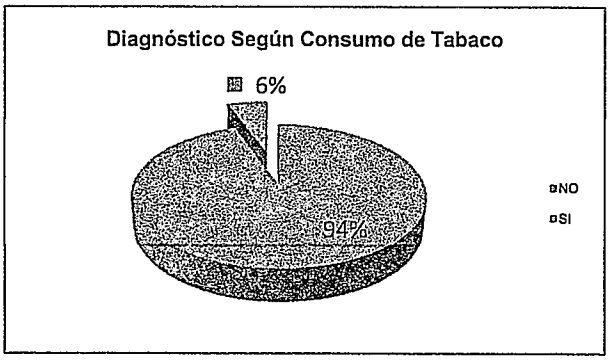


Figura 8. Diagnóstico Según Consumo de Tabaco

Diagnóstico Según Consumo de Tabaco	CANT	%
No	17	94,44 %
Si	1	5,56 %
TOTALES	18	100 %

En el consumo social o moderado de alcohol muestra que hay bajo consumo en los niveles de licor entre el personal. Figura 9.

IPS SCSO
cenbi
centro de bienestar integral

Nit: 900519207-1
Dir: Calle 12 n 22a-22
Cel: 310 259 1577- 311 573 8361
Correo: recepcion.scso@gmail.com - citas@scso.com.co
Yopal- Casanare

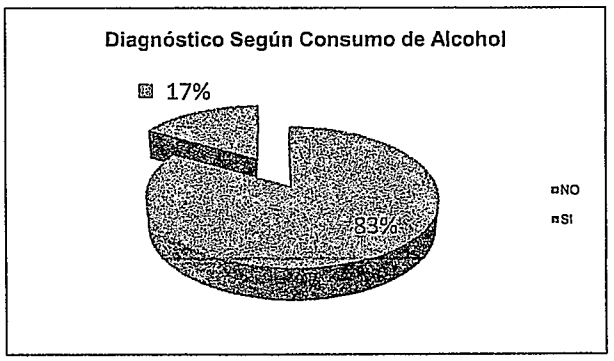


Figura 9. Diagnóstico Según Consumo de Alcohol

Diagnóstico Según Consumo de Alcohol	CANT.	%
No	15	83,33 %
Si	3	16,67 %
TOTALES	18	100 %

En cuanto al desarrollo de actividad física 16 personas son sedentarias que corresponde al 88,89%, de la población y 2 personas con el 11,11%, desarrollan algún tipo de actividad física. Como muestra la Figura 10.

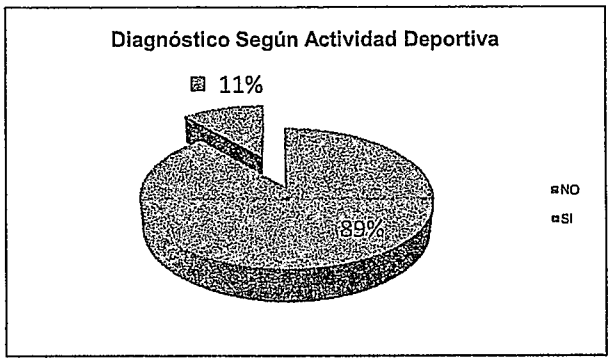


Figura 10. Diagnóstico Según Actividad Deportiva

Diagnóstico Según Actividad Deportiva	CANT.	%
No	16	88,89 %
Si	2	11,11 %
TOTALES	18	100 %

Dentro de los hallazgos del examen físico se encontró un 38,89% del personal con PESO NORMAL, 38,89% del personal con SOBREPESO, 16,67% del personal con OBESIDAD GRADO I, 5,56% del personal con NO DETERMINADO. Como se evidencia en la Figura 11.

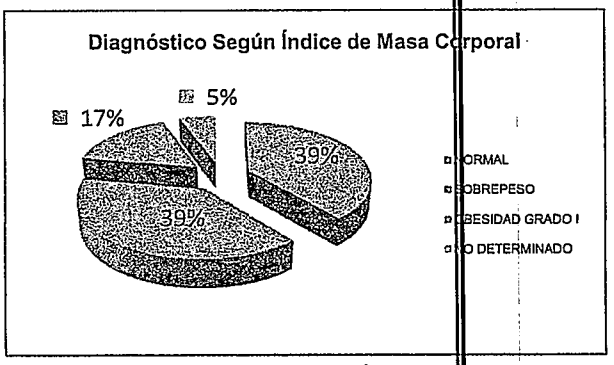


Figura 11. Diagnóstico Según Índice de Masa Corporal

Diagnóstico Según Índice de Masa Corporal	CANT.	%
Normal	7	38,89 %
Sobrepeso	7	38,89 %
Obesidad grado i	3	16,67 %
No determinado	1	5,56 %
TOTALES	18	100 %

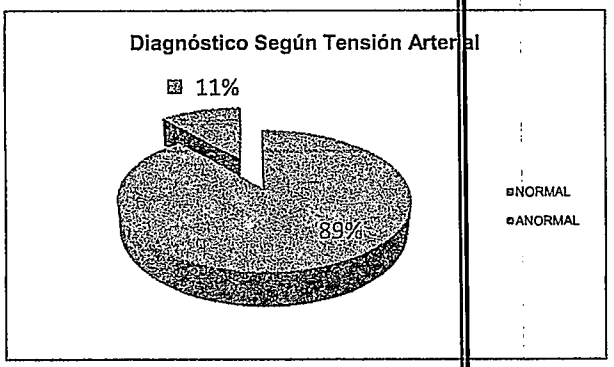


Figura 12. Diagnóstico Según Tensión Arterial

Diagnóstico Según Tensión Arterial	CANT.	%
Normal	16	88,89 %
Anormal	2	11,11 %
TOTALES	18	100 %

IPS SCSO
cenbi
centro de bienestar integral

Nit: 900519207-1
Dir: Calle 12 n 22a-22
Cel: 310 259 1577- 311 573 8361
Correo: recepcion.scso@gmail.com - citas@scso.com.co
Yopal- Casanare

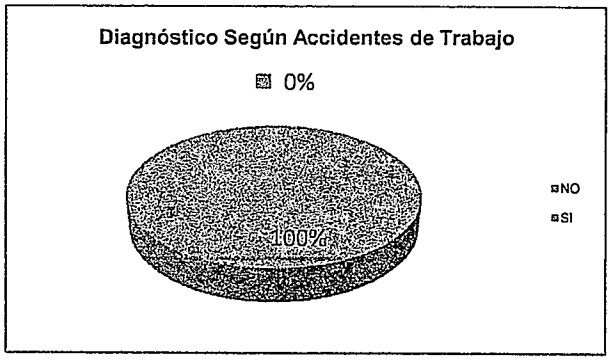


Figura 13. Diagnóstico Según Accidentes de Trabajo

Diagnóstico Según Accidentes de Trabajo	CANT	%
No	18	100,00 %
Si	0	0,00 %
TOTALES	18	100 %

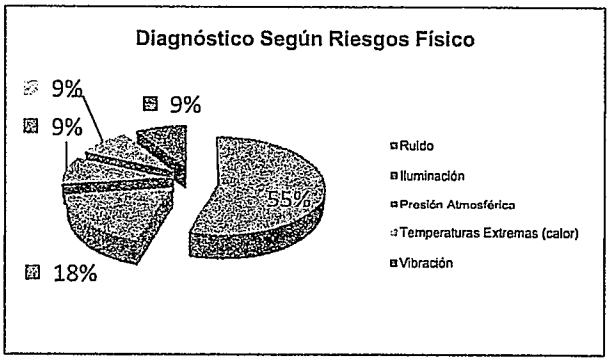


Figura 14. Diagnóstico Según Riesgos Físico

Diagnóstico Según Riesgos Físico	CANT	%
Ruido	6	54,55 %
Iluminación	2	18,18 %
Presión atmosférica	1	9,09 %
Temperaturas extremas (calor)	1	9,09 %
Vibración	1	9,09 %
TOTALES	11	100 %

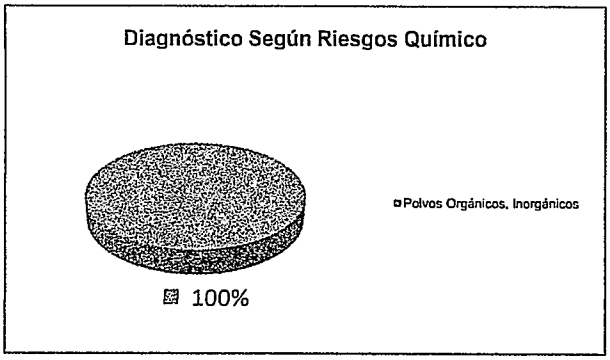


Figura 15. Diagnóstico Según Riesgos Químico

Diagnóstico Según Riesgos Químico	CANT	%
Polvos orgánicos, inorgánicos	4	100,00 %
TOTALES	4	100 %

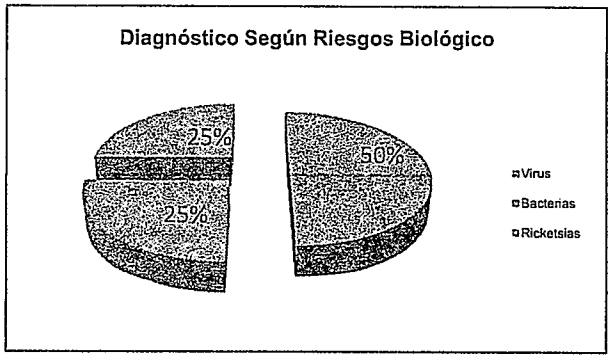


Figura 16. Diagnóstico Según Riesgos Biológico

Diagnóstico Según Riesgos Biológico	CANT	%
Virus	2	50,00 %
Bacterias	1	25,00 %
Ricketsias	1	25,00 %
TOTALES	4	100 %

IPS SCSO
cenbi
centro de bienestar integral

Nit: 900519207-1
Dir: Calle 12 n 22a-22
Cel: 310 259 1577- 311 573 8361
Correo: recepcion.scso@gmail.com - citas@scso.com.co
Yopal- Casanare

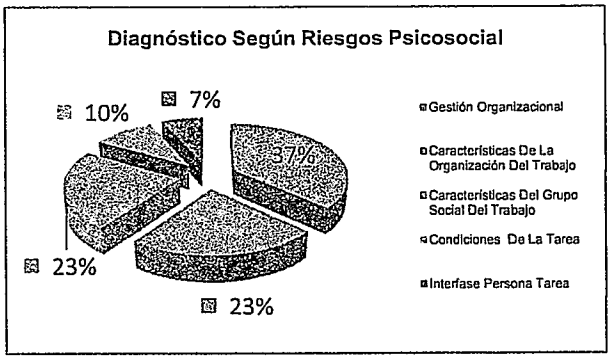


Figura 17. Diagnóstico Según Riesgos Psicosocial

Diagnóstico Según Riesgos Psicosocial	CANT.	%
Gestión organizacional	11	36,67 %
Características de la organización del trabajo	7	23,33 %
Características del grupo social del trabajo	7	23,33 %
Condiciones de la tarea	3	10,00 %
Interfase persona tarea	2	6,67 %
TOTALES	30	100 %

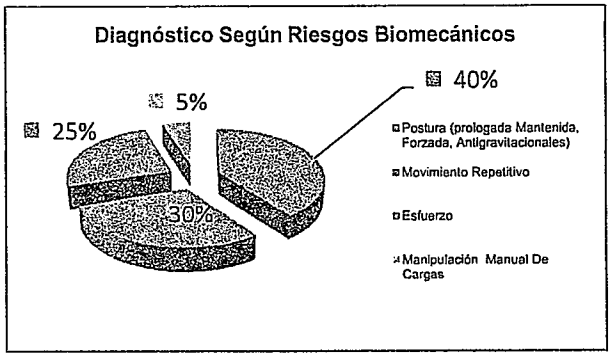


Figura 18. Diagnóstico Según Riesgos Biomecánicos

Diagnóstico Según Riesgos Biomecánicos	CANT.	%
Postura (prologada mantenida, forzada, antigravitacionales)	8	40,00 %
Movimiento repetitivo	6	30,00 %
Esfuerzo	5	25,00 %
Manipulación manual de cargas	1	5,00 %
TOTALES	20	100 %

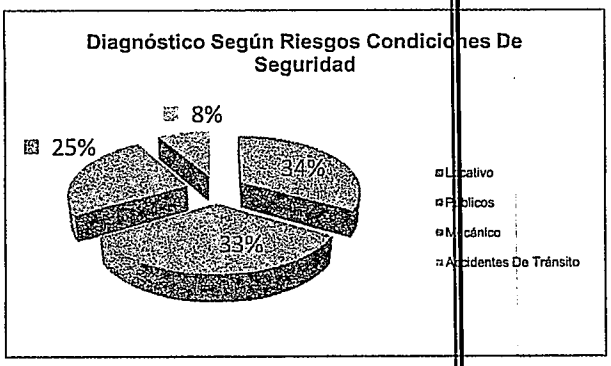


Figura 19. Diagnóstico Según Riesgos Condiciones De Seguridad

Diagnóstico Según Riesgos Condiciones De Seguridad	CANT.	%
Locativo	4	33,33 %
Públicos	4	33,33 %
Mecánico	3	25,00 %
Accidentes de tránsito	1	8,33 %
TOTALES	12	100 %

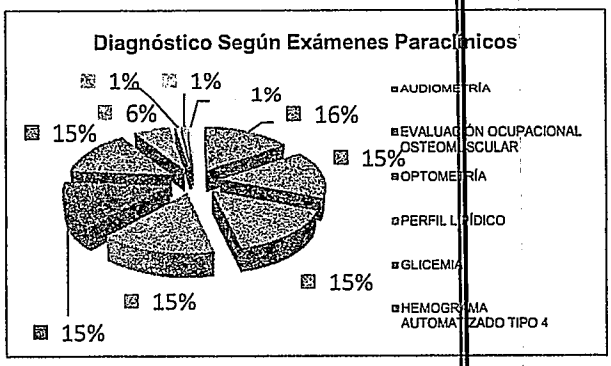


Figura 20. Diagnóstico Según Exámenes Paraclínicos

Diagnóstico Según Exámenes Paraclínicos	CANT.	%
Audiometría	17	14,66 %
Evaluación ocupacional osteomuscular	17	14,66 %
Optometría	17	14,66 %
Perfil lipídico	17	14,66 %
Glicemia	16	13,79 %
Hemograma automatizado tipo 4	16	13,79 %
Electrocardiograma (ekg)	7	6,03 %
Espirometría	1	0,86 %
Evaluacion medica ocupacional	1	0,86 %
Cuadro hemático	1	0,86 %
TOTALES	116	100 %

IPS SCSO
cenbi
centro de bienestar integral

Nit: 900519207-1
Dir: Calle 12 n 22a-22
Cel: 310 259 1577- 311 573 8361
Correo: recepcion.scso@gmail.com - citas@scso.com.co
Yopal- Casanare

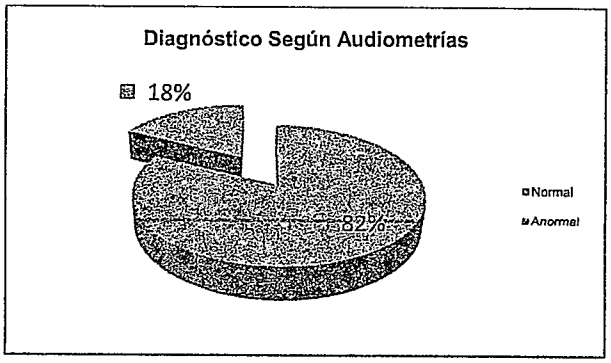


Figura 21. Diagnóstico Según Audiometrías

Diagnóstico Según Audiometrías	CANT	%
Normal	14	77,78 %
Anormal	3	16,67 %
TOTALES	18	100 %

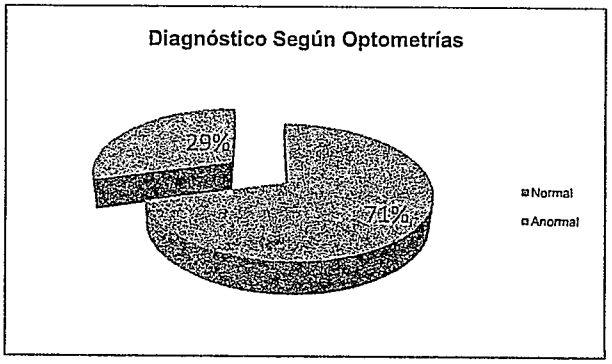


Figura 22. Diagnóstico Según Optometrías

Diagnóstico Según Optometrías	CANT	%
Normal	12	66,67 %
Anormal	5	27,78 %
TOTALES	18	100 %

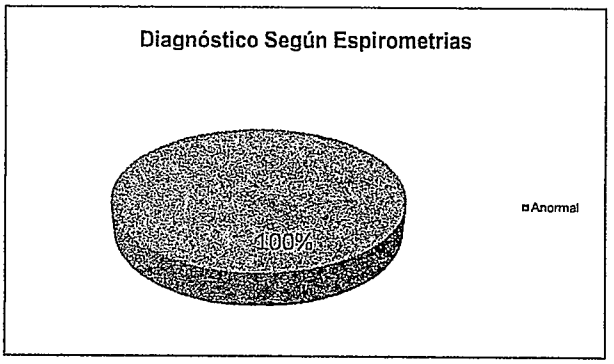


Figura 23. Diagnóstico Según Espirometrias

Diagnóstico Según Espirometrias	CANT	%
Anormal	1	100,00 %
TOTALES	1	100 %

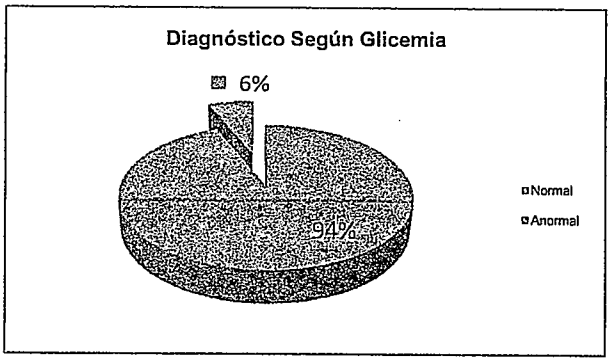


Figura 24. Diagnóstico Según Glicemia

Diagnóstico Según Glicemia	CANT	%
Normal	15	88,24 %
Anormal	1	5,88 %
TOTALES	17	100 %

IPS SCSO
cenbi
centro de bienestar integral

PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA CONSERVACIÓN VISUAL

INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YOPAL

IDRY

CENTRO DE BIENESTAR INTEGRAL
CENBI

(608) 632 8529 - 311 573 8361
Calle 12 #22a - 22 (Yopal, Casanare)
contacto@scso.com.co
www.scso.com.co
@cenbi_ips
cenbi IPS

YOPAL, CASANARE

DICIEMBRE DE 2024

IPS SCSO

cenbi

centro de bienestar integral

IPS SCSO
cenbi
centro de bienestar integral

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN 3

OBJETIVO GENERAL 4

OBJETIVOS ESPECÍFICOS 4

ALCANCE 4

DEFINICIONES 4

CONTENIDO DEL PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA CONSERVACIÓN VISUAL 7

DESCRIPCIÓN DEL RIESGO 7

ETAPAS DEL PROGRAMA 9

PLANEAR 9

HACER 9

VERIFICAR 10

ACTUAR 11

ACTIVIDADES 11

REGISTRO DE LAS ACTIVIDADES DEL PROGRAMA 11

INDICADOR DE CUMPLIMIENTO 12

REFERENCIAS 13

(608) 632 8529 - 311 573 8361
Calle 12 #22a - 22 (Yopal, Casanare)
contacto@scso.com.co
www.scso.com.co
@cenbi_ips
cenbi IPS

IPS SCSO
cenbi
centro de bienestar integral

INTRODUCCIÓN

El sistema óptico es uno de los más complejos que posee el ser humano y es utilizado con mayor intensidad que otros sentidos y en diferentes ocupaciones demanda de mayor esfuerzo, como es el caso del personal que trabaja constantemente en frente de un computador.

El uso inadecuado de las nuevas tecnologías y un estilo de vida que no se preocupa por cuidar el sentido de la vista durante la actividad laboral, están causando síntomas de fatiga ocular en los operadores de computadores con pantallas; fundamentalmente, un entorno que puede estar mal conformado en todos los aspectos ergonómicos genera un problema de estrés visual, cuyos síntomas son dolores de cabeza, visión borrosa transitoria e incomodidad en la visión.

A fin de identificar aspectos que pueden influir de manera negativa en la salud visual de los trabajadores se formula el presente Programa de Vigilancia Epidemiológica para Conservación Visual, con el cual se pretende mejorar el rendimiento del sentido de la visión y hacer que disminuyan los problemas de cansancio ocular, mediante la aplicación de actividades que pueden ayudar a reducir y controlar las enfermedades degenerativas de la visión, evitando causar dificultades en la actividad laboral, aumento en el ausentismo y la probabilidad de sufrir accidentes.

Para hablar de sistema de vigilancia epidemiológica de eventos ocupacionalmente relacionados, se debe tener claro que aplica a poblaciones y que por tanto presenta particularidades específicas tales como identificar enfermedades, lesiones y factores de riesgo que representan nuevas oportunidades de prevención y definir la magnitud y la distribución del problema en este caso de las enfermedades visuales y la exposición a factores de riesgo en la fuerza.

Dicho Sistema de Vigilancia Epidemiológica contribuye como una herramienta fundamental para la vigilancia sistemática de los riesgo y del estado de salud de las personas, y así establecer las medidas de control pertinentes, por medio de registro, procesamiento y análisis de información, viéndose reflejada en la implementación de las medidas de intervención que permitan eliminar, disminuir y controlar los riesgos que afectan la visión, promoviendo así la salud ocular e intervenir oportunamente las posibles alteraciones.

IPS SCSO
cenbi
centro de bienestar integral

OBJETIVO GENERAL

Contribuir a la prevención y detección temprana de riesgos y problemas de agudeza visual que puedan afectar a la población trabajadora del Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal, fomentando actitudes encaminadas a la conservación de la visión.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar factores de riesgo y desarrollar medidas de prevención en la detección de enfermedades visuales.
- Controlar los factores que puedan causar la aparición temprana de los problemas de visión en el personal expuesto.
- Desarrollar actividades de promoción, motivación y capacitación al personal que se encuentre relacionado en el programa de vigilancia.

ALCANCE

El programa de vigilancia epidemiológica para la conservación visual dará cobertura a todos los colaboradores que estén expuestos a condiciones que aumenten el riesgo de sufrir enfermedades oculares en el Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal.

DEFINICIONES

Agudeza visual: La agudeza visual es la capacidad del sistema de visión para percibir, detectar o identificar objetos especiales con unas condiciones de iluminación buenas. Para una distancia al objeto constante, si el paciente ve nítidamente una letra pequeña, tiene más agudeza visual que otro que no la ve, esta condición se evalúa a través de distintas técnicas, una de ellas y de las más comunes es la prueba de Snellen.

IPS SCSO
cenbi
centro de bienestar integral

Ambliopía: Significa visión foveal deteriorada en ausencia de enfermedad orgánica y muy probablemente se debe a la falta de uso continuo de una o ambas fóveas para la fijación central. Es básicamente un fenómeno de probación causado por el desuso del reflejo de fijación.

Ambliopía estrófica: Tipo de ambliopía presentada como una compensación, para evitar la diplopía derivada de fóveas orientadas en direcciones distintas.

Ambliopía aniso métrica: Es consecuencia de una disparidad marcada del error de refracción. Las diferencias son tolerables, pero una diferencia de refracción mayor de 2.5 dioptrías entre ambos ojos puede alterar la función binocular y obliga al paciente a tener una visión alternante.

Ambliopía orgánica: Desde el nacimiento, daño en los receptores foveales.

Anisometropía: Defecto refractivo donde el estado óptico de un ojo difiere del otro en más de tres dioptrías.

Astigmatismo: Es una visión distorsionada, que se provoca por una variación en el poder de refracción, debido a irregularidades en la forma de la córnea o del cristalino.

Defectos de refracción: Los defectos de refracción o ametropías son todas aquellas situaciones en las que por mal funcionamiento óptico, el ojo no es capaz de proporcionar una buena imagen, esto conlleva a la disminución de la agudeza visual y en muchos casos a la baja visión, los defectos refractivos son considerados como prioridad de abordaje por su alta carga de morbilidad en especial en la población escolar y porque de detectarse de forma oportuna pueden ser tratados y manejados logrando un alta probabilidad de prevenir ceguera.

Emétrope: Paciente quien goza de excelente visión para lejos y cerca, no requiere de corrección óptica.

Fotopsias: Visión de destellos luminosos.

Hipermetropía: En este defecto de la refracción, los rayos paralelos de luz se enfocan en un punto situado por detrás de la retina. El resultado es una visión indistinta en todas las distancias.

Iluminación deficiente: Se refiere a cantidad deficiente de la luz que cae en un objeto o superficie desde el ambiente y de las fuentes de luz artificial, en diferentes áreas de trabajo y oficinas, pudiendo ocasionar fatiga o cansancio visual.

(608) 632 8529 - 311 573 8361
Calle 12 #22a - 22 (Yopal, Casanare)
contacto@scso.com.co
www.scso.com.co
@cenbi_ips
cenbi IPS

IPS SCSO
cenbi
centro de bienestar integral

Miopía: Alteración de la agudeza visual en donde los rayos paralelos de luz se enfocan adelante o al frente de la retina. El resultado es la dificultad para distinguir objetos con claridad a distancia.

Molestias o "cansancio visual': Se relaciona con más de 23 síntomas y signos oculares, los más frecuentes son el ojo rojo, el lagrimeo, el ardor y el dolor ocular, la visión borrosa transitoria, la fotofobia y el nistagmos.

Presbicia: Defecto visual que se presenta con el aumento de la edad y en el que se presenta un endurecimiento gradual de la sustancia del cristalino, disminuyéndose el poder efectivo de acomodación, dando como resultado dificultad para enfocar objetos cercanos y para la lectura de tipo fino.

Radiaciones ionizantes: Tipo de energía liberada por los átomos en forma de ondas electromagnéticas (rayos gamma o rayos X) o partículas (partículas alfa y beta o neutrones). La desintegración espontánea de los átomos se denomina radiactividad, y la energía excedente emitida es una forma de radiación ionizante.

Radiación lumínica: Radiación visible que aparece como imagen en las pantallas de computador; también se refiere a las radiaciones de luz provenientes de superficies brillantes, superficies reflectivas, vidrios en mesas de trabajo, paneles de vidrio, ventanas, tableros, etc. Pueden producir deslumbramiento y fatiga o cansancio visual.

Radiaciones ultravioletas: Las radiaciones ultravioletas (UV) son radiaciones electromagnéticas con longitudes de onda entre 100 y 400nm. En cantidades pequeñas son beneficiosas para la salud y desempeñan una función esencial en la producción de vitamina D. Sin embargo, la exposición excesiva a ellas se relaciona con diferentes tipos de cáncer cutáneo, quemaduras de sol, envejecimiento acelerado de la piel, cataratas y otras enfermedades oculares. También se ha comprobado que estas radiaciones aminoran la eficacia del sistema inmunitario.

Salud visual: Tener salud visual implica que no existen enfermedades en el sentido de la visión, ni en estructuras de los ojos, al mismo tiempo que la persona goza de buena agudeza visual. Se constituye en la ausencia de aquellas alteraciones visuales, que impiden al ser humano conseguir un estado físico, cultural, estructural y funcional de bienestar social.

Ventilación artificial: en oficinas, recintos cerrados, puede dar lugar a resequedad de la córnea y conjuntiva, aumento de la evaporación lagrimal.

(608) 632 8529 - 311 573 8361
Calle 12 #22a - 22 (Yopal, Casanare)
contacto@scso.com.co
www.scso.com.co
@cenbi_ips
cenbi IPS

Vibración: durante la exposición a las vibraciones de baja frecuencia y pequeña amplitud se puede producir una reducción de la agudeza visual, a elevadas frecuencias y grandes amplitudes la visión se imposibilita porque se pierde el sinergismo de la musculatura extraocular, pudiendo producirse como consecuencia alteraciones en las condiciones de seguridad del trabajador y accidentes.

Vigilancia de la exposición a factores de riesgo: Son aquellas estrategias y métodos para detectar y estimar sistemáticamente la exposición laboral acumulada de un trabajador o de un grupo de trabajadores en un puesto de trabajo, área o sección de una empresa.

Vigilancia del estado de salud: Son aquellas estrategias y métodos para detectar y estimar sistemáticamente los efectos en la salud de los trabajadores derivados de la exposición laboral a factores de riesgo. La cual tiene unos propósitos definidos:

- Proteger la salud de los trabajadores.
- Detectar efectos adversos en estadios tempranos de la enfermedad.
- Evaluar la eficacia de los métodos de control.
- Detección de factores de riesgo en la salud e iniciar procesos de estimación del riesgo.

Visión foveal: Se refiere a la visión central, dado que en la macula lútea, que ocupa una parte de la fóvea, es donde hay una mayor proporción de conos, ello quiere decir que la visión foveal es la que permite una mayor acuidad visual.

CONTENIDO DEL PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA CONSERVACIÓN VISUAL

DESCRIPCIÓN DEL RIESGO:

Temperaturas extremas: Por el calentamiento ambiental se produce un incremento en la evaporación de la pupila lacrimal, con la consiguiente resequedad de la córnea y conjuntiva, lo cual conlleva síntomas como: fotofobia, ardor ocular, sensación de cuerpo extraño, aumento en la frecuencia del parpadeo y fatiga visual.

Disminución de la humedad relativa del ambiente: El acondicionamiento del aire por medios artificiales produce una disminución de la humedad relativa del medio, lo cual a su vez ocasiona resequedad de córnea y conjuntiva, con los síntomas anteriormente descritos. Estos factores de riesgo son coadyuvantes en la producción y desarrollo de pterigios.

Radiaciones ultravioletas: Son las que mayor energía fotónica poseen. Los ácidos nucleicos y proteínas de los tejidos vivos las absorben bien, generando cambios en la configuración electrónica de la molécula, no obstante modificaciones en los enlaces químicos pueden producir verdadera destrucción molecular. Son fuentes de radiaciones ultravioleta la luz solar directa o reflejada (arena, superficies reflectivas), la soldadura eléctrica, las lámparas de fototerapia o de luz negra. El grado de lesión depende del total de la energía absorbida y del tiempo exposición.

Mecánicos: Corresponde a los objetos cortantes o contundentes y cuerpos extraños que pueden lesionar los ojos. Los cuerpos extraños pueden ser de diferente tipo:

- **Metálicos:** Son los más peligrosos. Pueden desencadenar gran reacción inflamatoria.
- **Orgánicos:** También pueden desencadenar gran reacción inflamatoria durante el período de descomposición del material, con severo riesgo de infección, sobre todo por hongos.
- **Inertes:** Como las piedras y el vidrio, son los que menos reacción inflamatoria causan, cuando su extracción es riesgosa es preferible dejarlos dentro del globo ocular.
- **Químicos:** Polvos, gases y humos. Los contaminantes ambientales por sus propiedades químicas actúan como irritantes, en la córnea y la conjuntiva, causando queratoconjuntivitis irritativa crónica, con síntomas que dificultan el desempeño laboral sobre todo en oficios con demanda de esfuerzo visual.

Factores de riesgo inherentes al individuo: Defectos de refracción, anomalías de acomodación (espasmos acomodativos, presbicia, afaquia) y alteraciones del balance muscular (estrabismo y alteraciones de la convergencia).

Tipo de iluminación: Puede ser de tipo natural y artificial; la luz natural produce un menor cansancio visual y una apreciación de los colores en su valor exacto, aunque por el hecho de ser variable requiere que sea complementada con luz artificial. La determinación de los sistemas de Iluminación es quizá uno de los aspectos que está más ligado a la arquitectura industrial, siendo por esto uno de los factores más difíciles modificables o adaptables.

Iluminación deficiente: Cuando la iluminación es deficiente se disminuye la capacidad de discriminación de los puntos de contraste, lo cual aumenta considerablemente los requerimientos de acomodación y produce fatiga visual por esfuerzo.

Relaciones inadecuadas de brillo: La habilidad para percibir detalles depende de la diferencia de brillo entre el detalle y el fondo. La función de los ojos es más eficiente cuando el brillo de las otras áreas de visión es relativamente uniforme.

ETAPAS DEL PROGRAMA

El programa de vigilancia epidemiológica para la conservación visual se desarrollará a partir del ciclo PHVA, de la siguiente manera:

PLANEAR

Los instrumentos de recolección de datos para la elaboración del programa de vigilancia epidemiológica para conservación auditiva son los siguientes:

- Informe Diagnóstico de salud.
- Conceptos médico-ocupacionales.
- Identificación de peligros, valoración de riesgos y establecimiento de controles (Matriz de peligros-riesgos laborales).
- Ausentismo.
- Estadísticas de accidentalidad
- Auto reporte de condiciones de trabajo y salud.
- Programa de capacitación anual.
- Plan de Trabajo anual.
- Inspecciones de puesto de trabajo
- Reportes de condiciones inseguras
- Otros programas y actividades específicas de reporte y recolección de información que establezca la empresa en el SGSST.

HACER

Una vez se han evaluado las condiciones de los lugares y puestos de trabajo junto con los hallazgos de las condiciones de salud visual de los servidores y colaboradores de la entidad, se generará el plan de trabajo el cual permitirá dar respuesta a los requerimientos, haciendo control y seguimiento de las siguientes actividades:

- Favorecimiento de la disminución de la exposición a los factores de riesgo visual laboral.
- Evaluación el impacto del Programa de conservación visual mediante la aplicación de indicadores e implementación de acciones correctivas.
- Capacitaciones generando participación efectiva del personal involucrado en el Programa de conservación visual del IDRY.
- Control y seguimiento de las condiciones de trabajo en particular en las áreas de exposición a los factores de riesgo lumínicos.
- Control y seguimiento de las condiciones de salud de los trabajadores potencialmente expuestos a factores de riesgo lumínicos.
- Socialización de la información a todo el personal de las áreas potencialmente expuestas y la dirección de la institución.
- Aprobación por parte de la Alta Dirección del Plan de trabajo anual, el cual incluye actividades de promoción, prevención y capacitación relacionadas con el cuidado de la visión.
- Identificación de peligros y valoración de riesgos, conforme la metodología adoptada por el IDRY, identificando áreas, actividades y/o procesos con riesgo visual, así como la población expuesta.
- Ejecución de las actividades establecidas del Plan de trabajo anual.

VERIFICAR

Realizar seguimiento a los indicadores de cumplimiento del plan de trabajo anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y específicamente a las actividades relacionadas con el programa de vigilancia epidemiológica para conservación visual.

Se fijan, entonces, las siguientes metas de intervención:

- Atención al 80% de los servidores citados
- Minimizar la exposición a factores de riesgo ocupacional en la población objeto, para prevenir el deterioro de la salud visual
- Ejecutar en un 85% las actividades enmarcadas dentro del programa de vigilancia epidemiológica de riesgo visual.
- Hacer detección temprana de patologías visuales dentro de la población del Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal

Luego de ejecutar las intervenciones, periódicamente y como parte del proceso de mejoramiento continuo del programa de vigilancia epidemiológica, se realizarán evaluaciones de los resultados del programa y del monitoreo de los indicadores, así como un cronograma de control de cumplimiento.

IPS SCSO
cenbi
centro de bienestar integral

ACTUAR

Acciones preventivas y correctivas al Plan de Trabajo Anual en pro de la mejora continua, según el caso.

ACTIVIDADES

Las actividades a realizar en el Programa de Vigilancia Epidemiológica para Conservación Visual son las siguientes:

- Dentro de los exámenes médicos ocupacionales periódicos se identificarán los colaboradores que puedan tener algún tipo de alteración visual o síntomas asociados, con el objetivo de determinar a quienes se remitirá a evaluación médica / optométrica por parte de su EPS.
- Mediciones ambientales de iluminación: se realizarán en las áreas o puestos de trabajo que presenten problemas de iluminación, siendo identificados estos hallazgos mediante inspecciones o referencias de los colaboradores de la Entidad.
- Mantenimiento preventivo y correctivo de luminarias
- Capacitación y/o divulgación de información que tenga por objeto la promoción de la salud y la prevención de las enfermedades visuales a través del correo electrónico, las carteleras virtuales y/o la intranet.
- Pausas activas visuales: son ejercicios realizados para que los ojos descansen de estar mirando siempre a una pantalla, y de este modo, prevenir una pérdida prematura de la capacidad visual o tener los ojos irritados, que por lo general se manifiestan por fatiga visual. Estas pausas se socializarán de manera periódica mediante correo electrónico.
- Intervención secundaria: las patologías oculares de gravedad deberán ser evaluadas por el médico de la EPS del trabajador, para determinar su tratamiento y/o manejo.

REGISTRO DE LAS ACTIVIDADES DEL PROGRAMA

Los registros que se derivan del presente programa son los siguientes:

- Certificado de Exámenes Médicos Laborales (documento de origen externo)
- Informe de diagnóstico de condiciones de salud anual (documento de origen externo).
- Registro de capacitaciones o evidencias de socialización de información (correos electrónicos).

- Mediciones de iluminación (si las hay).
- Formato de Auto reporte de condiciones de trabajo y salud.

INDICADOR DE CUMPLIMIENTO

A continuación, se presentan los indicadores a tener en cuenta en el desarrollo del Programa de Vigilancia Epidemiológica para conservación visual:

NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN	CÓMO SE MIDE	FRECUENCIA	RESPONSABLE
Cumplimiento de Plan de Trabajo	Porcentaje de cumplimiento de las actividades planeadas para la vigencia	N° actividades /ejecutadas / N° actividades programadas *100	Anual	Profesional en Salud Ocupacional o líder del Sistema GSST
Cobertura	Porcentaje de cobertura de las actividades planeadas para la vigencia	No funcionarios intervenidos / No funcionarios Programados para intervención x 100	Semestral	Profesional en Salud Ocupacional o líder del Sistema GSST

Desarrollado por:

CRISTIAN PERILLA CUBIDES
MEDICO ESPECIALISTA EN SO Y RL
L.S.O. 0642 - 07/06/19 SSC

Juliana CruzM

JULIANA CRUZ MARIÑO
OPTOMETRA
L-S-00711 21/06/2019

IPS SCSO
cenbi
centro de bienestar integral

REFERENCIAS

- Ministerio de la Protección Social. (2011). Guía técnica para el análisis de exposición a factores de riesgo ocupacional. Bogotá.
- Ministerio del Trabajo. (2013). Informe Ejecutivo II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales.
- Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC) (2012)Guía de identificación de peligros y valoración de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo "Guía Técnica Colombiana GTC 45 Segunda Actualización.
- ARSEG. Compendio de normas legales sobre salud ocupacional. 2006
- Revista de Ciencias Médicas de Pinar del Río - Versión On-line ISSN 1561-3194- Artículo de actualidad en las ciencias sociales, humanidades y pedagógicas.
- OSALAN - Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. (2002). Protocolos de Vigilancia Sanitaria Específica.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. (1957). Comité Mixto OIT / OMS Sobre Higiene del Trabajo - Tercer Informe. Ginebra: Palais des Nations.
- Rodríguez G. H., Espinosa R. MT. (2007). Guía para desarrollar un programa de vigilancia epidemiológica en salud ocupacional. Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo. Colombia.

Diagnóstico de Riesgo Psicosocial de la Población Trabajadora

IDRY
Instituto para el Deporte
y la Recreación de Yopal

*Elaborado por: Francy Plata Alvarez
Psicóloga Especialista en Planeación, Administración y Desarrollo de la Investigación
Especialista en Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo
Licencia Res. 13714 de 06/11/2018
Magíster en Transformación del Conflicto y Construcción de Paz

Diciembre, 2024
Seguridad y Salud en el Trabajo
Casanare

1. Introducción

El Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal, en cumplimiento de La Resolución 2764 de 2022, por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y otras disposiciones relacionadas, se permite realizar el presente diagnóstico de riesgo psicosocial con todo el personal adscrito al Instituto, sin importar el tipo de modalidad contractual, tal y como lo indica la normativa vigente.

Conscientes de ésta necesidad y en aras de proteger y salvaguardar la salud de los trabajadores del Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal, se procedió a realizar el Diagnóstico de Riesgo Psicosocial en la vigencia 2024, a fin de realizar los respectivos planes de prevención, intervención y monitoreo permanente frente a dichos factores en la anualidad y con miras a proyectarlo para la prevención, monitoreo y seguimiento de la gestión integral de los riesgos en el 2025, por lo que éstos resultados son relevantes para los procesos de planeación en búsqueda de la mejora continua; acatando cabalmente los lineamientos suministrados por el Ministerio de Trabajo.

Con el fin de preservar la salud mental de los trabajadores; con la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición de a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, se procedió a la aplicación de las baterías de Riesgo Psicosocial con la metodología determinada por la normativa vigente. Se diseñó la logística de reuniones y procesos previos a la aplicación de instrumentos buscando cubrir a todo el personal de la entidad en los diferentes cambios de turno y reuniones institucionalizadas para abordar integralmente a todos sus miembros. A través de grupo focal incial se socavó la información relevante para llevar a cabo la tarea e igualmente se desarrollaron las sesiones de sensibilización requeridas en materia de salud mental y promoviendo la participación activa de los trabajadores, por lo que se realizó un proceso de planeación y logística con el IDRY para asegurar el éxito de la jornada de aplicación de baterías; en la cual contaron con el acompañemiento presencial de la Psicológa para realizar la evaluación psicosocial a los trabajadores de la Entidad; quienes respondieron efectivamente las baterías de riesgo psicosocial con el asesoramiento permanente de la psicóloga . Se diseñaron mensajes y piezas gráficas, dada la importancia de los canales digitales y en respuesta a las tendencias actuales, las cuales apoyaron el proceso de aplicación de la batería de riesgo psicosocial; por ende, todos los trajadores se vincularon al ejercicio diagnóstico 2024, con la posterior socialización de resultados con el COPASST y el COCOLA realizada el 23 de Noviembre. En esta reunión se dejaron las recomendaciones y orientaciones para los planes de acción de la finalización de la vigencia 2024, y la proyección de los planes del venidero 2025 en cumplimiento de la normativa vigente. En el presente informe se expresan los resultados obtenidos de la evaluación psicosocial de los 20 trabajadores vinculados a la organización a través de los

instrumentos de recolección dados diseñados, estructurados y validados por el MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL y la UNIVERSIDAD JAVERIANA con la batería de pruebas para medir factores de riesgo psicosocial al interior de las empresas colombianas; el grupo de empleados(as) a los cuales se les gestionó la batería fue de 17 personas. En perfiles directivos (3) y operativos (14), representando cabalmente la población trabajadora de la organización; atendiendo las diferentes dinámicas posibles en la entidad. También se observaron las situaciones propias de cada perfil a través de la configuración de la Bateria con sus perfiles A (Líderes) y B (Trabajadores sin personal a cargo). Con éstos datos recogidos y sus resultados, se construyó el presente documento.

2. Ficha Técnica

Diagnostico de factores de riesgo psicosociales de los Trabajadores de Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal	
Fecha de aplicación:	• Noviembre 2024
Instrumentos de la Batería de Riesgo Psicosocial[1]	• Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador). • 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. • Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo. • Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral. • Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral. • Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010)
Población-Objetivo:	• Personal de las diferentes jerarquías de la Entidad • Análisis segmentado por jerarquías tipo A y B • Alta Dirección (Líderes de procesos y administrativos (3) A • Trabajadores sin personal a cargo (14) Perfil B • 17 Trabajadores gestionados / 17 trabajadores evaluados
Objetivo del diagnóstico:	• Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra- extralaboral y estrés en población laboralmente activa de la organización.
Alcance:	• Identificar los datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores, estableciendo la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral con su respectivo nivel de estrés.

[1] Autores: Ministerio de la Protección Social Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.

3. Metodología

Se aplicó la batería al personal del Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal así:

- PERFIL A: Líderes con personal a cargo (3 líderes evaluados/Todos gestionados)
- PERFIL B: Trabajadores sin personal a cargo (14 trabajadores evaluados/Todos gestionados)

La aplicación se realizó por personal idóneo[2], externo a la organización a fin de obtener la objetividad, neutralidad e imparcialidad para el ejercicio evaluativo en cuestión. El personal de la entidad recibió orientación, capacitación y sensibilización frente al diagnóstico a realizar, señalando los beneficios y generando el debido consentimiento informado que exige la normatividad. Igualmente la participación del personal abarcó a todas las personas vinculadas sin exclusiones, dando cumplimiento al ámbito de aplicación que describe la ley.

Los resultados presentados a continuación constituyen una muestra representativa y confiables que permitirá la implementación de planes y procesos que contribuyan a la gestión efectiva de los riesgos psicosociales en El Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal

2. Legislación

En la actualidad, el riesgo psicosocial tiene mucha relevancia debido a la normatividad existente en Colombia, lo cual se dispone en la resolución 2646 del año 2008 y ratificado recientemente por la Resolución 2764 de 2022, mediante la cual se establecen disposiciones que definen responsabilidades para el empleador para identificar, prevenir, intervenir, evaluar y realizar un monitoreo constante de los factores de riesgo psicosocial que puedan estar afectando en el trabajo para identificar posibles patologías que traen como consecuencia altos niveles de estrés y factores extra e intra laborales y así mismo desplegar acciones para mitigar, todo lo anterior con la finalidad de contribuir a la calidad de vida laboral, clima organizacional, bienestar entre otros, y finalmente evitar las sanciones administrativas por el incumplimiento legal, Capitulo V. Disposiciones Finales, artículo 21, Sanciones. "incumplimiento a lo establecido en la presente resolución será sancionado, de conformidad con lo dispuesto en los literales a) y c) del artículo 91 del Decreto-ley 1295 de 1994. La investigación administrativa y la sanción serán de competencia de las Direcciones Territoriales del Ministerio de la Protección Social, de conformidad con lo previsto en el artículo 115 del Decreto-ley 2150 de 1995, artículo 13 de la Ley 1562 de 2012, en armonía con el capítulo 11 del título 4 de la parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015. La investigación administrativa y la sanción serán de competencia de las Direcciones territoriales del Ministerio del Trabajo en los términos del mencionado artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, sin perjuicio del poder preferente de que trata el artículo 32 de la Ley 1562 de 2012.

[2] Psicóloga especialista en investigación, especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo con la respectiva licencia en salud ocupacional

Recientemente, El Ministerio de Trabajo emitió la Resolución 2764 de 2022, la cual abarca los aspectos descritos en la Resolución 2404 de 2019, por la cual se adoptó la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones, complementando lo expresado en la Ley 1010 de 2006 -Acoso laboral- y el Decreto 2646 de 2008, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Esta Resolución obliga a todas las empresas en Colombia a realizar una valoración anual del riesgo psicosocial al que se enfrentan los trabajadores durante la ejecución de sus funciones. Con los resultados de dicho diagnóstico, se deben llevar a cabo las acciones de prevención, acción y mitigación de los riesgos encontrados a fin de salvaguardar el bienestar de la población trabajadora y sus familias.

De otra parte, el riesgo psicosocial es uno de los factores más importantes dentro del contexto del nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), reglamentado por el Decreto 1072 de 2015; recientemente actualizados y modificados por la La Resolución 0312 de 2019 que modifica las fases de implementación del SG-SST. La actualización normativa para dar cumplimiento a los términos de implementación en Colombia con sus 13 leyes, decretos y resoluciones que no podrán omitirse en el desarrollo general de la salud laboral para los colombianos según las indicaciones dadas en 2019, las cuales son de obligatorio cumplimiento sin importar la clasificación de la empresa en Colombia.

Esta Resolución obliga a todas las empresas en Colombia a realizar una valoración anual del riesgo psicosocial al que se enfrentan los trabajadores durante la ejecución de sus funciones. Con los resultados de dicho diagnóstico, se deben llevar a cabo las acciones de prevención, acción y mitigación de los riesgos encontrados a fin de salvaguardar el bienestar de la población trabajadora y sus familias, pues los riesgos estudiados en la batería son tanto internos como externos a la organización: Riesgo intralaboral y riesgo extralaboral.

De otra parte, el riesgo psicosocial es uno de los factores más importantes dentro del contexto del nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), reglamentado por el Decreto 1072 de 2015; recientemente actualizados y modificados por la La Resolución 0312 de 2019 que modifica las fases de implementación del SG-SST. La actualización normativa para dar cumplimiento a los términos de implementación en Colombia con sus 13 leyes, decretos y resoluciones que no podrán omitirse en el desarrollo general de la salud laboral para los colombianos según las indicaciones dadas en 2019, las cuales son de obligatorio cumplimiento sin importar la clasificación de la empresa en Colombia.

3. Marco de referencia

El concepto de factores psicosociales hace referencia por una parte a las interacciones entre el contenido del trabajo, el medio ambiente en que se desarrolla y las condiciones de organización. De otra parte se refiere a las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo. Estas condiciones intra y extrablaborales se dan a través de percepciones y experiencias; las cuales pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo". (Comité Mixto: Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud). Los efectos mayores de las condiciones de trabajo desfavorables son los ATEL[3], ausentismo, rotación de personal y mal clima organizacional que se traducen en una disminución de la productividad de la empresa y en un deterioro de la calidad de vida de los trabajadores.

El marco de referencia de la presente medición se basa en los establecidos por la Universidad Javeriana, Entidad contratada por el entonces Ministerio de la Protección Social para la construcción de la Batería de Instrumentos para la Evaluación del Riesgo Psicosocial. A continuación se esbozan los principales conceptos orientadores enunciados en la guía en cuestión:

3.1. Condiciones intralaborales

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. El modelo en el que se basa la batería retoma elementos de los modelos de demanda controlapoyo social del Karasek, Theorell (1990) y Jonhson, del modelo de desequilibrio esfuerzorecompensa de Siegrist (1996 y 2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005). A partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo (Villalobos, 2005) y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial.

3.1.1. Dominios y Dimensiones Intralaborales

[3] Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	CONTROL	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

3.1.2. Definiciones de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Demandas cuantitativas	Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	• El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.
Demandas de carga mental	Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla. Estas exigencias se convierten en fuente de riesgo cuando:	• La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes. • La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.
Demandas emocionales	Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. La exposición a las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	• El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público. • El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.). • El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial. Las demandas ambientales y de esfuerzo físico se convierten en fuente de riesgo cuando:	• Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.
Demandas de la jornada de trabajo	Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	• Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.
Consistencia de rol	Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	• Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	• Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.
Control y autonomía sobre el trabajo	Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso. Es fuente de riesgo cuando:	• El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente. • El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	• El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades. • Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Participación y manejo del cambio	Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados. Se convierte en una fuente de riesgo cuando:	• El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio. • En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador. • Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.
Claridad de rol	Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa. Esta condición se convierte en una fuente de riesgo cuando:	• La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.
Capacitación	Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades. Circunstancia que se convierte en fuente de riesgo cuando:	• El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente. • Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.
Características del liderazgo	Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores. Estas características se convierten en fuente de riesgo cuando:	• La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. • El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores. • El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.
Relación con los colaboradores (subordinados)	Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura. Características que se convierten en fuente de riesgo cuando:	• La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. • El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe. • El apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Retroalimentación del desempeño	Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño. Este aspecto se convierte en fuente de riesgo cuando la retroalimentación es:	• Inexistente, poco clara, inoportuna o e inútil para el desarrollo o para el mejora miento del trabajo y del trabajador.
Relaciones sociales en el trabajo	Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a: • La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral. • Las características y calidad de las interacciones entre compañeros. • El apoyo social que se recibe de compañeros. • El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común). • La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración). Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	• En el trabajo existen pocas o nulas pos bilidades de contacto con otras perso nas. • Se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañe ros, que genera un ambiente deficiente de relaciones. • Se presenta una limitada o nula posibili dad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se reci be es ineficaz. • Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo. • El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo. Este factor se convierte en fuente de riesgo cuando:	• El sentimiento de orgullo por estar vin culado a la organización es deficiente o no existe. • Se percibe inestabilidad laboral. • Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.
Reconocimiento y compensación	Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo. Condición que se convierte en una fuente de riesgo cuando:	• El reconocimiento (confianza, remuner ción y valoración) que se hace de la co tribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros. • El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabaja dor y la organización. • La empresa descuida el bienestar de los trabajadores. • La organización no considera el desem peño del trabajador para tener oportuni dades de desarrollo.

3.2. 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. Las dimensiones extralaborales que se evalúan a través de la batería

3.2.1. Dimensiones de las condiciones extralaborales

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo
	Relaciones familiares
	Comunicación y relaciones interpersonales
	Situación económica del grupo familiar
	Características de la vivienda y de su entorno
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

3.2.2. Definiciones de las dimensiones psicosociales extralaborales e indicadores de riesgo.

DIMENSIONES	DEFINICIONES	INDICADORES DE RIESGO
Tiempo fuera del trabajo	Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio. Es factor de riesgo cuando:	• La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente. • La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.
Relaciones familiares	Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	• La relación con familiares es conflictiva. • La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre.
Comunicación y relaciones interpersonales	Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos. Esta circunstancia se convierte en fuente de riesgo cuando:	• La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente. • La relación con amigos o allegados es conflictiva. • La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.
Situación económica del grupo familiar	Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. Se convierte en factor de riesgo cuando:	• Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar. • Existen deudas económicas difíciles de solventar.
Características de la vivienda y de su entorno	Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	• Las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias. • Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar. • La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.

Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador. La influencia del entorno extralaboral en el trabajo se constituye en fuente de riesgo psicosocial cuando:	• Las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido.	• El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo. • La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

3.3. Condiciones Individuales

Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes (Tabla 5). Estas características socio-demográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales. Al igual que las características socio-demográficas, existen unos aspectos ocupacionales de los trabajadores que también pueden modular los factores psicosociales intra y extralaborales, tales como la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, entre otras, las cuales se indagan con los instrumentos de la batería para la evaluación de los factores psicosociales

3.3.1. Variables socio-demográficas y ocupacionales que se indagan con la batería de instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales.

CONSTRUCTO	VARIABLES
INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA	Sexo Edad (calculada a partir del año de nacimiento) Estado civil Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado) Ocupación o profesión Lugar de residencia actual Estrato socioeconómico de la vivienda Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo) Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador).
INFORMACIÓN OCUPACIONAL	Lugar actual de trabajo Antigüedad en la empresa Nombre del cargo Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo) Antigüedad en el cargo actual Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja Tipo de contrato Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas Modalidad de pago

4. Estrés y sus Efectos

Unas condiciones psicosociales desfavorables, pueden estar en el origen de la aparición tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo, como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador.

4.1 Clases de efectos originados Por el Estrés

CLASES DE EFECTOS	MANIFESTACIONES
SUBJETIVOS	Ansiedad, agresión, aburrimiento, depresión, frustración, fatiga, nerviosismo y soledad
CONDUCTUALES	Propensión a sufrir accidentes, aumento o pérdida del apetito, tabaquismo, alcoholismo, inquietud y temblor.
FISIOLOGICOS	Dificultad para respirar, incremento del ritmo cardiaco, entumecimiento de las extremidades
ORGANIZACIONALES	Ausentismo, insatisfacción en el trabajo, baja productividad

5. Clasificación del Riesgo Psicosocial

NIVEL DE	INTERPRETACIÓN
SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE	Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
RIESGO BAJO	No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
RIESGO MEDIO	Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
RIESGO ALTO	Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
RIESGO MUY ALTO	Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Tabla de Interpretación para Nivel de Estrés	
NIVEL DE ESTRÉS	**INTERPRETACIÓN**
Muy bajo	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.
Bajo	Es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.
Medio	La presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extra laboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
Alto	La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extra laboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
Muy alto	La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa 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 extra laboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

6. Ordenamiento y Procesamiento de la Información

El proceso de ordenamiento y procesamiento de la información es una fase fundamental para el presente diagnóstico, debido a que permiten analizar organizadamente la información de acuerdo a las categorías y subcategorías de análisis establecidas.

Para este caso, la Batería de Riesgo Psicosocial utilizada y establecida por la normatividad vigente, permite identificar los datos generales con los que se obtuvo la caracterización de la población y también resultados correspondientes a las categorías de contenido de la tarea, relaciones humanas, calidad de vida y calidad de vida laboral, que contribuyeron a enriquecer la lectura de análisis de resultados.

6.2. Categoría de Análisis

A continuación se presentarán los diferentes aspectos abordados para la elaboración del diagnóstico. El ejercicio de investigación analiza los elementos relacionados con los factores intralaborales y extralaborales. Para tal fin se realizan diferentes unidades de análisis para un mejor entendimiento de todos los aspectos relacionados con los factores de riesgo psicosocial y asi mismo diseñar y plantear posibles acciones, procesos e intervenciones tendientes a su disminución, gestión y prevención efectiva.

Categoría	Subcategoría	Dimensiones	Sub-dimensiones
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	CONTENIDO DE LA TAREA	CARGA DE TRABAJO	▪Complejidad de la tarea (Simple y compleja) ▪Tiempo destinado para el desarrollo de las funciones ▪Cantidad de trabajo. (Infracarga y sobrecarga)
		AUTONOMIA Y CONTROL	▪Toma de decisiones ▪Autonomía temporal ▪Autonomía ocupacional
		RITMO DE TRABAJO	▪Exigencia de resultados ▪Distribución de funciones
		MONOTONIA Y REPETITIVIDAD	▪Número de veces que realiza la tarea ▪Diversidad de tareas
	RELACIONES HUMANAS	TIPOS DE LIDERAZGO	▪Tipos de liderazgo (jefe inmediato) ▪Tipos de liderazgo (coordinadora de grupo)
		COMUNICACIÓN	▪Tipos de comunicación ▪Medios de comunicación
		RELACIONES INTERPERSONALES	▪Trabajo en equipo ▪Relaciones con terceros ▪Relaciones con el jefe ▪Relaciones con el grupo de trabajo

CALIDAD DE VIDA	CALIDAD DE VIDA	NECESIDADES	Axiológicas Contextos de satisfacción de necesidades (Subsistencia Ambiente físico Grupo social)
		CAPACIDADES	• Niveles de satisfacción • Cubrimiento y satisfacción de necesidades
	CALIDAD DE VIDA LABORAL	CLIMA ORGANIZACIONAL	• Satisfacción laboral • Actitud frente al trabajo • Reto del trabajo
			• Motivación laboral • Autorrealización • Necesidades de logro

7. Resultados



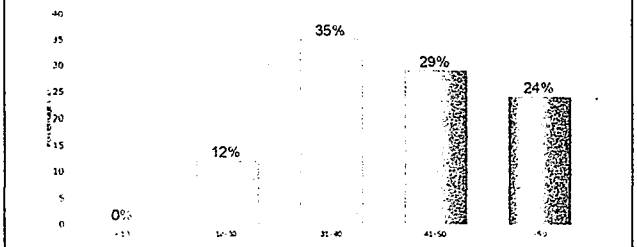
Los resultados se presentarán a continuación en las diferentes categorías, analizando y presentando los consolidados frente a los instrumentos aplicados, propios de las baterías de riesgo psicosocial.

7.1. Restultados Socio-demográficos

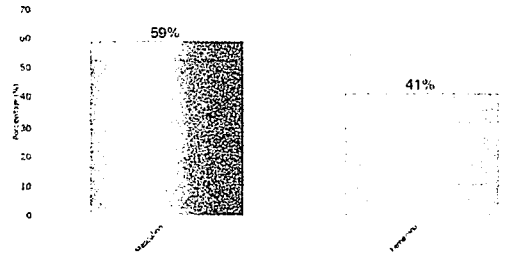


Estos datos se refieren a la caracterización propia de la población abordada y nos permite conocer el perfilamiento de los trabajadores y analizar los datos tales como edad, sexo, estratificación social y aspectos descriptivos propios de la población de la empresa.

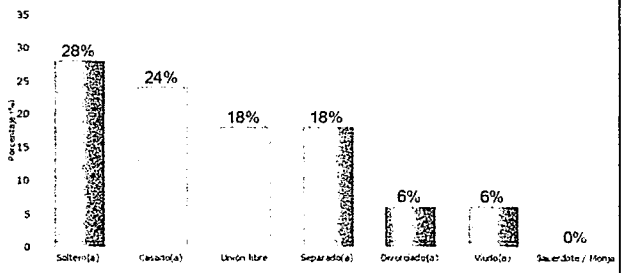
EDAD



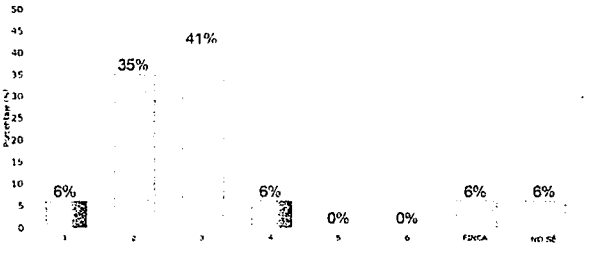
SEXO



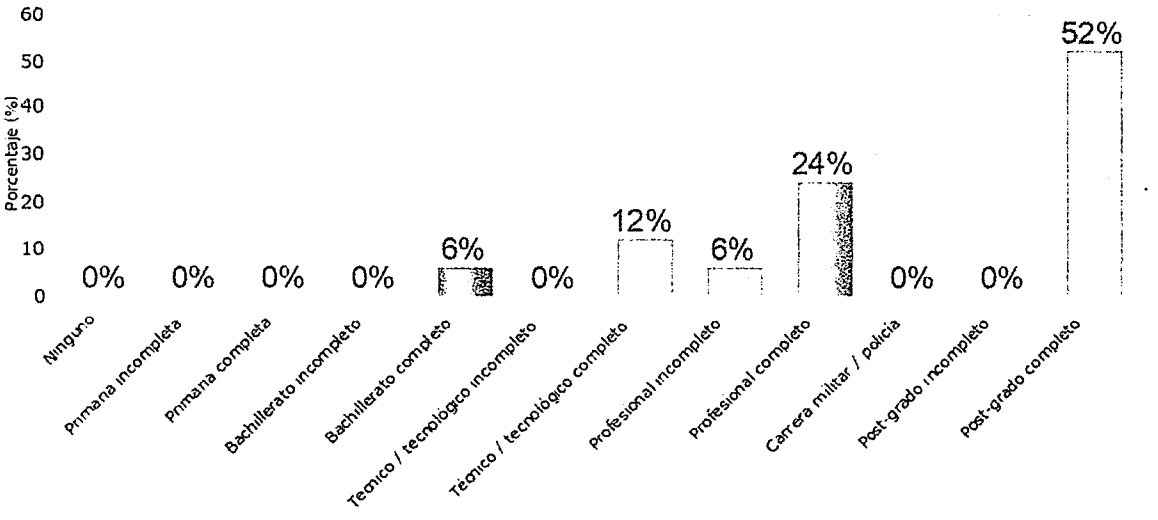
ESTADO CIVIL



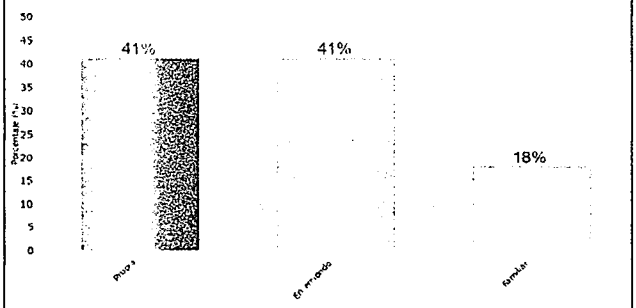
ESTRATO SOCIOECONÓMICO



NIVEL DE ESTUDIOS



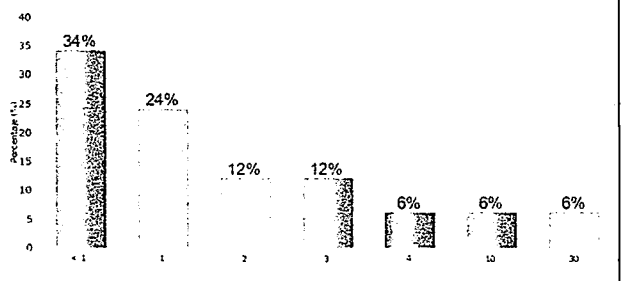
TIPO DE VIVIENDA



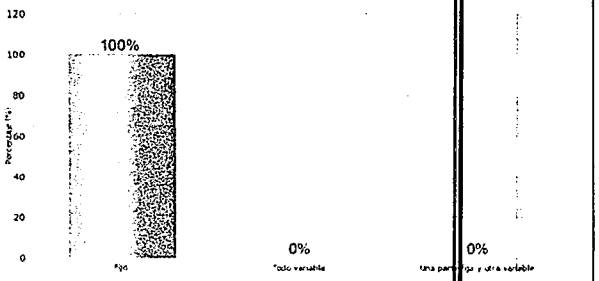
PERSONAS A CARGO



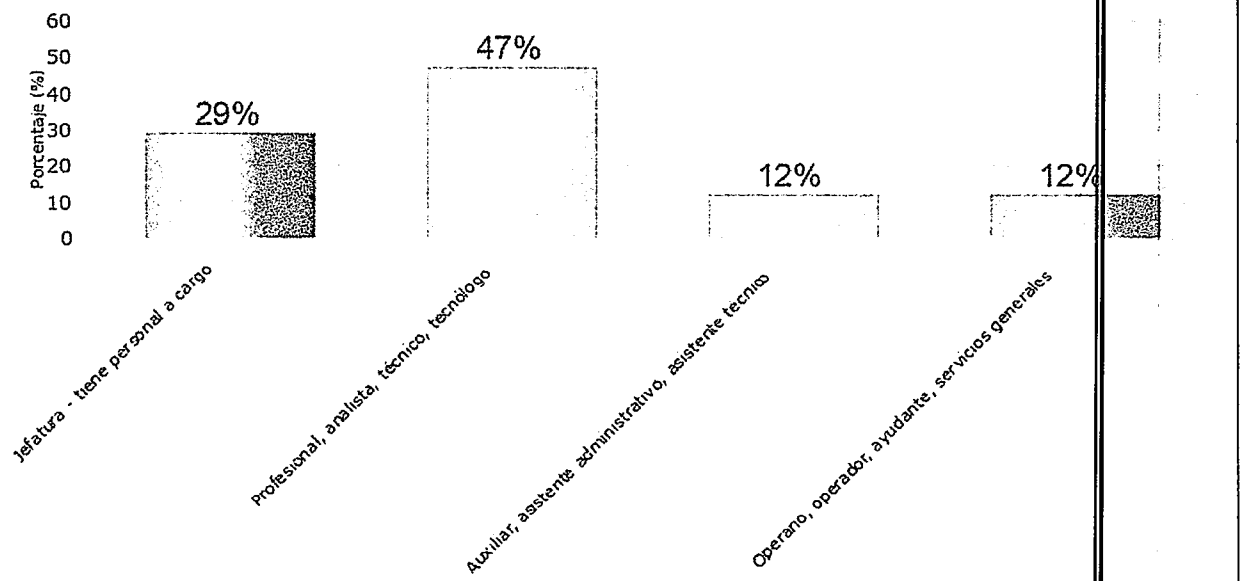
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA (POR AÑOS)



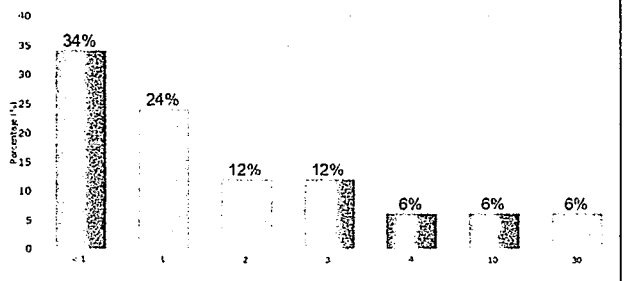
TIPO DE SALARIO



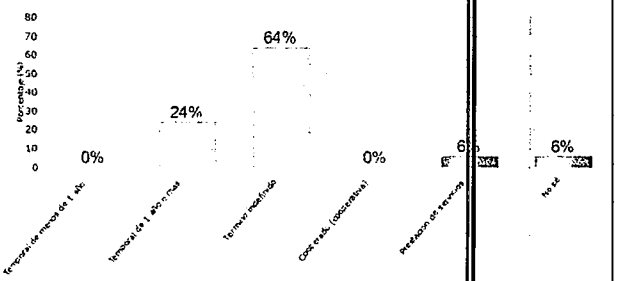
CARGO QUE DESEMPEÑA



ANTIGÜEDAD EN EL CARGO (AÑOS)



TIPO DE CONTRATO



A modo de resultados y conclusiones de éste primer apartado "ESTADÍSTICAS SOCIO-DEMOGRÁFICAS" se observa que la población es predominantemente masculina; al igual que en las edades, donde se encuentran todos los grupos etarios pero con mayor presencia se encuentran personas de los 31 a los 40 años con el 35%, sin embargo, nótese que están repartidas principalmente por encima de los 31 años, por lo que se trata de población madura en etapas del ciclo vital cuyas características, necesidades y particularidades deben orientar las actividades,

temáticas y contenidos a trabajar en materia de gerencia del talento humano. Es importante atender las características sociodemográficas de las entidades y con base en su realidad construir los planes de acción afines y acordes a las necesidades de la población trabajadora.

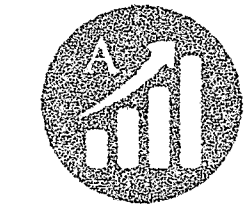
En materia sentimental se encuentran representados todas las clasificaciones, por lo que hay diversidad, es decir, deberán tenerse en cuenta las diferente tipologías de familia existente y desmitificar la familia tradicional. Se encuentra un 30% de personas con situación sentimental de separación, divorcio o viudez. Deberá tenerse en cuenta la implicancia de este resultado en el entendimiento del más valioso capital de la Entidad: "El humano". En cuanto al nivel de estudios incompletos se encuentra un 6%, mientras que el resto tienen principalmente estudios superiores con post grado evidenciándose una población cuyos requerimientos educativos son altos y por ende las actividades educativas y el plan de capacitaciones deberá atender a esta característica poblacional. Este dato es de especial importancia para programar el plan anual de capacitaciones 2025, incluyendo actividades de formación y educación con un nivel óptimo para responder a las necesidades y niveles de estudios de la Entidad.

Los temas alusivos a la familia deben evidenciarse en las acciones a desarrollar en materia de SST y en cumplimiento a lo prescrito por la normatividad vigente frente al bienestar social laboral, incluyendo la familia del trabajador. Ley 1857 de 2017, por medio de la cual se modificaron algunas disposiciones de la Ley 1361 de 2009, y la cual tiene por finalidad fortalecer, garantizar y proteger el desarrollo de la familia, como núcleo esencial de la entidad. Igualmente y ahondando en la normatividad vigente con relación al tema familiar y los escenarios descritos anteriormente, la Ley 2191 de 2022 promueven la desconexión después de las horas de trabajo como un derecho que tienen los empleados a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral. Lo anterior aplica para horarios fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, así como en las vacaciones o momentos de descanso del trabajador. En Colombia la normativa se creo con el objetivo de regular y promover este derecho en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes. Así las cosas, la ley establece que el empleador debe abstenerse de formular órdenes u otros requerimientos al trabjador más allá de su horario laboral, incluyendo a través de las nuevas formas de comunicación utilizadas en el entorno laboral, como los grupos o mensajes de WhatsApp.

Se sugiere que las actividades a realizar en el 2025, sean significativas que generen experiencias y aprendizajes tanto para la adquisición de habilidades duras, como las blandas. El tema de los valores y el desarrollo personal es imprescindible para mejorar las condiciones labores y fomentar el crecimiento humano al interior de la organización. Se pone en consideración la creación de un ciclo de formación que atienda a las necesidades de habilidades duras por parte de los trabajadores.

Continuemos con el análisis de resultados de los líderes de la organización (3 personas), estudiados a través de la aplicación del cuestionario A

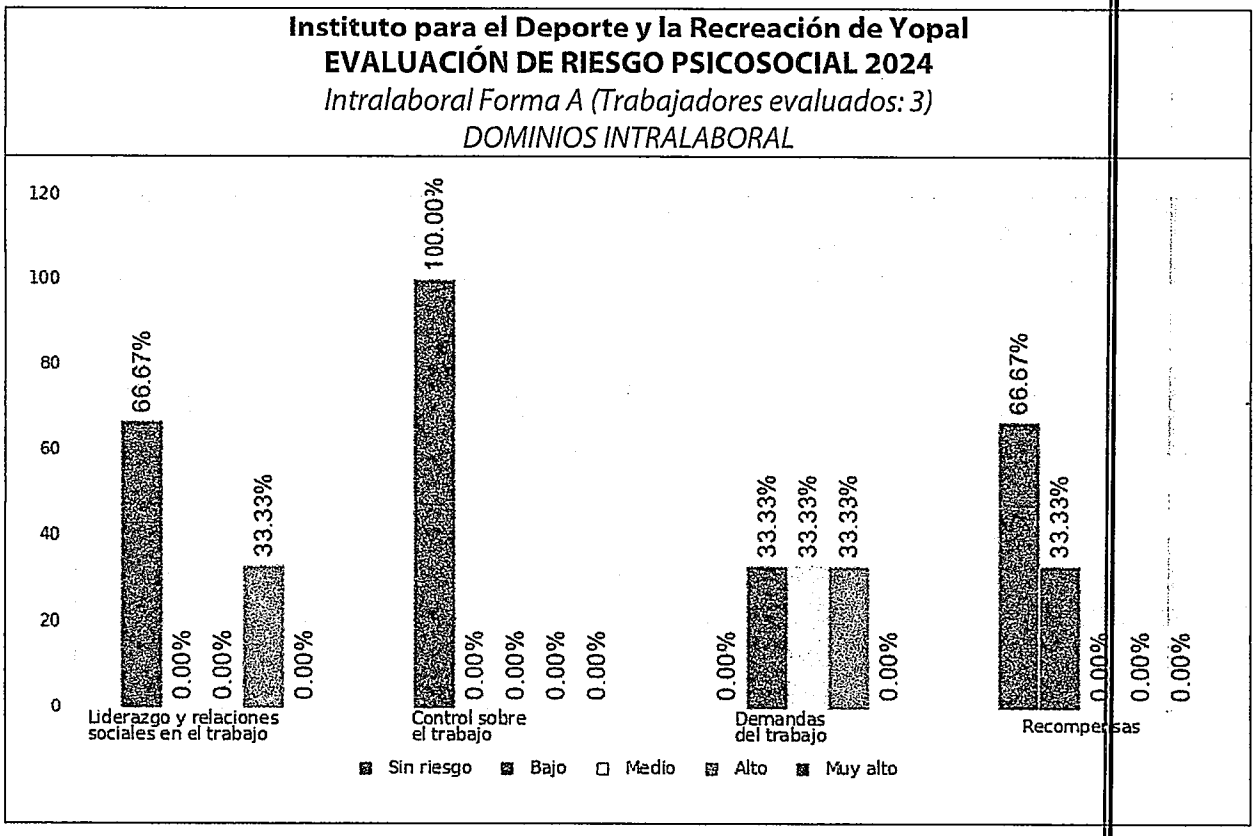
7.2 Resultados Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral FORMA A Líderes y personas con personal a su cargo



Estos resultados se refieren concretamente a los líderes o personas que tienen personal a cargo. Son principalmente el personal profesional y administrativo que coordina y responde por el objeto misional de la empesa de servicios ocupacionales.

A continuación, y a lo largo de éste informe se utilizó el semáforo para analizar estas métricas, por lo que es importante durante la lectura tener en cuenta dicha convención.

Sin riesgo Bajo Medio Alto Muy alto



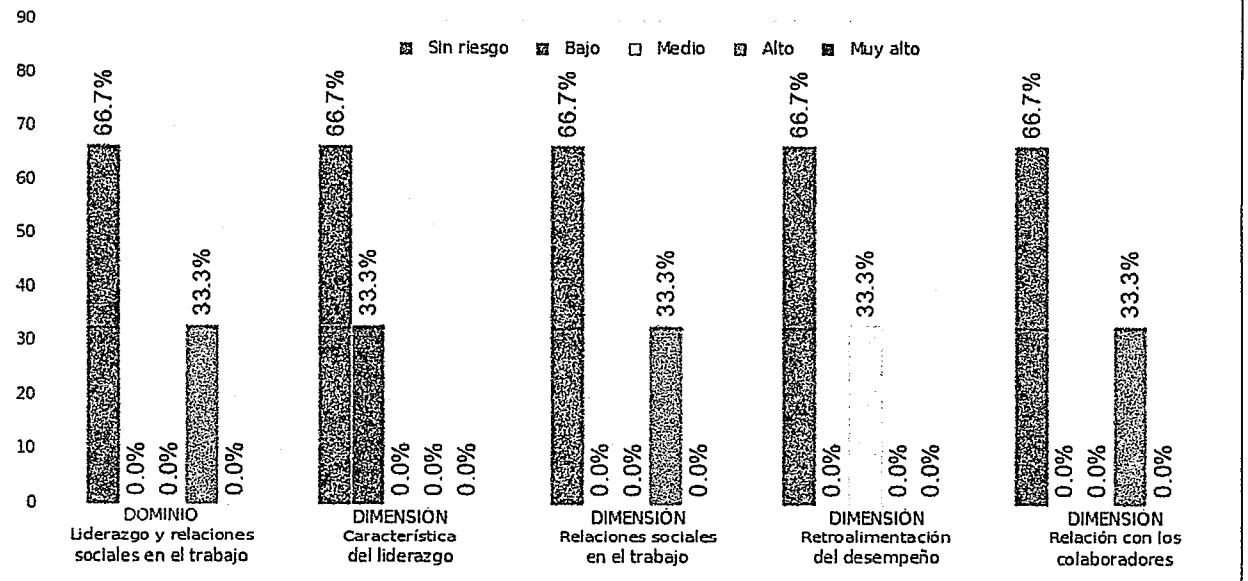
De forma concluyente, y como indicador para futuras evaluaciones, es preponederante intervenir todos los valores en color naranja y rojo de manera inmediata. Igualmente atender los puntajes amarillos para evitar que pasen a los colores que indican alerta en este semáforo de riesgos psicosociales utilizado en la presente socialización. Y finalmente mantener los azules y verdes,

buscando el incremento de éstos, pues indican riesgo bajo o ausente. Esas son las directrices para analizar y poner en marcha las acciones después de este análisis. Se recomienda tener en cuenta estos insumos dados para la construcción del PVE de Riesgo Psicosocial y en lo posible, vincular los demás programas de vigilancia del IDRY de forma interdependiente y articulada, entendiendo que la seguridad y la salud en el trabajo es física, pero también mental.

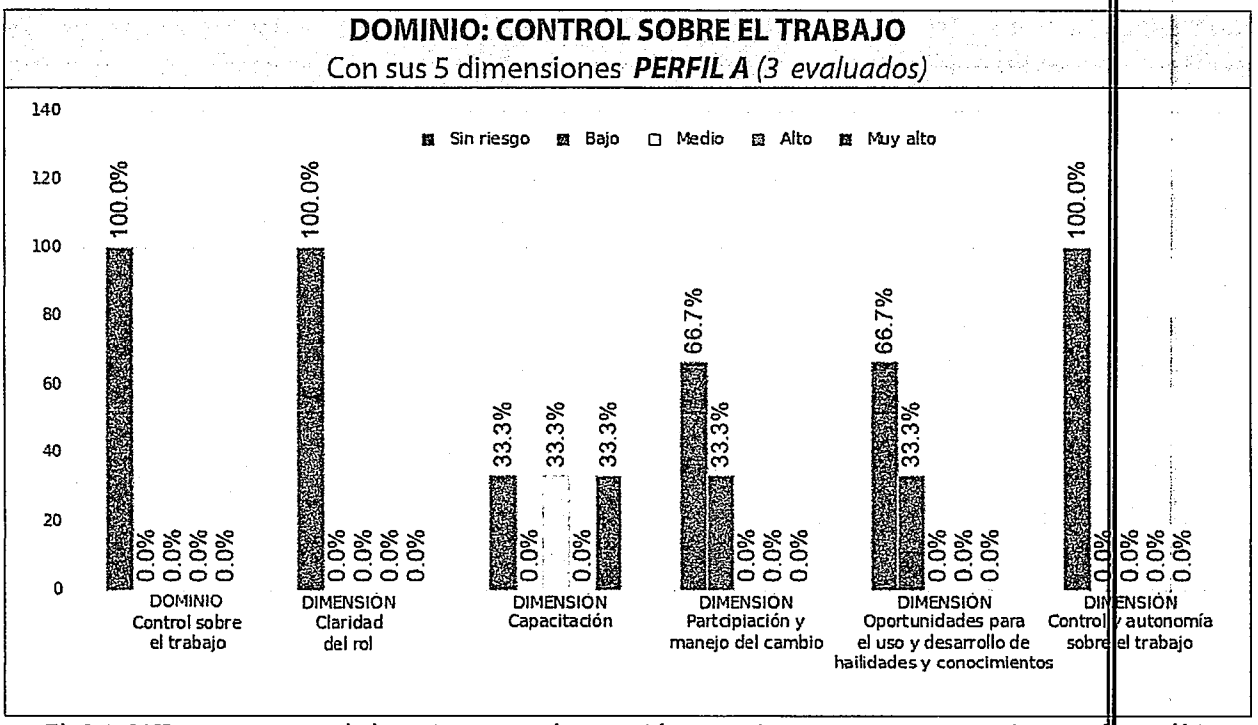
Se observa un panorama con riesgo psicosocial en los dominios Liderazgo y Relaciones Sociales y en las demandas del trabajo, en cuyos dominios se observa activado el rojo y naranja del semáforo utilizado para el presente análisis y entendiendo que es una Entidad pública en donde los riesgos psicosociales tienden a exacerbarse por cuenta de las altas demandas del público y sociedad en general; así como la complejidad propia del sector oficial. Es de anotar que la Normatividad vigente da cuenta de las diferencias dadas por el tipo de labor que desarrollan las empresas colombianas, por lo que igualmente ha suministrado los protocolos a seguir según el tipo de labor que desarrolla la organización, por lo que debe acatarse este lineamiento y el IDRY debe construir un Programa de Vigilancia Epidemiológica para el 2025 e igualmente acoger las acciones dadas en la norma para su tipo de objeto social, por lo que el presente informe con los anteriores que existan en el Instituto, constituyen la línea base para llevar a cabo las tareas de vigilancia; por tanto es importante tener esta comprensión insitucional y comprender la forma en que esta gráfica expresa el momento actual del Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal, a fin de conservar esta estadística como comparativo en el lapso del tiempo a corto, mediano y largo plazo; viendo a futuro como se comportan los riesgos en la medida que se presenten cambios en el entorno del IDRY. Igualmente, en la medida que el personal se mantenga en el IDRY, tendremos este punto inicial de partida para observar como fluyen los aspectos intralaborales, extralaborales y el estrés laboral. Este ejercicio de seguimiento es muy valioso, pues se constituye en la línea base para el Insituto y según el Ministerio, la próxima medición será en noviembre del 2026.

DOMINIO: LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO

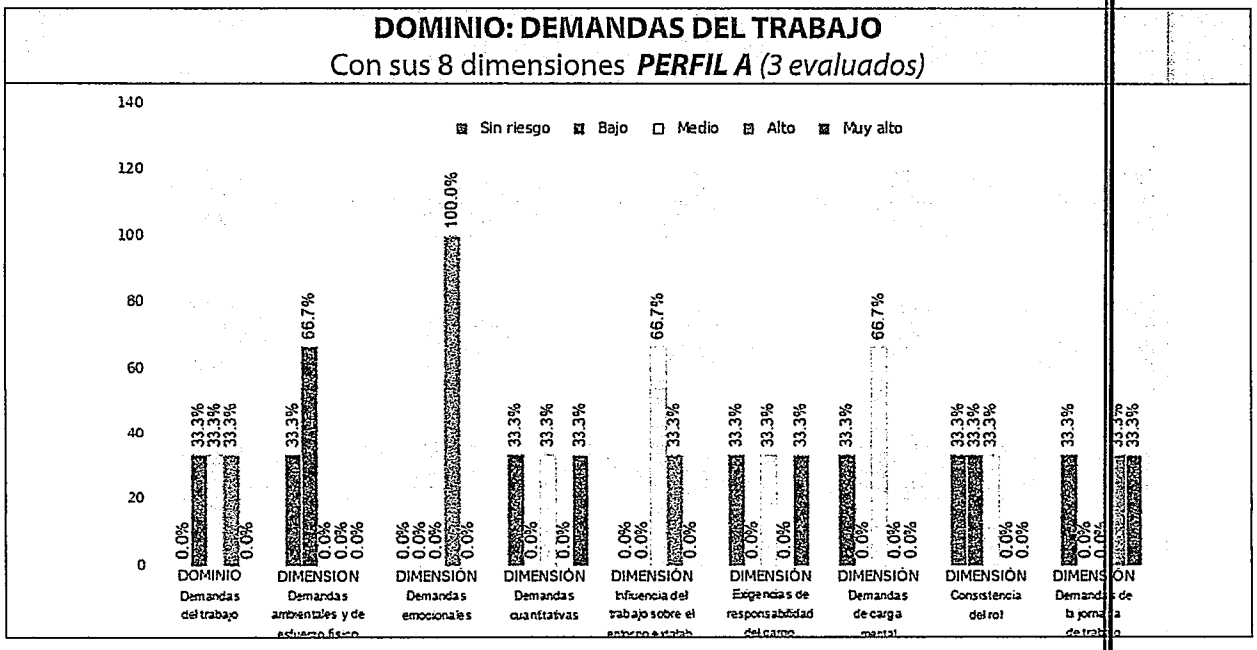
Con sus 4 dimensiones ***PERFIL A*** *(3 evaluados)*

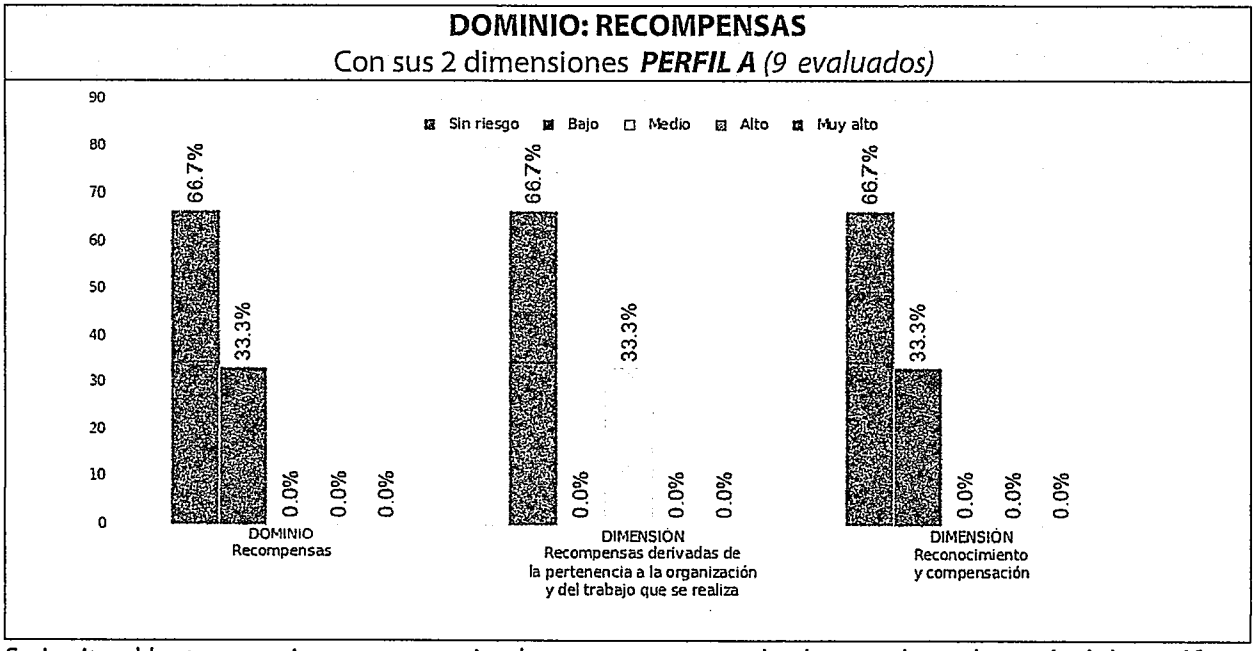


Nótese que 3 dimensiones muestran riesgos para atender en materia de riesgo psicosocial.



El SG-SST y en general, los sistemas de gestión son justamente un conjunto de políticas, acciones, postulados y ejercicios encaminados a trabajar de forma interdependiente, coordinada y organizada para dar los mejores resultados en todas las áreas de interés organizacional. Es importante que las mejoras continuas vayan encaminadas a propiciar esta sincronía desde todos los frentes de acción de la administración de la Entidad. Nótese los bajos riesgos observados en este dominio conformado por 5 dimensiones, de las cuales sólo una nos muestra riesgo medio y alto con 33% cada una respectivamente. Sigamos analizando la puntuación de cada dominio con la metodología del semáforo de forma desagregada, con sus respectivas dimensiones



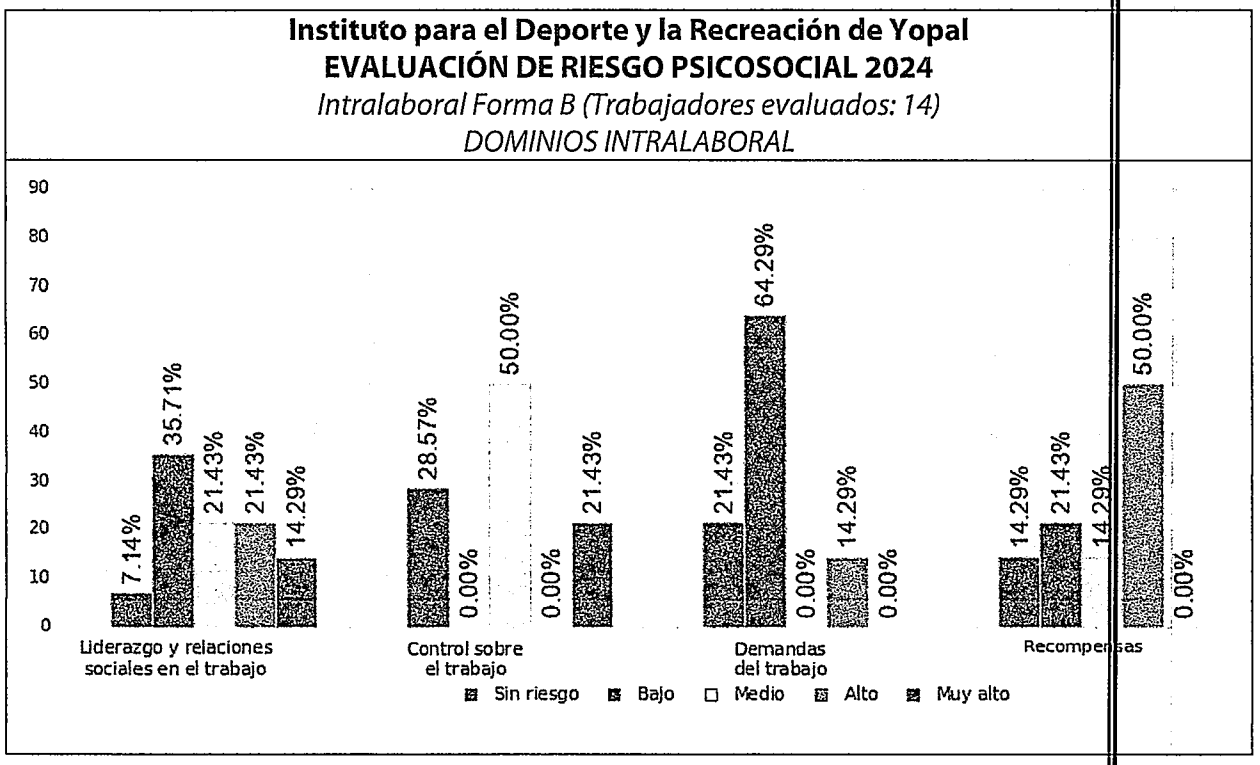


Se invita al lector a revisar pormenorizadamente estos resultados con la pedagogía del semáforo, interpretando los colores cálidos (amarillo, naranja y rojo) como alertas e indicadores de riesgos y los colores fríos (verdes y azules) como aspectos a continuar y mantener por su influencia positiva. Las barras anteriores nos muestran desafíos en todos los dominios con presencia de riesgos medios, altos y muy altos a considerar. Es necesario monitorear todos los colores que indiquen alerta en el semáforo, es decir, donde haya predominancia de rojos y naranja. Igualmente hay que monitorear el color amarillo para evitar que se pase a riesgos altos o muy altos. Estos resultados concluyentemente indican la urgencia en la implementación de un Programa de Vigilancia Epidemiológica que permita el monitoreo y atención adecuada a los riesgos encontrados que regularmente se repiten en todas las métricas, constatando que se deben implementar acciones dirigidas a los líderes y administrativos del IDRY.

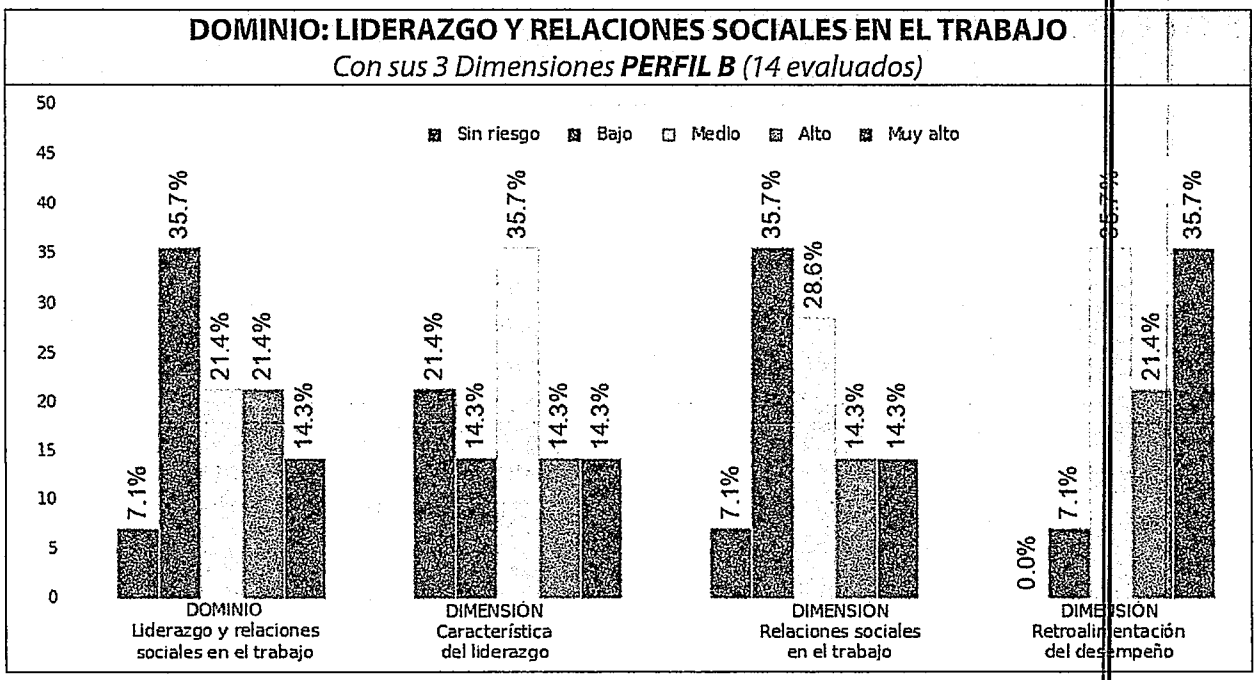
7.3. Resultado evaluación de factores intralaborales

ESTADÍSTICAS
INTRALABORAL FORMA B

A continuación se analiarán los resultados de los 14 trabajadores evaluados en el perfil B, es decir, los que no tienen personal a cargo. Es importante aclarar que el 100% de los trabajadores fue gestionado, es decir, todos recibieron capacitación, orientación y opción de ser evaluados. La normativa establece que es obligatorio que todas las empresas gestionen la batería de riesgo psicosocial con todos sus trabajadores, sin importar la modalidad de contratación.

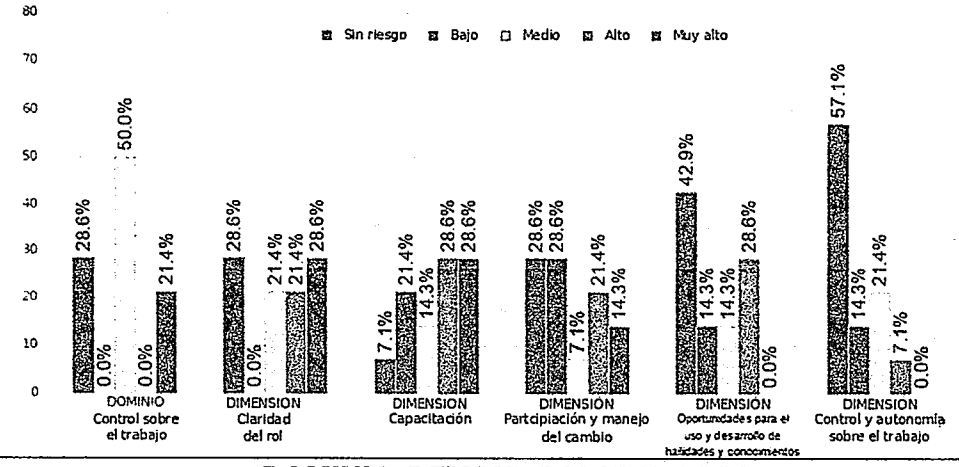


Nótese que en los 4 dominios estudiados existen riesgos por monitorear y abordar en el plan de acción del 2025. Es importante aplicar los protocolos propios del sector público, dados por el Ministerio de trabajo.



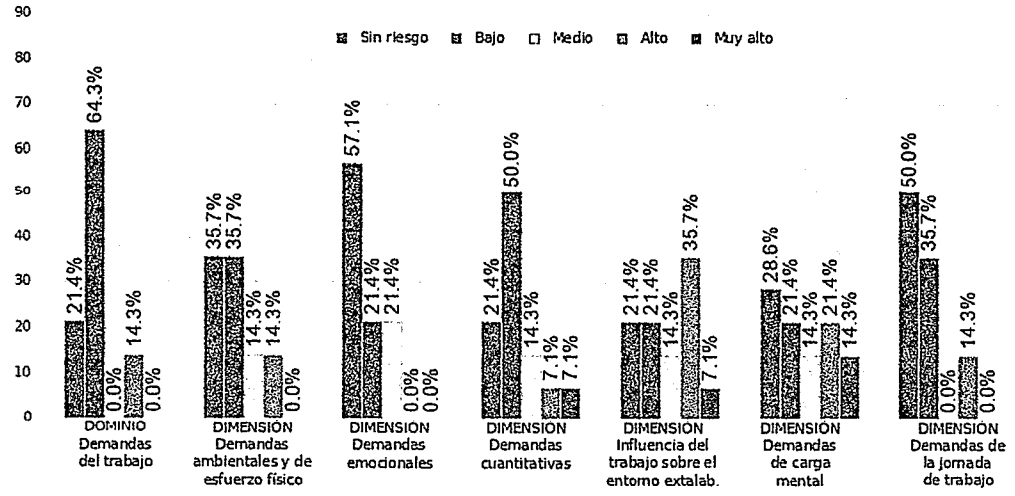
DOMINIO: CONTROL SOBRE EL TRABAJO

*Con sus 5 Dimensiones **PERFIL B** (14 evaluados)*



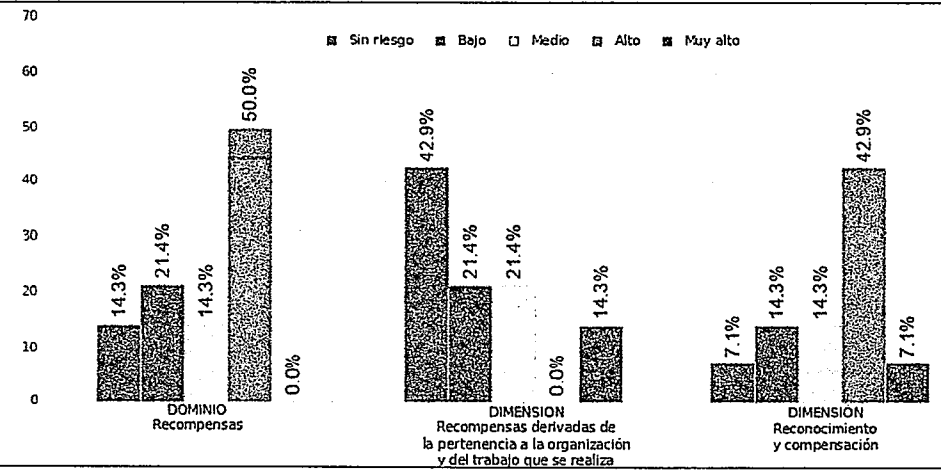
DOMINIO: DEMANDAS DEL TRABAJO

*Con sus 6 Dimensiones **PERFIL B** (14 evaluados)*



DOMINIO: RECOMPENSAS

*Con sus 2 Dimensiones. **PERFIL B** (14 evaluados)*



Los factores intralaborales se evalúan dependiendo del rol. En el apartado anterior se analizaron los factores intralaborales de los líderes y personal ejecutivo con responsabilidades de coordinación de personal, atención a público y directivos. Las gráficas anteriores representaron las estadísticas correspondientes a la forma B, es decir, los factores de riesgo psicosocial intrínsecos a los trabajadores operativos que no ejercen monitoreo y control sobre los trabajadores. Puntualmente, estos resultados corresponden al personal que no tiene personal a su cargo en el IDRY; son justamente los trabajadores de éste perfil los que más expresan riesgos según las gráficas expuestas; por lo que deberá revisarse dimensión por dimensión cada uno de los aspectos enmarcados en rojo o naranja y especialmente los tonos amarillos que dan cuenta de las alertas tempranos. Esta es la tarea que demanda el Ministerio de Trabajo y en virtud de la cual se indique que en el 2026 deberá evaluarse nuevamente el riesgo en El Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal, a fin de monitorear y demostrar las acciones realizadas para disminuir estos riesgos encontrados.

Se requiere que la Entidad construya un documento maestro e inicie con el diseño e implementación del programa de PVE de RPS para el 2025. Nótese que en el perfil B deben intensificarse la planeación de acciones en el SG-SST ya que se expresan más riesgos, según éstos resultados. Igualmente, en cumplimiento de la normativa propia del sector oficinal, debe llevarse a cabo el estudio de clima laboral, cuyo resultados complementarán los expresados en este informe; por lo que se sugiere un plan de acción que aborde éstos dos ejercicios de medición.
La exploración de cada dominio con sus dimensiones a través de las gráficas anteriormente expuestas es tarea de revisión y monitoreo permanente por parte del COCOLA; este comité tiene la importante función del clima laboral, por lo que debe trabajar mancomunadamente con el COPASST, pues son actores clave en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. En la socialización realizada con los miembros de éste comité se presentaron ejemplos y se ilustraron posibles acciones para desarrollar en la anualidad 2025.

Igualmente, es de aclarar que estos dominios y dimensiones son interdependientes y deben analizarse e intervenirse conjuntamente para obtener mejores resultados. Se recomienda construir un plan de recompensas a través de un programa de bienestar social laboral, la implementación de un sistema de salario emocional podría ayudar a disminuir los rojos y a equilibrar la balanza en estos factores protectores tan importantes como son el sentido de pertenencia y el reconocimiento y compensación.

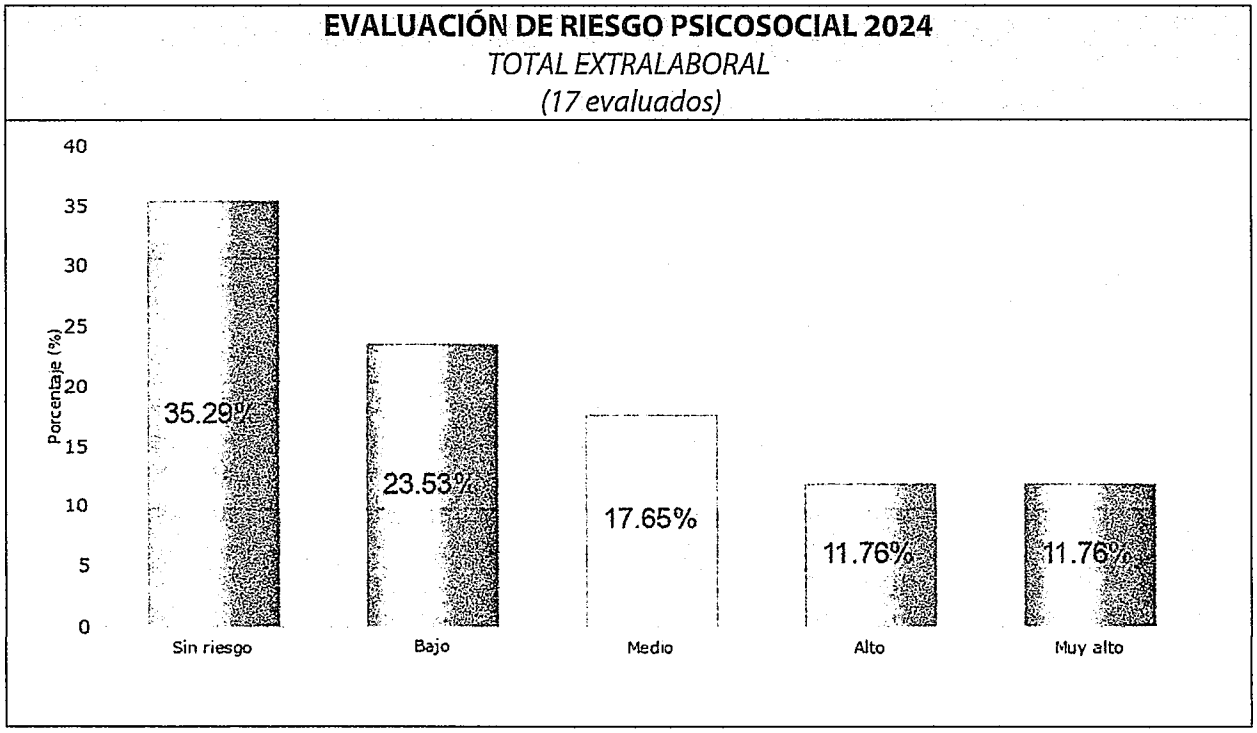
7.4. Resultados de factores de riesgo extralaboral[4]:



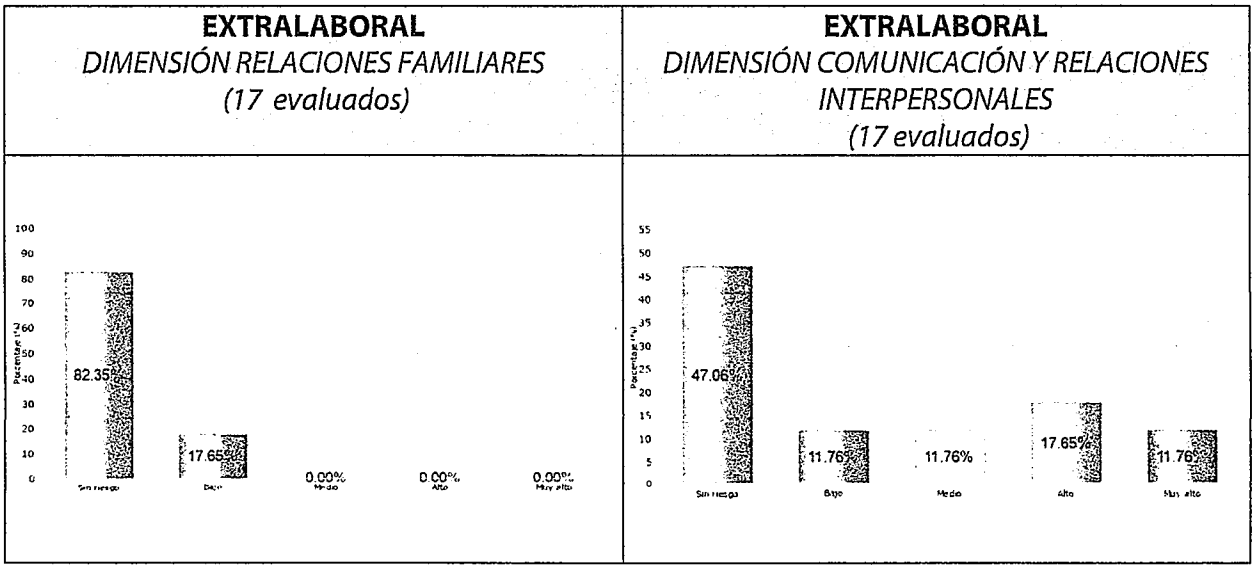
La evaluación de los factores extralaborales incluyen siete dimensiones que son: Tiempo fuera del trabajo, relaciones Familiares, comunicación y relaciones Interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y su entorno, influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda – trabajo -vivienda.

[4] "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"

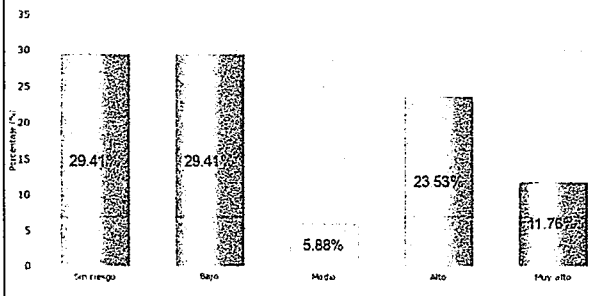
A continuación el resultado promediado de las diferentes dimensiones de riesgo extralaboral estudiados:



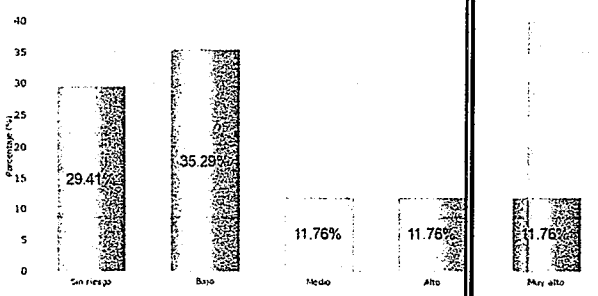
Veamos los resultados pormenorizados de cada una de las dimensiones. En esta gráfica se observan todos los consolidados, tanto del perfil A como el B, e igualmente de todas las dimensiones, aclarando que para el riesgo psicosocial extralaboral no se cuenta con DOMINIOS, sino con 7 dimensiones que representan todos los factores extralaborales, tal y como se detalla en las siguientes gráficas.



EXTRALABORAL
DIMENSIÓN SITUACIÓN ECONÓMICA DEL GRUPO FAMILIAR
(17 evaluados)

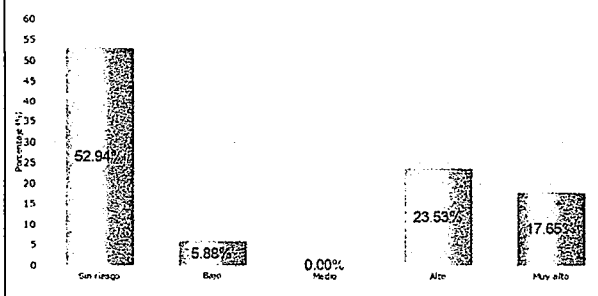


EXTRALABORAL
DIMENSIÓN CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA Y DE SU ENTORNO
(17 evaluados)

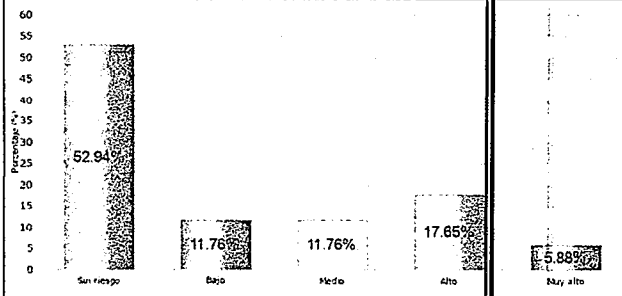


Nótese que el análisis de los riesgos extralaborales contiene los aspectos relacionados con lo intrapersonal y lo interpersonal, incluyendo el entorno del trabajor: Economía, vivienda, desplazamiento, familia y todos los aspectos relacionados con la vida integral del trabajador. Con la pedagogía del semáforo se invita al lectora a considerar cada uno de estos aspectos y su impacto en la población trabajadora del Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal.

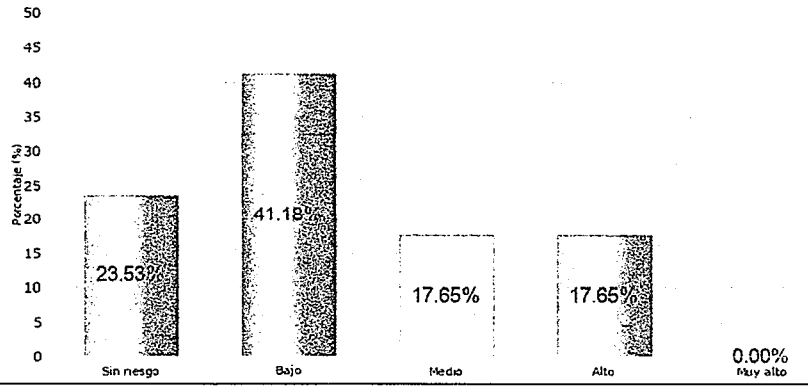
EXTRALABORAL
DIMENSIÓN INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO
(17 evaluados)



EXTRALABORAL
DIMENSIÓN DESPLAZAMIENTO VIVIENDA-TRABAJO-VIVIENDA
(17 evaluados)



EXTRALABORAL
TIEMPO PUERA DEL TRABAJO (17 evaluados)

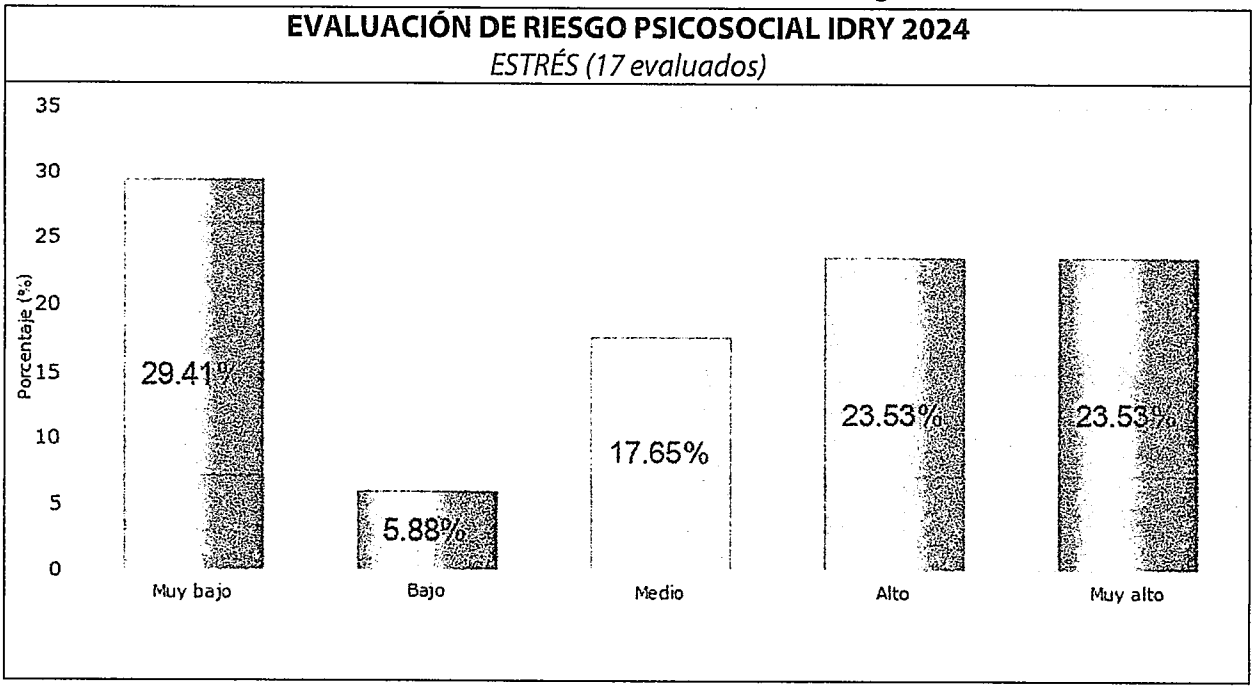


Se deben realizare acciones en pro del bienestar de los trabajadores procurando que se mantengan los buenos puntajes, sin perder de vista los riesgos medios, evitando que pasen a riesgos altos o muy altos, como se ha reiterado en este informe. Si bien la norma expresa la importancia de vigilar de cerca los riesgos intralaborales, la misma teoría recomienda la observancia de la interacción de los diferentes factores. Las acciones permanentes en el marco de la evaluación y el monitoreo de los riesgos son asuntos permanentes por parte del SG-SST.

7.5. Resultados de estrés



En Colombia, el MPS, expidió la resolución 2646 (2008), mediante la cual, "se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosociales y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional". Posteriormente la normatividad modificatoria y complementaria exige y proporciona herramientas a los empleadores para el mejor monitoreo del estrés en sus organizaciones.



El 64% de los funcionarios tienen riesgos en materia de estrés. Más de la mitad de los trabajares ya expresan sintomatología asociada al estrés laboral según las pruebas realizadas, por lo que urge la implementación de un programa de monitoreo y reducción del estrés, tanto para directivos como para operativos (Perfil A y B). Esta gráfica expresa el resultado en materia de estrés laboral en el IDRY. Dato esencial para el desarrollo del programa de vigilancia epidemiológica para el 2025, evitando así la presentación de enfermedades psicosomáticas por cuenta del estrés laboral. Igualmente, esta demostrada la influencia de los factores

psicosociales sobre los accidentes de trabajo y la enfermedad de origen laboral, de allí la importancia de la atención de estos temas a través de planes de acción con estos resultados.

La presente torta deja ver que el nivel de estrés alto y muy alto es de 64%, demostrando que ya se debe iniciar con el diseño del programa de vigilancia epidemiológica en El Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal; es importante generar los mecanismos de atención de estos resultados, así como la comprensión de su origen, detectando algunos temas adicionales que pudieran exacerbar estos resultados por cuenta de posibles sobrecargas que puedan presentarse por las mismas características de las multitareas de los profesionales de la salud evaluados en este ejercicio. En el 2025 es indispensable continuar con las acciones de monitoreo, evaluación y control del estrés, pues las tácticas y acciones realizadas en la Entidad deben mostrar sus resultados en la próxima batería de riesgo psicosocial. Es importante tener en cuenta que los factores psicosociales se ven especialmente exacerbados por la naturaleza de la misión de las empresas/entidades; por lo que las imposiciones propias de las tareas misionales de la Entidad, la misma tensión del sector público, las implicaciones de los temas políticos que afectan al sector público, la atención al ciudadano y las dinámicas propias del Instituto son parte integral del monitoreo que debe realizarse en el marco del Programa de Vigilancia de Riesgo Psicosocial del IDRY, así como los aspectos relacionados con la vida misma de los trabajadores, que añaden la complejidad propia de la interacción humana: Intra y Interpersonal, que deben tenerse siempre muy presentes.

7.7. Tabla de puntajes y nivel de estrés por trabajador



TABLA DE PUNTAJES Y NIVELES POR TRABAJADOR

El análisis del estrés individualizado permite gestionar y monitorear los niveles de éste en cada trabajador a través de un programa promoción, prevención e intervención de un sistema de vigilancia epidemiológica a través de psicológo especialista para tal fin. La tabla de puntajes individuales será de uso confidencial y por tanto no se publicará en el presente informe y quedará bajo la custodia del evaluador idóneo según lo indica la normativa vigente. Por lo que serán custodiados por la profesional acreditada con su respectiva Licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo y sólo será entregada al trabajador que así lo solicite directamente o en dado caso sólo sí ellos expresamente consienten entregarlo a un tercero, tal y como se indicó cuando los trabajadores firmaron el consentimiento informado en donde se les dio a conocer la reserva de la información de esta evaluación. Las personas con resultados altos de estrés serán llamados telefónicamente de forma confidencial para explicarles la situación e

indicarles las recomendaciones del caso, ya que deben consultar por su EPS con el psicólogo buscando aliviar el estrés encontrado en la batería de riesgo Psicosocial.

A continuación se presenta la tabla con los pormenores de los temas estudiados y los resultados expresador grupalmente por los trabajadores.

IDRY - -

EVALUACIÓN DEL ESTRÉS 2024-11-27 /TRABAJADORES:17

ITEMS	FRECUENCIAS							
	SIEMPRE		CASI SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
	Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa
Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular	2	11.76%	6	35.29%	7	41.18%	2	11.76%
Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon	1	5.88%	0	0.00%	9	52.94%	7	41.18%
Problemas respiratorios	0	0.00%	0	0.00%	3	17.65%	14	82.35%
Dolor de cabeza	0	0.00%	1	5.88%	12	70.59%	4	23.53%
Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche	0	0.00%	2	11.76%	6	35.29%	9	52.94%
Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos	0	0.00%	0	0.00%	4	23.53%	13	76.47%
Cambios fuertes del apetito	0	0.00%	0	0.00%	5	29.41%	12	70.59%
Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez)	0	0.00%	0	0.00%	1	5.88%	16	94.12%
Dificultad en las relaciones familiares	1	5.88%	0	0.00%	3	17.65%	13	76.47%
Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades	1	5.88%	1	5.88%	2	11.76%	13	76.47%
Dificultad en las relaciones con otras personas	0	0.00%	0	0.00%	5	29.41%	12	70.59%
Sensación de aislamiento y desinterés	0	0.00%	0	0.00%	4	23.53%	13	76.47%
Sentimiento de sobrecarga de trabajo	1	5.88%	1	5.88%	7	41.18%	8	47.06%
Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes	0	0.00%	0	0.00%	9	52.94%	8	47.06%
Aumento en el número de accidentes de trabajo	0	0.00%	0	0.00%	1	5.88%	16	94.12%
Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida	0	0.00%	0	0.00%	6	35.29%	11	64.71%
Cansancio, tedio o desgano	0	0.00%	1	5.88%	10	58.82%	6	35.29%
Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad	0	0.00%	0	0.00%	6	35.29%	11	64.71%
Deseo de no asistir al trabajo	0	0.00%	0	0.00%	5	29.41%	12	70.59%
Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace	0	0.00%	1	5.88%	3	17.65%	13	76.47%
Dificultad para tomar decisiones	0	0.00%	1	5.88%	4	23.53%	12	70.59%
Deseo de cambiar de empleo	0	0.00%	1	5.88%	7	41.18%	9	52.94%
Sentimiento de soledad y miedo	0	0.00%	1	5.88%	3	17.65%	13	76.47%
Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos	0	0.00%	0	0.00%	3	17.65%	14	82.35%
Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza	0	0.00%	0	0.00%	7	41.18%	10	58.82%
Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios	0	0.00%	0	0.00%	1	5.88%	16	94.12%
Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada ".	0	0.00%	0	0.00%	1	5.88%	16	94.12%
Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo	0	0.00%	1	5.88%	8	47.06%	8	47.06%

A continuación se presentan los resultados analizados a través del procesamiento dado por el Ministerio de Trabajo con las respectivas fórmulas entregadas por la Universidad Javeriana y expresado en las siguientes tablas de resumen que aportarán a la comprensión final del riesgo psicosocial en el IDRY. Es importante aclarar que los puntajes transformados surgen de la puntuación comparativa de cada trabajador del IDRY con la puntuación esperada en la población colombiana, lo cual se plasma en las siguientes tablas:

IDRY - -

CUESTIONARIO INTRALABORAL GENERAL

DOMINIOS	DIMENSIONES	FORMA A (3 trabajadores)		FORMA B (14 trabajadores)	
		Puntaje transformado	Nivel de riesgo	Puntaje transformado	Nivel de riesgo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	5.1	RIESGO BAJO	23.5	RIESGO MEDIO
	Relaciones sociales en el trabajo	10.1	RIESGO BAJO	22.9	RIESGO MEDIO
	Retroalimentación del desempeño	11.7	RIESGO BAJO	43.2	RIESGO ALTO
	Relación con los colaboradores	22.2	RIESGO BAJO	NA	NA
	TOTAL	11.4	RIESGO BAJO	26.6	RIESGO MEDIO
Control sobre el trabajo	Claridad del rol	0.0	SIN RIESGO	24.6	RIESGO ALTO
	Capacitación	27.8	RIESGO MEDIO	41.1	RIESGO ALTO
	Participación y manejo del cambio	6.3	SIN RIESGO	34.5	RIESGO MEDIO
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	2.1	RIESGO BAJO	26.4	RIESGO MEDIO
	Control y autonomía sobre el trabajo	2.8	SIN RIESGO	35.1	RIESGO BAJO
	TOTAL	6.0	SIN RIESGO	31.2	RIESGO MEDIO
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	15.3	RIESGO BAJO	24.4	RIESGO BAJO
	Demandas emocionales	40.7	RIESGO ALTO	17.1	SIN RIESGO
	Demandas cuantitativas	40.3	RIESGO MEDIO	32.1	RIESGO BAJO
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	43.8	RIESGO MEDIO	32.2	RIESGO ALTO
	Exigencias de responsabilidad del cargo	61.1	RIESGO MEDIO	NA	NA
	Demandas de carga mental	70.0	RIESGO BAJO	66.4	RIESGO MEDIO
	Consistencia del rol	20.0	RIESGO BAJO	NA	NA
	Demandas de la jornada de trabajo	38.9	RIESGO ALTO	27.7	RIESGO BAJO
	TOTAL	38.0	RIESGO MEDIO	30.0	RIESGO BAJO
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	3.3	RIESGO BAJO	7.6	RIESGO MEDIO
	Reconocimiento y compensación	7.6	RIESGO BAJO	21.7	RIESGO MEDIO
	TOTAL	3.0	SIN RIESGO	16.1	RIESGO MEDIO
TOTAL GENERAL FRP INTRALABORAL		20.5	RIESGO BAJO	27.7	RIESGO MEDIO

IDRY - -

CUESTIONARIO EXTRALABORAL GENERAL

DIMENSIONES	Cargos de Jefatura y profesionales o técnicos		Cargos de Auxiliares y operarios	
	Puntaje transformado	Nivel de riesgo	Puntaje transformado	Nivel de riesgo
Tiempo fuera del trabajo	25.0	RIESGO BAJO	18.8	RIESGO BAJO
Relaciones familiares	5.1	SIN RIESGO	6.3	SIN RIESGO
Comunicación y relaciones interpersonales	15.4	RIESGO MEDIO	3.8	SIN RIESGO
Situación económica del grupo familiar	33.3	RIESGO MEDIO	33.4	RIESGO MEDIO
Características de la vivienda y de su entorno	12.2	RIESGO MEDIO	20.1	RIESGO ALTO
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	24.4	RIESGO MEDIO	25.0	RIESGO MEDIO
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	8.2	RIESGO BAJO	23.5	RIESGO MEDIO
TOTAL GENERAL FRP EXTRALABORAL	16.4	RIESGO BAJO	18.2	RIESGO MEDIO

IDRY - -

TOTAL GENERAL Factores de Riesgo Psicosocial -FRP- (EXTRALABORAL + INTRALABORAL)

	Forma A		Forma B	
	Puntaje transformado	Nivel de riesgo	Puntaje transformado	Nivel de riesgo
TOTAL GENERAL FRP EXTRALABORAL + INTRALABORAL	18.2	SIN RIESGO	25.5	RIESGO MEDIO

IDRY - -

CUESTIONARIO DE ESTRÉS GENERAL

	Cargos de Jefatura y profesionales o técnicos		Cargos de Auxiliares y operarios	
	Puntaje transformado	Nivel de riesgo	Puntaje transformado	Nivel de riesgo
TOTAL GENERAL	16.6	RIESGO MEDIO	12.2	RIESGO MEDIO

En el apartado final de sugerencias y recomendaciones se dejan importantes anotaciones que permitan solventar y abordar eficientemente los resultados contenidos y señalados en las gráficas presentadas en este informe.

Recomendaciones

A la Entidad:

- Implementar las acciones propias del PVE-RPS: Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial de Promoción, Prevención de Intervención dirigido a todo el personal del Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal, alimentándolo con los resultados encontrados tanto en el personal líder, como del operativo. Focalizando las acciones 2025 en los factores de riesgo intralaboral en los dominios con sus dimensiones cuyos resultados sean medios, altos y muy altos tanto para el perfil A como para el B, teniendo en cuenta los protocolos de intervención psicosocial existentes por tipo de empresa expresados en la normativa.

- Continuar con el entendimiento de los riesgos psicosociales, así como las demandas y responsabilidades en los diferentes perfiles es clave para implementar las acciones de prevención y promoción en materia de estrés y salud mental. Es importante que se busquen espacios para que el personal administrativo, operativo y misional pueda integrarse y que en general, sin importar donde estén, qué modalidad de contrato ostenten o las diversas funciones existentes en la Entidad; en general, todos los trabajores deben participar en la construcción de un ambiente de trabajo saludable y benéfico, que propenda por el trabajo en equipo y bienestar laboral, es decir, generando espacios integrativos donde todos puedan compartir e interactuar. Igualmente es importante revisar las cargas laborales y los factores externos que a los funcionarios puedan generarle compromisos adicionales al trabajo y que contribuyan de forma negativa con los riesgos medios, altos y muy altos encontrados.

- Dado que el Instituto es una entidad pública, es necesario aplicar el protocolo de intervención psicosocial por sector, en los cuales se establecen los planes de acción para abordar el riesgo psicosocial en las empresas de los sectores, en este caso "Administración Pública". Igualmente, se deben implementar las acciones que la normatividad exige a las entidades públicas, por ende, se debe medir el clima laboral; cuyos resultados complementan los presentados en este informe y darán un panorama muy completo y detallado de los temas de interés para la gestión del Talento Humano y de la seguridad y la salud en el trabajo. Decreto Ley 1567 de 1998 *"Con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención."*

- El estilo de liderazgo es un asunto de gran relevancia para las acciones y planes de trabajo a desarrollar en todas las organizaciones, especialmente en El Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal, donde se detectaron importantes oportunidades de mejora en los dos perfiles estudiados A y B. En conclusión se debe intervenir este dominio con sus diferentes dimensiones, ya que son interdependientes y deben gestionarse mancomundamente para generar los cambios necesarios. Deberán realizarse actividades en torno al estilo de mando, se sugiere la creación de escuelas de liderazgo y a su vez trabajar con el riesgo de los líderes con sus clientes y niveles jerárquicos superiores, pues probablemente el riesgo alto del Líder se translada también al trabajador, recordemos que los riesgos funcionan como un sistema interdependiente donde unos y otros se

retroalimentan, ya sea para generar factores de riesgo o protectores, buscándose justamente este último.

- Es importante que la Alta Dirección se autoevalúe y puedan identificar sus estilos de liderazgo y como éstos pueden afectar en materia de productividad, salud y ambiente laboral. La retroalimentación del desempeño tiene un riesgo alto en este momento, lo cual implica la urgencia de trabajar estos temas. Especialmente se recomienda hacer énfasis en las dieferentes dimensiones de este domino para generar acciones que permitan que el personal se sienta acompañado, evaluado y apoyado. Las reuniones mensuales, las capacitaciones, el esparcimiento y ejercicios de integración son algunas sugerencias que les ayudarán a formentar dichos encuentros y a su vez, estas acciones afectaran positivamente al DOMINIO "Recompensas", que también indica oportunidades de mejora, pues todas sus dimensiones están en riesgo medio. Esta recomendación para la Alta Dirección y los altos manos implica un ejercicio de toma de conciencia que exigirá un reto, pero el profesionalismo y el nivel de estudios es un aspecto positivo que ayudará a los líderes a autoexaminarse y generar acciones de mejora respectivas.

- La comprensión de los roles y retos del personal operativo en materia de las demandas que enfrentan en la operación de la misionalidad, implica en muchas ocasiones la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral; así como el esfuerzo mental, traducido en demandas mentales que actualmente están en riesgo medio.

- Es importante revisar el Domino CONTROL SOBRE EL TRABBAJO, en donde se observan riesgos altos y medios en materia de claridad del rol y capacitación. Es i mportante dimensionar las exigencias del sector, asi como el relacionamiento con pares y jefes; así como con los usuarios y demás actores sociales implicados en la función pública.

- Generar un buen clima laboral de reconocimiento y retraalimentación; tanto el perfil A como el B, teniendo equilibrados sus desafíos y alicientes; de allí la importancia de estudiar las condiciones laborales de los diferentes cargos y tratar de mejorarlas desde estrategias de automatización, mejoramiento de los procesos y procedimientos y las necesarias en todos los ámbitos para alivianar la tensión y mejorar las percepciones frente a las funciones asignadas.

- Los resultados encontrados en materia de estrés son una línea de base que debe atenderse, pues vemos que más de la mitad de los trabajadores ya expresan niveles altos de estrés; repercutiendo en su salud física y mental. Estamos frente a un asunto de permanente vigilancia por parte del PVE de riesgo psicosocial, especialmente porque este pico de estrés se relaciona con enfermedades laborales, accidentes de trabajo y baja productividad y ausentismo. Escuchar y observar el dato que nos arroja la batería nos indica que debemos implementar inmediatamente las acciones y programas que disminuyan el estrés encontrado en el Instituto.

- El fortalecimiento de los estilos de vida "saludables" es tarea crucial para el 2025. Se sugieren actividades conjuntas para los perfiles A y B, pero también generar algunos encuentros de líderes y de operativos por separado para permitir la expresión de situaciones y tensiones propias de cada uno de los perfiles. Idealmente deben identificar cuáles son las acciones exitosas que pueden disminuir el estrés en la Entidad a fin de mantenerlas y promover; así como la creación de las tareas necesarias para disminuir las

causas de éste estrés. Se recuerda que este informe es la línea base y de aquí se deben iniciar las tareas de monitoreo y control en el corto, mediano y largo plazo.

- La formación y consolidación del liderazgo es una tarea que debe apuntar hacía los atributos de la gestión del gobierno del Instituto, o según sea el modelo jerarquico existente en el IDRY, por lo que involucrar estas altas esferas es necesario para lograr los objetivos propuestos. La intevención debe darse en todos los frentes, tanto en lo intra, como en lo extralaboral y en el nivel de estrés. El foco de acción para el 2025 es diseñar e implementar las acciones descritas para la entidad recientemente evaluada.

- En el 2025 deberá construirse un plan de trabajo específico en materia del sistema administrativo del Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal; es importante revisar y adoptar mejoras en términos de cómo se llevan a cabo las tareas, su delegación y desarrollo; a fin de encontrar algunas claves para desarrollar acciones permanentes de mejora continua. Se sugiere un esquema atractivo, construido con metodologías lúdicas y participativas para fomentar la apropiación de las tareas de prevención por parte de los coordinadores, jefes de área y administrativos; que a su vez irradiaran al nivel operativo en la base de la organización. Es importante distinguir las labores administrativas de las misionales para encontrar claves de lectura para atender mejor los resultados hasta ahora expuestos. Igualmente, es importante involucrar contratistas y personal temporal en cumplimiento de los lineamientos dados por el Ministerio de Trabajo. Se recuerda al Instituto importancia de acatar la instrucción dada por la normativa vigente que expresa que TODOS los trabajadores deben vincularse a la medición sin importar su tipo de contrato, pues la implicancia del riesgo psicosocial se irradia a todas las personas que interactúan con la organización y por ende todos son objeto de la evaluación e implementación de acciones en pro de su salud y bienestar.

- Incentivar espacios de comunicación entre el personal de diferentes áreas y rangos jerárquicos a fin de cerrar las brechas, acortar las distancias y acercar más a los colaborades del Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal, sin importar su tipo de vinculación, ubicación o modalidad de trabajo, siempre y cuando interactúen y sean parte de la entidad, ya deben contarse para estas acciones.

- Los conceptos como salario emocional, bienstar social laboral y felicidad en el trabajo serían propicios y podrían ajustarse a las necesidades detectadas en este estudio. Recordemos que los resultados encontrados surgen de la PERCEPCIÓN de los trabajadores, siendo justamente el blanco de las actividades a realizar en el venidero 2025.

- Verificar junto con el proceso de Talento Humano, o quien haga sus veces; lo relacionado con el cronograma de actividades 2025, generando un plan de trabajo enfocado al bienestar social laboral. Concentrar las acciones en la gestión social y el bienestar laboral puede resultar atractivo para jefes, administrativos y servidores públicos adscritos al IDRY. Con esta intervención seguramente los resultados de este informe podrían transformarse positivamente para próximas vigencias. Se recomienda observar estos resultados a la luz de los sistemas de gestión propios de la Función Pública y en caso de contar con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-, debeá trabajarte articuladamente con las dimensiones correspondientes de dicho modelo (Dimensión 1: Talento Humano)

- De forma relacionada con los Riesgos Psicosociales y entrando más en materia organizacional, es importante tener en cuenta el auge y avance en el acceso a la tecnología, la automatización de procesos y la innovación; las cuales pueden ser componentes de intervención desde el punto de vista organizacional en donde en equipo operativo y ejecutivo puedan encontrar mecanismos alternos de mejora para atender el objeto misional de la Entidad. Recordemos la invitación de la normativa a realizar los ajustes necesarios para mejorar los riesgos INTRALABORALES, toda vez tienen relación directa con la forma en que se organiza, estructura y desarrolla la dinámica organizacional de las empresas colombianas.

- Gestionar espacios de salud mental, desarrollo personal y crecimiento humano para todos los trabajadores; incluyendo iniciativas en torno a los valores, la integridad, la ética y la inteligencia emocional. Dichos programas, acciones o planes deben ir enmarcados en un proceso gradual, sistemático y permanente; desusando los típicos escenarios desarticulados de charlas o acciones que no responden a una línea de tiempo instalada en la organización. Se requiere un plan anual, con acciones permanentes, hilvanadas y concatenadas una a otra; las herramientas didácticas y recreativas suelen ser llamativas y captan la atención de todos

- Motivar a los trabajadores a que participen en eventos y/o actividades que permitan establecer y/o reforzar la socialización, las buenas relaciones interpersonales y los mecanismos de auto-regulación emocional, para minimizar el desgaste emocional asociado al trabajo operativo y directivo y del sector público.

- Es necesario dar cumplimiento a los procesos de inducción, reinducción y evaluaciones de desempeño que resultan propicios para retroalimentar el desempeño, trazar planes de acción individualizados y generar mejoras en cada involucrado de manera sistemática y efectiva. Al menos una vez al año deben llevarse a cabo estas importantes acciones.

- La capacitación referente a técnicas de organización del trabajo, confianza y delegación de funciones; así como el uso adecuado del tiempo libre; evitando así la influencia negativa que pueda ocasionarse por la influencia de lo intralaboral sobre lo extralaboral o viceversa. Es importante estudiar los retos a los cuales se enfrenta el "sector público" para abordarlo y entender como su influencia impacta directamente la salud mental de los trabajadores del IDRY.

- Se requiere al área de talento humano o quien haga sus veces, la revisión de cifras en materia de incapacidades, ausentismo laboral y otras estadísticas con la ARL y EPS, así como mediciones internas de las áreas que permitan cotejar esta interrelación de factores expresados en la salud integral de los trabajadores. Mantener la estadística actualizada y a la mano es relevante para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo e igualmente es indispensable para el cumplimiento de la normativa vigente.

- La tecnología es sin lugar a dudas un gran aliado para las organizaciones modernas, se sugiere aprovechar la actualidad para sacar el mejor provecho de ella y optimizar el escenario vigente a favor de la entidad y sus trabajadores.

- Capacitar al personal en el Manejo adecuado del estrés y técnicas de afrontamiento del mismo a través de actividades vivenciales y permanentes (Al menos una trimestral). Idealmente se sugiere articular las acción del SVE de FRSP[5] a los demás programas de vigilancia, así como a los programas o acciones propios de Gestión Humana, enfocados con los lineamientos de la gerencia de la felicidad y RSE (Resposabilidad Social Empresarial) utilizando este tipo de conceptos que pueden refrescar y dinamizar las relaciones en la entidad. Al respecto existen múltiples referentes a implementar, además del aservo proporcionado por la Psicología Positiva y los estándares propios de la Felicidad emanados de la Universidad de Harvard. Analizar e incorporar estos constructos en el modelo gerencial de la organización puede ser un camino a explorar que se pone a consideración en estas recomendaciones.

- El Comité de Convivencia Laboral se encuentra reglamentado por la Resolución 652 de 2012 y la Resolución 1356 de 2012, por lo que debe realizarse un trabajo conjunto con dicho comité para desarrollar estrategias de prevención de Riesgo Psicosocial en beneficio de la Salud de los integrantes del Instituto. Se sugiere estudiar el presente documento en la próxima reunión del Comité de Convivencia Laboral para avanzar en la construcción de un plan de trabajo eficiente y alcanzable que dé cuenta de la línea encontrada. Igualmente articular este comité con el COPASST. Es de anotar que ya se realizó una socialización de resultados con estos dos comités, por lo que facilitará la comprensión de este informe. Todas estas recomendaciones y sugerencias fueron parte integral de la agenda de socialización de resultados llevada a cabo recientemente.

- Según los resultados encontrados el Ministerio exige una nueva medición en el 2026; sin embargo, por los altos niveles de estrés y los puntajes brutos objetidos en la entidad, se sugiere realizar la medición para el año entrante con miras a fortalecer el monitoreo de los riesgos, llevando los comparativos de gráficas y resultados para gestionar conocimiento frente a los riesgos psicosociales de la entidad pública. Hacer seguimiento anual de factores de riesgo psicosocial ha sido la clave del éxito de las empresas colombianas que han podido mejorar estos resultados. Por ende, la norma exige que la próxima medición se realice en el 2025, sin embargo se sugiere hacerlo anualmente para evitar la exacerbación de los riesgos. Ya la empresa considerará estas recomendaciones como mejor le parezca.

- Es importante llevar a cabo un ejercicio comparativo año tras año por parte del SG-SST y Talento Humano en materia de riesgo psisocial. El análisis de las tendencias irá dando cuenta de la efectividad de las acciones, dando lugar a la mejora continua y posibilitando la gestión del cambio o la continuidad de acciones según sus resultados. Se sugiere evaluar el impacto de los anteriores planes, programas o acciones ejecutadas a fin de darle continuidad, mejoramiento continuo o supresión según lo indique el seguimiento permanente realizado a las mismas.

- La mirada integradora en materia de SST exige la revisión de éstos resultados en contrastabilidad con los resultados o hallazgos de los programas de riesgo cardiovascular, riesgo osteomuscular, riesgos físicos o los señalados y monitoreados por la organización según su objeto y su matriz de riesgos. Por tanto, se sugiere revisar en conjunto, el avance

[5] Factores de Riesgo Psicosocial

o estado actual de los diferentes programas, planes de acción o programas de vigilancia que se tengan en la entidad, bajo la mirada integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto. Igualmente se recomienda integrar estos planes de acción con la continuidad y secuencialidad que así se requiere; pues el abordaje del ser humano requiere tener en cuenta las dimensiones BIO-PSICO-SOCIAL y Espiritual a fin de abordar integralmente al trabajador en toda la expresión de su Ser.

- Desarrollar acciones conjuntas con los actores externos y otros grupos de interés relacionados: Caja de compensación (beneficios que ésta ofrece); Bancos (Educación financiera, endeudamiento y temas de interés financiero); Fondo Nacional del Ahorro o Entidades que desarrollen oferta de habitabilidad; ARL (Programas de prevención, salud mental, formación, etc); EPS (Programas de medicina preventiva, salud mental, programas de prevención de enfermedades crónicas, entre otras). Estos son algunos posibles convenios o acciones conjuntas, existen más opciones por explorar dentro de los actores o entidades con las cuales interactúa El Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal. Igualmente la optimización de la oferta pública y privada, desde lo posible y lo accesible; para brindar una mayor gama de acciones e intervenciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Desarrollar el plan anual de capacitaciones bajo los estándares anteriormente descritos en recomendaciones ya expresadas y según los resultados sociodemográfcos encontrados. Es crucial determinar plan de capacitación de habilidades blandas y habilidades duras; definiendo la importancia de brindar herramientas para la realización de las tareas propias de los trabajadores; pero igualmente desarrollando un programa de desarrollo humano que responda al desafío de la integralidad y del crecimiento personal.

A los Funcionarios:

- Participar en las actividades desarrolladas por el IDRY en atención a la prevención del riesgo psicosocial, entendiendo que es parte integral de las obligaciones contractuales en estricto seguimiento y motivación de sus supervisores para dar cumplimiento a la participación de todos los colaboradores en dichas jornadas.

- Atender cada una de las recomendaciones relacionadas con el mejoramiento de factores psicosociales, acudiendo a las entidades y organismos que apoyan a la organización en materia de salud, por ejemplo EPS, ARL, Caja de compensación, etc.

- Continuar participando en los esfuerzos de investigación que El Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal emprenda en futuras evaluaciones de riesgo psicosocial, o en cualquiera de los escenarios de posible medición que así requiera, como es el caso de la medición del clima laboral.

- Si bien la normativa expresa que los trabajadores pueden responder voluntariamente, es importante respetar su deseo de no participar, pero no sin antes explicarles que sus riesgos no podrán gestionarse y por ello en los consentimientos informados debe quedar consignados como anexo del presente informe. Igualmente la organización en sus procesos de inducción y reinducción debe hacer hincapie sobre la importancia de

participar en todas las iniciativas de diagnóstico e implementación que se requieran en materia de Seguridad y Salud en Trabajo, de esta forma el personal toma consciencia de su responsabilidad y actitud participativa en el proceso y por ende se evitará la apatía y falta de vinculación de algunos en éstos importantes procesos que son obligatorios para las empresas colombianas.

- Responsabilizarse de sus propios comportamientos a fin de prevenir los riesgos efectivamente, entendiendo que ese parte de sus derechos, pero también de sus deberes.

- Los líderes, como empleados del IDRY, también deben comprometerse con la construcción de un sano estilo de liderazgo, así como los planes de trabajo y conscientizarse de su responsabilidad con respecto a los resultados del presente diagnóstico, generando acciones de mejora y sensibilizándose sobre el gran papel que desempeñan en la organización. En resumen, no sólo es tarea de la entidad pública, sino que los trabajadores, sin importar su cargo, deben asumir un compromiso personal.

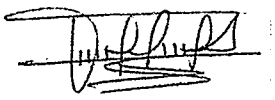
- Atender los planes de mejoramiento individuales, con la respectiva reserva de dichos casos atentiendo a su derecho a la confidencialidad que se amerita. Se recalca que los resultados individuales de estrés no podrán entregarse a la entidad o a terceros que los soliciten, salvo expresa autorización del trabajador.

- Asistir a las capacitaciones y asumir las tareas o ejercicios que se le deleguen en función a su mejoramiento y a la gestión efectiva de los riesgos psicosociales en la diada Entidad-Trabajador.

- Autogestionar su propio bienestar, participando y optimizando las herramientas brindadas por la corporación; así como haciendo uso de los canales de comunicación establecidos por el Instituto para dar a conocer sus opiniones y puntos de vista.

- Participar de los mecanismos y organismos legales destinados para su bienestar laboral, como el Comité de Convivencia Laboral, conociendo sus informes y participando en las capacitaciones sobre derechos y deberes impartidos por la entidad y sus aliados como ARL, EPS, y afines.

Elaboró:



Francy Plata
Psicóloga especialista en SST
Licencia Número 13714

FRANCY Y. PLATA ALVAREZ

Consultora Organizacional
Investigadora y Catedrática



CURRÍCULUM VITAE

PSICÓLOGA
Universidad Pontificia Bolivariana

DIPLOMADA HSEQ
UPTC

ESPECIALISTA EN INVESTIGACIÓN
Universidad Manuela Beltrán

ESPECIALISTA EN GESTIÓN DE LA SST
UNITEC

MAGÍSTER EN GERENCIA ESTRATÉGICA
Universidad de Puerto Rico

ALGUNAS EXPERIENCIAS

CONSULTORA ORGANIZACIONAL Y ASESORA INTEGRAL DE MARCA

CORPORINOQUIA

INVESTIGADORA, DOCENTE Y CATEDRÁTICA

IPS SCSO
cenbi
centro de bienestar integral

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DE HIPOACUSIA NEUROSENSORIAL INDUCIDA POR RUIDO EN EL LUGAR DE TRABAJO (SVHNIR) Y CONSERVACIÓN AUDITIVA

INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YOPAL

IDRY

CENTRO DE BIENESTAR INTEGRAL
CENBI

YOPAL, CASANARE

DICIEMBRE DE 2024

IPS SCSO
cenbi
centro de bienestar integral

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN 3

OBJETIVO GENERAL 4

OBJETIVOS ESPECÍFICOS 4

ALCANCE 4

DEFINICIONES 5

ETAPAS DEL PROGRAMA 7

- PLANEAR 7
- HACER 7
- VERIFICAR 8
- ACTUAR 8

ACTIVIDADES 9

REGISTRO DE LAS ACTIVIDADES DEL PROGRAMA 9

INDICADOR DE CUMPLIMIENTO 10

REFERENCIAS 11

IPS SCSO
cenbi
centro de bienestar integral

INTRODUCCIÓN

El ruido es uno de los agentes contaminantes más frecuente en los puestos de trabajo incluidos los de tipo no industrial, por ejemplo, las oficinas. Es cierto que en estos ambientes rara vez se presenta el riesgo de pérdida de capacidad auditiva, pero también es cierto que el ruido, aun a niveles alejados de los que producen daños auditivos, puede dar lugar a otros efectos como son: alteraciones fisiológicas, distracciones, interferencias en la comunicación o alteraciones psicológicas.

Con el ánimo de identificar aspectos que pueden influir de manera negativa en la salud auditiva de los servidores del Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal, se formula el presente Programa de Vigilancia Epidemiológica para Conservación Auditiva, con el cual se pretende mejorar el rendimiento del sentido del oído y evitar la aparición de enfermedades, mediante la aplicación de actividades que pueden ayudar a reducir y controlar las enfermedades del oído, evitando causar dificultades en la actividad laboral, aumento en el ausentismo y la probabilidad de sufrir accidentes.

Dicho Sistema de Vigilancia Epidemiológica contribuye como una herramienta fundamental para la vigilancia sistemática de los riesgo y del estado de salud de las personas, y así establecer las medidas de control pertinentes, por medio de registro, procesamiento y análisis de información, viéndose reflejada en la implementación de las medidas de intervención que permitan eliminar, disminuir y controlar el riesgo ruido, promoviendo así la salud auditiva e intervenir oportunamente las posibles alteraciones.

IPS SCSO
cenbi
centro de bienestar integral

OBJETIVO GENERAL

Prevenir y controlar la aparición de la pérdida auditiva inducida por la exposición, directa o indirecta, de ruido ocupacional, y la progresión de patologías auditivas en los casos ya identificados, con el propósito de conservar la capacidad auditiva de la población trabajadora del Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar y reducir las fuentes emisoras de ruido en el ambiente de trabajo, con el fin de reducir los niveles de exposición al mínimo factible y así proteger a los trabajadores contra los efectos nocivos.
- Medir en el ambiente de trabajo los niveles de ruido.
- Evaluar la capacidad auditiva de los trabajadores expuestos mediante la audiometría.
- Identificar la prevalencia de sintomatología auditiva, y clasificar la población a intervenir en niveles de probabilidad de padecer Hipoacusia Neurosensorial en el lugar de trabajo (HNIR) en bajo, medio o alto.
- Reducir el riesgo de afectación de la capacidad auditiva en los trabajadores expuestos al ruido mediante el uso del equipo de protección personal, si es necesario.
- Establecer indicadores de seguimiento y evaluación del impacto de este sistema, documentando las intervenciones, planes de acción, así favorecer la mejora continua.
- Educar a los trabajadores expuestos acerca de la importancia de la conservación auditiva.
- Fomentar una cultura preventiva y de autocuidado en los trabajadores expuestos para adoptar prácticas positivas para la reducción del ruido y la participación en el sistema

ALCANCE

El programa de vigilancia epidemiológica para la conservación auditiva dará cobertura a todos los colaboradores que estén expuestos a condiciones que aumenten el riesgo de sufrir enfermedades auditivas en el Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal.

IPS SCSO
cenbi
centro de bienestar integral

DEFINICIONES

Audición: Proceso que se origina cuando las ondas sonoras estimulan los nervios del oído interno. El sonido luego viaja a lo largo de las rutas nerviosas hasta el cerebro.

Audiometría: Examen que evalúa la capacidad para escuchar sonidos.

Decibel: Unidad de medida de la intensidad sonora.

Desplazamiento temporal del umbral auditivo (pérdida temporal de la audición): Ocurre inmediatamente después de la exposición a elevados niveles de ruido, su recuperación es gradual cuando el trabajador afectado permanece en un lugar tranquilo y sin ruido por un lapso de 10 días.

Desplazamiento permanente del umbral auditivo (pérdida permanente de la audición): Ocurre por la exposición continua durante meses (6 meses mínimo y años a niveles elevados de ruido causando daño permanente e irreversible de la audición y no puede ser restaurada con tratamiento médico.

Enfermedad profesional: La contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral (Ley1562 de 2012, Decreto 1477 de 2014).

Efectos de la exposición al ruido: Los altos niveles de exposición al ruido pueden causar en los trabajadores síntomas de estrés, fatiga mental y falta de sueño, afectando la concentración y la eficiencia.

Evaluación de riesgos: Proceso general que permite estimar la magnitud de un riesgo y decidir si éste es o no tolerable.

Fatiga auditiva: Aumento transitorio y recuperable del umbral de audición.

Nit: 900519207-1
Dir: Calle 12 n 22a-22
Cel: 310 259 1577- 311 573 8361
Correo: recepcion.scso@gmail.com - citas@scso.com.co
Yopal- Casanare

Grupos De Exposición Similar (GES): Grupo de personas o trabajadores que se supone comparten los mismos riesgos al participar en procesos, realizar actividades y tareas similares, están expuestos a contaminantes similares, en ambientes laborales y sistemas de control semejantes

Hertz (Hz): Unidad de medición de frecuencia del ruido, numéricamente igual a ciclos por segundo.

Hipoacusia neurosensorial inducida por el ruido en el lugar de trabajo (HNIR): Es la producida por la exposición prolongada a niveles peligrosos de ruido en el trabajo.

Peligro: Es una fuente o situación con potencial de daño en términos de lesión o enfermedad, perjuicio a la propiedad, al ambiente de trabajo o una combinación de los dos.

Protector auditivo: Elemento de uso individual que disminuye la cantidad de ruido que ingresa por el conducto auditivo externo.

Riesgo: Combinación de probabilidad y consecuencias de que ocurra un evento peligroso específico.

Ruido: Se ha definido como un sonido desagradable o no deseado. Generalmente, está compuesto por una combinación no armónica de sonidos.

Sonido: Sensación o impresión producida en el oído por un conjunto de vibraciones que se propagan por un medio elástico, como el aire.

Sonometría: Medición ambiental del nivel de presión sonora, en unidades llamadas decibeles (dB), mediante un equipo denominado sonómetro.

Sonómetro: Instrumento o medidor del nivel de presión sonora (MNS), es la herramienta básica para este tipo de mediciones.

Tamizaje: Es la evaluación, con fines de detección temprana, de personas aparentemente sanas pero expuestas a un riesgo que se sabe causa una enfermedad dada, para clasificarlas como probables o improbables de tener dicho padecimiento. Quienes se califiquen como probables deben ser estudiados para lograr un diagnóstico definitivo.

IPS SCSO
cenbi
centro de bienestar integral

ETAPAS DEL PROGRAMA

El programa de vigilancia epidemiológica para la conservación visual se desarrollará a partir del ciclo PHVA, de la siguiente manera:

PLANEAR

Los instrumentos de recolección de datos para la elaboración del programa de vigilancia epidemiológica para conservación auditiva son los siguientes:

- Diagnóstico de condiciones de salud de la empresa.
- Conceptos médico-ocupacionales.
- Identificación de peligros, valoración de riesgos y establecimiento de controles (Matriz de peligros-riesgos laborales).
- Ausentismo.
- Estadísticas de accidentalidad
- Auto reporte de condiciones de trabajo y salud.
- Programa de capacitación anual.
- Plan de Trabajo anual.
- Inspecciones de puesto de trabajo
- Reportes de condiciones inseguras
- Otros programas y actividades específicas de reporte y recolección de información que establezca la empresa en el SGSST.

HACER

Una vez se han evaluado las condiciones de los lugares y puestos de trabajo junto con los hallazgos de las condiciones de salud auditiva de los servidores y colaboradores de la entidad, se generará el plan de trabajo el cual permitirá dar respuesta a los requerimientos, haciendo control y seguimiento de las siguientes actividades:

- Favorecimiento de la disminución de la exposición a los factores de riesgo auditivo laboral.
- Evaluación el impacto del Programa de conservación auditiva mediante la aplicación de indicadores e implementación de acciones correctivas.
- Capacitaciones generando participación efectiva del personal involucrado en el Programa de conservación auditiva del Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal.
- Control y seguimiento de las condiciones de trabajo en particular en las áreas de exposición a ruido.

- Control y seguimiento de las condiciones de salud de los trabajadores potencialmente expuestos a ruido.
- Socialización de la información a todo el personal de las áreas potencialmente expuestas y la dirección de la institución.
- Aprobación por parte de la Alta Dirección del Plan de trabajo anual, el cual incluye actividades de promoción, prevención y capacitación relacionadas con el cuidado de la audición.
- Identificación de peligros y valoración de riesgos, conforme la metodología adoptada por el IDRY, identificando áreas, actividades y/o procesos con riesgo auditivo, así como la población expuesta.
- Ejecución de las actividades establecidas del Plan de trabajo anual.

VERIFICAR

Realizar seguimiento a los indicadores de cumplimiento del plan de trabajo anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y específicamente a las actividades relacionadas con el programa de vigilancia epidemiológica para conservación auditiva.

Se fijan, entonces, las siguientes metas de intervención:

- Atención al 80% de los servidores citados
- Minimizar la exposición a factores de riesgo ocupacional en la población objeto, para prevenir el deterioro de la salud auditiva
- Ejecutar en un 85% las actividades enmarcadas dentro del programa de vigilancia epidemiológica de riesgo auditivo.
- Hacer detección temprana de patologías auditivas dentro de la población del Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal

Luego de ejecutar las intervenciones, periódicamente y como parte del proceso de mejoramiento continuo del programa de vigilancia epidemiológica, se realizarán evaluaciones de los resultados del programa y del monitoreo de los indicadores, así como un cronograma de control de cumplimiento.

ACTUAR

Acciones preventivas y correctivas al Plan de Trabajo Anual en pro de la mejora continua, según el caso.

IPS SCSO
cenbi
centro de bienestar integral

ACTIVIDADES

Las actividades por realizar en el Programa de Vigilancia Epidemiológica para Conservación auditiva son las siguientes:

- Dentro de los exámenes médicos ocupacionales periódicos, se realizarán audiometrías, con el fin de que el profesional idóneo pueda identificar a los servidores con patología auditiva.

- Mediciones ambientales de ruido: se realizarán en las diferentes oficinas, con el fin de identificar áreas de trabajo con niveles elevados de ruido.
- Capacitación y/o divulgación de información que tenga por objeto la promoción de la salud y la prevención de las enfermedades auditivas a través del correo electrónico y/o la intranet.

- Intervención secundaria: las patologías auditivas de gravedad deberán ser evaluadas por el médico de la EPS del trabajador, para determinar su tratamiento y/o manejo.

REGISTRO DE LAS ACTIVIDADES DEL PROGRAMA

Los registros que se derivan del presente programa son los siguientes:

- Certificado de Exámenes Médicos Laborales (documento de origen externo)
- Informe de diagnóstico de condiciones de salud anual (documento de origen externo).
- Registro de capacitaciones o evidencias de socialización de información (correos electrónicos).
- Mediciones de ruido (si las hay).
- Formato de Auto reporte de condiciones de trabajo y salud.

IPS SCSO
cenbi
centro de bienestar integral

INDICADOR DE CUMPLIMIENTO

A continuación, se presentan los indicadores a tener en cuenta en el desarrollo del Programa de Vigilancia Epidemiológica para conservación auditiva:

NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN	CÓMO SE MIDE	FRECUENCIA	RESPONSABLE
Cumplimiento de Plan de Trabajo	Porcentaje de cumplimiento de las actividades planeadas para la vigencia	N° actividades /ejecutadas / N° actividades programadas *100	Anual	Profesional de la Dirección de Gestión Corporativa
Cobertura	Porcentaje de cobertura de las actividades planeadas para la vigencia	No funcionarios intervenidos / No funcionarios Programados para intervención x 100	Semestral	Profesional en Salud Ocupacional o líder del Sistema GSST

Desarrollado por:

CRISTIAN PERILLA CUBIDES
MEDICO ESPECIALISTA EN SO Y RL
L.S.O. 0642 - 07/06/19 SSC

LORENA SOACHA GARAY
FONOAUDIOLOGA ESP S.O Y RL
LSO 0332-2021

IPS SCSO
cenbi
centro de bienestar integral

REFERENCIAS

- Ministerio de la Protección Social. (2011). Guía técnica para el análisis de exposición a factores de riesgo ocupacional. Bogotá.
- Ministerio de la Protección Social. Guía de atención integral basada en la evidencia para hipoacusia neurosensorial inducida por ruido en el lugar de trabajo (GATISO-HNIR). 2006
- Ministerio del Trabajo. (2013). Informe Ejecutivo II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales.
- Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC) (2012)Guía de identificación de peligros y valoración de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo "Guía Técnica Colombiana GTC 45 Segunda Actualización.
- ARSEG. Compendio de normas legales sobre salud ocupacional. 2006
- Bernal d., Corredor L., Nope A., Prieto A. Y Vergaño L. (2011). Ejecución del Programa de Vigilancia Epidemiológica de Conservación Auditiva en los funcionarios de la Aeronáutica Civil. Corporación Universitaria Iberoamericana. Bogotá.
- OSALAN - Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. (2002). Protocolos de Vigilancia Sanitaria Específica.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. (1957). Comité Mixto OIT / OMS Sobre Higiene del Trabajo - Tercer Informe. Ginebra: Palais des Nations.
- Rodríguez G. H., Espinosa R. MT. (2007). Guía para desarrollar un programa de vigilancia epidemiológica en salud ocupacional. Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo. Colombia.
- TolosaF., y Badenes F. J. (2008). Ruido y Salud Laboral. (M. Balear, Ed.) España.

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

RESOLUCION No 13714 de 06/11/2018

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

LA DIRECTORA DE CALIDAD DE SERVICIOS DE SALUD

En uso de sus facultades legales conferidas en los artículos 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) FRANCY YASMIN PLATA ALVAREZ identificado(a) con CC 63488021 de BUCARAMANGA 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 literal A 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 con 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 Directora de Calidad de Servicios de Salud de la Secretaría Distrital de Salud

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO Conceder Licencia de Prestación de Servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo a FRANCY YASMIN PLATA ALVAREZ identificado(a) con CC 63488021 de BUCARAMANGA como PSICOLOGA ESPECIALISTA EN GESTION DE LA 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

PSICOLOGIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
INVESTIGACION EN AREA TECNICA
INVESTIGACION EN ACCIDENTES DE TRABAJO DE ACUERDO CON SU COMPETENCIA
EDUCACION Y CAPACITACION
DISEÑO ADMINISTRACION Y EJECUCION DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Escaneado c

Powered by CamScanner

RESOLUCION No. 0332 - DE 14 ABR 2021

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

900 48

LA SECRETARIA DE SALUD DE CASANARE

En uso de sus facultades legales y en especial las conferidas por el artículo primero de la Resolución 04502 de 2012 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social, y

CONSIDERANDO

Que corresponde a la Secretaria de Salud Departamental de Casanare expedir licencias de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, por delegación del Ministerio de Salud y Protección Social según lo contenido en el artículo primero de la resolución 4502 de 2012.

Que YINETH LORENA SOACHA GARAY, identificada con Cedula de Ciudadanía No.53.012.416 expedida en Bogotá, FONOAUDIOLOGA, ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL Y PREVENCION DE RIESGOS LABORALES, con título otorgado por la UNIVERSIDAD PEDAGOGICA Y TECNOLOGICA DE COLOMBIA, de fecha 11 de diciembre de 2009, solicitó la expedición de la Licencia de Prestación de Servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo, aportando todos los requisitos exigidos en el artículo segundo de la Resolución 4502 de 2012.

En mérito de lo expuesto.

RESUELVE

ARTÍCULO 1: Conceder Licencia como FONOAUDIOLOGA, ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL Y PREVENCION DE RIESGOS LABORALES a YINETH LORENA SOACHA GARAY, identificada con Cedula de Ciudadanía No.53.012.416 expedida en Bogotá, para la Prestación de Servicios en las áreas de: Fonoaudiología en Seguridad y Salud en el Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, Investigación de Accidente de Trabajo, Educación, Capacitación, Diseño, Administración y Ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con su competencia y formación académica.

ARTÍCULO 2: La presente licencia es de carácter personal e intransferible, tendrá validez en todo el territorio nacional, y el beneficiario deberá cumplir estrictamente las normas que regulan la materia, en especial las contenidas en la Resolución Ministerial 4502 de 2012.

ARTÍCULO 3: La presente licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo no constituye autorización como Institución de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano o Establecimiento de Educación Informal.

ARTÍCULO 4: Contra la presente Resolución procede el recurso de reposición en los términos establecidos en artículo 76 de la ley 1437 de 2011.

ARTÍCULO 5: La presente Resolución tiene una vigencia de diez (10) años y rige a partir de la fecha de expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Yopal Casanare, a los 14 ABR 2021

YENNY FERNANDA DIAZ BARINAS
Secretaria de Salud de Casanare

Proyectó y revisó: *Edilberto Orjuela Zea – Director Administrativo y Financiero*
Celia Elena Gutiérrez – Profesional Universitario - Grupo Talento Humano
Elaboro: *Jhon Parra- Técnico Administrativo*

Casanare

RESOLUCION No. 0642 - 7 JUN 2019

"Por la cual se concede licencia de prestación de servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo"

900 48

EL SECRETARIO DEPARTAMENTAL DE SALUD DE CASANARE

En uso de sus facultades legales y en especial las conferidas por el artículo primero de la Resolución 04502 de 2012 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social, y

CONSIDERANDO

Que corresponde a la Secretaria de Salud Departamental de Casanare expedir licencias de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, por delegación del Ministerio de Salud y Protección Social según lo contenido en el artículo primero de la resolución 4502 de 2012.

Que CRISTIAN OSWALDO PERILLA CUBIDES, identificado con cédula de ciudadanía No.7.176.996 expedida en Tunja, MEDICO, ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL Y PREVENCION DE RIESGOS LABORALES, Título expedido por la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, de Fecha 10 octubre de 2008, solicitó la renovación de Licencia de Prestación de Servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo, aportando todos los requisitos exigidos en el artículo segundo de la Resolución 4502 de 2012.

En mérito de lo expuesto.

RESUELVE

ARTÍCULO 1: Conceder Licencia como MEDICO, ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL Y PREVENCION DE RIESGOS LABORALES a CRISTIAN OSWALDO PERILLA CUBIDES, identificado con cédula de ciudadanía No.7.176.996 expedida en Tunja, para la Prestación de Servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo en las áreas de: Medicina Seguridad y Salud en el Trabajo, Investigación del 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 presente licencia es de carácter personal e intransferible, tendrá validez en todo el territorio nacional, y el beneficiario deberá cumplir estrictamente las normas que regulan la materia, en especial las contenidas en la Resolución Ministerial 4502 de 2012.

ARTÍCULO 3: Toda oferta de servicios que el titular de esta licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo ofrezca a instituciones públicas o privadas deberá estar acompañada de esta resolución.

ARTÍCULO 4: Contra la presente Resolución procede el recurso de reposición en los términos establecidos en artículo 76 de la ley 1437 de 2011.

ARTÍCULO 5: La presente Resolución tiene una vigencia de diez (10) años y rige a partir de la fecha de expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Yopal Casanare a los 07 JUN 2019

RAFAEL QUINTERO GARZON

Revisó: Celia Elena Gutiérrez Oropeza – Profesional Universitario – Grupo Talento Humano
Proyectó: Jhon Janiz

Powered by CamScanner

Gobernación de Casanare
NIT. 892099216-6

RESOLUCION No. 0293 - - 19 MAR 2019

"Por la cual se renueva licencia de prestación de servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo"

900 48

EL SECRETARIO DEPARTAMENTAL DE SALUD DE CASANARE

En uso de sus facultades legales y en especial las conferidas por el artículo primero de la Resolución 04502 de 2012 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social, y

CONSIDERANDO

Que corresponde a la Secretaria de Salud Departamental de Casanare expedir licencias de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, por delegación del Ministerio de Salud y Protección Social según los contenido en el artículo primero de la resolución 4502 de 2012.

Que ante la Secretaria de Salud Departamental de Casanare, LADY PAOLA CÁRDENAS ACHURY identificada con cédula de ciudadanía No. 52.873.432 expedida en Bogotá D.C, PROFESIONAL EN TERAPIA OCUPACIONAL, ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL, egresada de la UNIVERSIDAD MANUELA BELTRÁN- UMB, solicitó renovación de la Licencia de Prestación de Servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo, aportando todos los requisitos exigidos artículo segundo de la Resolución 4502 de 2012.

En mérito de lo expuesto.

RESUELVE

ARTÍCULO 1: Renovar la Licencia de Prestación de Servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo a LADY PAOLA CÁRDENAS ACHURY identificada con cédula de ciudadanía No. 52.873.432 expedida en Bogotá D.C, PROFESIONAL EN TERAPIA OCUPACIONAL, ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL en las áreas de: investigación en área técnica, investigación de accidentes laborales, educación, capacitación, diseño administración y ejecución del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

ARTÍCULO 2: La presente licencia es de carácter personal e intransferible, tendrá validez en todo el territorio nacional, y el beneficiario deberá dar estricto cumplimiento a las normas que regulan la materia contenida en la Resolución Ministerial 004502 de 2012.

ARTÍCULO 3: Toda oferta de servicios que el titular de esta licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo ofrezca a instituciones públicas o privadas deberá estar acompañada de esta resolución.

ARTÍCULO 4: Contra la presente Resolución procede el recurso de reposición en los términos establecidos en artículo 76 de la ley 1437 de 2011.

ARTÍCULO 5: La presente Resolución tiene una vigencia de diez (10) años y rige a partir de la fecha de expedición.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Yopal Casanare a los 19 MAR 2019

RAFAEL QUINTERO GARZÓN

Reviso: Celia Elena Gutiérrez Oropeza

Proyecto: Hilda Mery Campos Tapiza

Powered by CamScanner

IPS SCSO
cenbi
centro de bienestar integral

ESTUDIO DE HIGIENE INDUSTRIAL
LUXOMETRIA

EMPRESA:
INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y RECREACION DE YOPAL
NIT: 800.117.801 – 9

ASESORADO POR:
IPS SCSO-CENBI
LICENCIA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
No. 1278 DE 16 AGOSTO 2023

YOPAL-CASANARE

NOVIEMBRE 2024

(608) 632 8529 - 311 573 8361
Calle 12 #22a - 22 (Yopal, Casanare)
contacto@scso.com.co

IPS SCSO

cenbi

centro de bienestar integral

TABLA DE CONTENIDO

1. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA 3
2. INTRODUCCIÓN 4
3. OBJETIVOS 5
   3.1. OBJETIVO GENERAL 5
   3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 5
4. MARCO TEÓRICO 6
   4.1. TERMINOS Y DEFINICIONES 6
   4.2. EFECTOS DE LA MALA ILUMINACIÓN EN LA SALUD DE LAS PERSONAS 7
   4.3. CRITERIOS DE VALORACIÓN 8
5. MARCO LEGAL 8
6. METODOLOGÍA 9
   6.2. PUNTOS DE MEDICION 10
7. RESULTADOS 11
8. ANALISIS DE RESULTADOS 15
9. CONCLUSIONES 17
10. RECOMENDACIONES 17
11. BIBLIOGRAFIA 18
12. ANEXOS 19

(608) 632 8529 - 311 573 8361
Calle 12 #22a - 22 (Yopal, Casanare)
contacto@scso.com.co
www.scso.com.co
@cenbi_ips
cenbi IPS

IPS SCSO
cenbi
centro de bienestar integral

1. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

Tabla 1. Identificación de la empresa

NOMBRE DE LA EMPRESA	INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y RECREACION DE YOPAL
NIT	800.117.801 – 9
DIRECCIÓN	CALLE 24 No 40 – 14
CIUDAD	YOPAL – CASANARE
LÍDER SG – SST	JHON ROSADO
TELÉFONO	321 3043647

Fuente: INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y RECREACION DE YOPAL

2. INTRODUCCIÓN

(608) 632 8529 - 311 573 8361
Calle 12 #22a - 22 (Yopal, Casanare)
contacto@scso.com.co
www.scso.com.co
@cenbi_ips
cenbi IPS

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Evaluar el nivel de iluminación de los puestos de trabajo del INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y RECREACION DE YOPAL

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Cuantificar el nivel de iluminación de los puestos de trabajo objeto de estudio.

- Comparar los resultados obtenidos en cada puesto de trabajo objeto de estudio con los rangos requeridos por la normatividad colombiana en la Resolución 180540 de 2010 (RETILAP) de acuerdo con el tipo de recinto y actividad.

- Determinar si los puestos de trabajo objeto de estudio cumplen con los rangos requeridos por Resolución 180540 de 2010 (RETILAP) de acuerdo con el tipo de recinto y actividad, y son adecuados para la conservación visual, bienestar y seguridad del personal colaborador expuesto.

4. MARCO TEÓRICO

4.1. TERMINOS Y DEFINICIONES

Ergonomía Visual: Ciencia aplicada en el medio laboral, que trata del estudio y diseño de los puestos y lugares de trabajo, de manera que se consiga una adaptación visual entre estos y las personas que los ocupen.

Difusor: Elemento que sirve para dirigir o esparcir la luz de una fuente, principalmente por el proceso de transmisión difusa.

Fatiga Visual: Alteración funcional, de tipo reversible, del sistema ocular, causada por un esfuerzo excesivo de éste. Los síntomas que origina son: molestias en los globos oculares y en los párpados, leve borrosidad de la visión, sensaciones dolorosas (cefaleas, vértigos).

Flujo Luminoso: Es la energía luminosa emitida por una fuente o recibida por una superficie, por tanto, es un factor que depende únicamente de las propiedades intrínsecas de la fuente, por lo que también se suele denominar potencia luminosa. Su unidad es el lumen (lm).

Fluorescente: Se denomina luminaria fluorescente a aquella que generalmente viene presentada en tubos luminosos y tiene propiedades de fluorescencia, es decir, la propiedad de transformar la luz que recibe en radiaciones de mayor longitud de onda.

Iluminación Directa: Iluminación en la que más del 90% del flujo luminoso está dirigido hacia el área de visión (en la práctica dirigida desde el techo hacia abajo).

Iluminación Indirecta: Iluminación en la que el 90% del flujo luminoso está dirigido hacia las partes altas de los locales o áreas iluminadles.

Iluminación Semidirecta: Iluminación en la que entre el 60 y el 90% del flujo luminoso está dirigido, desde un punto alto, sobre el área iluminadle situada por debajo de aquél.

Iluminancia (E): es la densidad del flujo luminoso que incide sobre un punto. En la práctica, la iluminancia promedio de una superficie determinada se calcula dividiendo el flujo que llega a la superficie entre el área (A) de la superficie iluminada. La unidad

de medida es Lux (lx).

Luminaria: Conjunto que comprende la armadura y los tubos luminosos.

Reflexividad: Es el porcentaje de la luz o flujo luminoso incidente que es reflejado por

4.2. EFECTOS DE LA MALA ILUMINACIÓN EN LA SALUD DE LAS PERSONAS

Aunque la Iluminación tiende a crear un ambiente de confort en el interior de los locales, la luz como agente físico puede producir los siguientes efectos:

- ✓ **Pérdidas de Agudeza Visual:** Como consecuencia de un esfuerzo en percepción visual que exige la tarea.

- ✓ **Fatiga Ocular**: Como efecto de un confinamiento del hombre en recintos con iluminación inadecuada.

- ✓ **Deslumbramiento**: Debido a contrastes en el campo visual o a brillos excesivos de fuentes luminosas.

- ✓ **El Rendimiento Visual:** Se ve afectado por falta de uniformidad en la iluminación, generando fatiga del sistema nervioso central.

- ✓ **Fatiga Muscular:** Al mantener posturas inapropiadas para poder alterar la distancia de trabajo respecto al plano en el cual se desarrolla la labor.

El rendimiento visual se ve afectado también por falta de uniformidad en la iluminación, generando fatiga del sistema nervioso central.

Los colores juegan un papel importante en las reflexividades. Los colores también tienen una significación psicológica y emocional. A continuación, se presenta una tabla que muestra las reflexividades de los colores o acabados más usados:

Tabla 2. Reflexividades de colores o acabados más usados

COLOR O ACABADO	% DE LUZ REFLEJADA	COLOR O ACABADO	% DE LUZ REFLEJADA
Blanco	85	Gris oscuro	30
Crema claro	75	Rojo oscuro	13
Gris claro	75	Café oscuro	10

Amarillo claro	75	Azul oscuro	8
Azul claro	65	Verde oscuro	7
Verde claro	65	Madera medio	63
Amarillo medio	65	Madera satinada	34
Gris medio	55	Concreto	55
Verde medio	52	Cartón	30
Azul medio	35	Negro	5

(608) 632 8529 - 311 573 8361
Calle 12 #22a - 22 (Yopal, Casanare)
contacto@scso.com.co
www.scso.com.co
@cenbi_ips

4.3. CRITERIOS DE VALORACIÓN

Se tomarán como referencia, los niveles recomendados por el reglamento técnico de iluminación y alumbrado público (RETILAP). Este reglamento establece los requisitos y medidas que deben cumplir los sistemas de iluminación, tendientes a garantizar: los niveles y calidades de la energía lumínica requerida en la actividad visual, la seguridad en el abastecimiento energético, la protección del consumidor y la preservación del medio ambiente; previniendo, minimizando o eliminando los riesgos originados por la instalación y uso de sistemas de iluminación.

Tabla 3. Niveles de iluminancia aceptados por RETILAP para diferentes áreas y actividades

TIPO DE RECINTO O ACTIVIDAD	NIVELES DE ILUMINANCIA		
	MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO
OFICINAS			
Oficinas de tipo general, mecanografía y computación	**300**	**500**	**750**
Oficinas abiertas	500	750	1000
Oficinas de dibujo	500	750	1000
Salas de conferencia.	300	500	750

Fuente: Reglamento técnico de iluminación y alumbrado público (RETILAP)

El valor medio de iluminancia, relacionado en la citada tabla, debe considerarse como el objetivo de diseño y por lo tanto esta será la referencia para la medición en la recepción de un proyecto de iluminación. En ningún momento durante la vida útil del proyecto la iluminancia promedio podrá ser superior al valor máximo o inferior al valor mínimo establecido.

5. MARCO LEGAL

Se adopta como norma legal para la evaluación de los niveles de iluminación en puestos de trabajo las disposiciones presentadas en la Resolución 180540 del 30 de marzo del año 2010, "por la cual se modifica el Reglamento Técnico de Iluminación y Alumbrado Público – RETILAP". Así mismo, para el desarrollo de los procesos de medición de iluminación se siguen los procedimientos, técnicas de referencia y niveles de iluminancia permitidos que se encuentran plasmados en el capítulo 4 "Diseño y cálculos

de iluminación interior" del documento en mención.

Como normas técnicas de referencia se tiene la Guía Técnica Colombiana GTC – 08

(608) 632 8529 - 311 573 8361
Calle 12 #22a - 22 (Yopal, Casanare)
contacto@scso.com.co
www.scso.com.co
@cenbi_ips
cenbi IPS

interiores de los sistemas de trabajo", las cuales aportan información relevante en cuanto a parámetros de diseño de sistemas de iluminación en espacios de trabajo e interiores.

Es importante tener presente que tanto el Reglamento Técnico de Iluminación y Alumbrado Público, específicamente en lo referente a la iluminación en puestos de trabajo, y la GTC – 08 "Principios de Ergonomía Visual, Iluminación para ambientes de Trabajo en Espacios Cerrados" sientan sus bases en la norma ISO 8995 – 1 "Principios de ergonomía visual – iluminación en los interiores de los sistemas de trabajo".

6. METODOLOGÍA

La evaluación de los niveles de iluminación se realizó siguiendo las disposiciones del **Anexo General Reglamento Técnico de Iluminación y Alumbrado Público - RETILAP – RESOLUCIÓN No. 180540 de marzo 30 de 2010** para evaluación de puestos y áreas de trabajo. Este documento de referencia además de determinar la metodología de evaluación determina los niveles de iluminación óptimos de acuerdo con las tareas o actividades ejecutadas.

Durante la medición en cada uno de los puestos de trabajo objeto de estudio se siguió el siguiente procedimiento:

- Identificar los puestos de trabajo objeto de estudio.

- Valorar las condiciones de los puestos de trabajo a evaluar; características del sistema de iluminación usado (tipos de luminarias, iluminación directa o semidirecta, iluminación general o localizada), características del recinto (color de muros y techos, acabado de las superficies de trabajo, disponibilidad de luz natural, métodos de control de flujo luminoso, entre otros), condiciones externas (condición climatológica, obstáculos).

- Ubicar el fotodiodo de silicio de precisión de acuerdo con el plano de trabajo usado por el trabajador (horizontal / vertical) y en la zona donde se realicen tareas críticas que sean frecuentes y requieran de exigencia visual.

- Registrar los datos en los formatos dispuestos para tal fin.

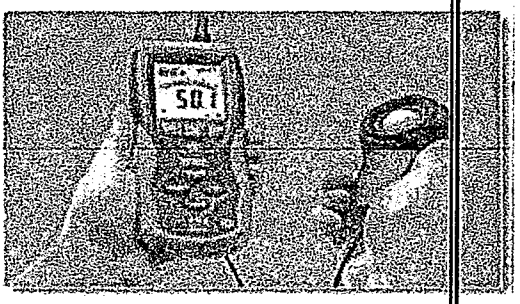
Nota: La medición en los puntos de evaluación se debe realizar bajo funcionamiento normal de las lámparas.

Nota: El artículo 3 de la Resolución 40154 del 03 de mayo 2024 en el ítem 2, párrafo 4, indica que "Consecuentemente, aquellas instalaciones objeto de certificación cuya fecha de inicio de la etapa constructiva, de acuerdo con la Declaración de Cumplimiento, esté dentro de la vigencia de la Resolución 180540 de 2010, podrán continuar cumpliendo con lo estipulado en dicha Resolución".

6.1. EQUIPO EMPLEADO

Para la ejecución del estudio se hace uso de un luxómetro con una capacidad en rango de medición de acuerdo con la referencia del equipo. Este equipo se encuentra aprobado para la realización de este tipo de actividad y fue verificado antes y después de realizar la medición, según los estándares y parámetros definidos en los procedimientos de INNOVAGEST SAS:

Tabla 4. Equipo empleado

LUXÓMETRO EXTECH MODELO HD 450 – S/N 211137867	
• Amplio alcance de hasta 40 000 Fc o 400.000 Lux • Utiliza un filtro de respuesta del espectro y fotodiodo de silicio de precisión • Rango Fc: 40, 400, 4000, 40kFc • Rango Lux: 400, 4000, 40k, 400kLux • Máxima resolución: 0.01Fc/0.1Lux	

Fuente: INNOVAGEST S.A.S.
Anexo. Certificado de calibración luxómetro EXTECH HD – 450

6.2. PUNTOS DE MEDICION

Las áreas objeto de estudio fueron seleccionadas de acuerdo con los puestos de trabajo donde se requiere mayor esfuerzo visual dentro de la jornada de trabajo. Los sitios evaluados fueron:

Tabla 5. Puestos de trabajo objeto de estudio.

No	AREA/PUESTO DE TRABAJO
1	Profesional universitario grado I
2	Jefe de oficina asesora jurídica
3	Subdirectora administrativa y financiera
4	Director general
5	Secretaria general

IPS SCSO
cenbi
centro de bienestar integral

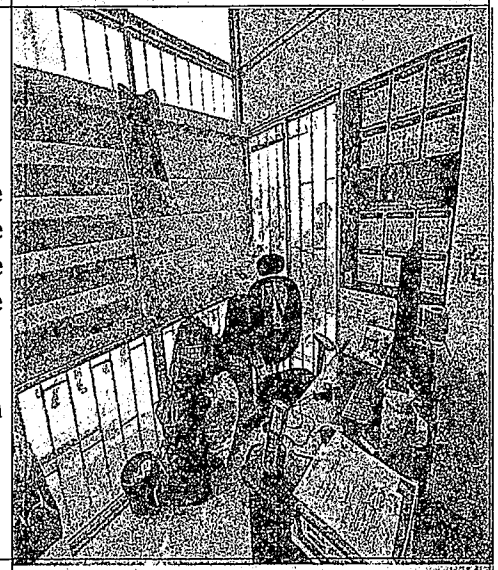
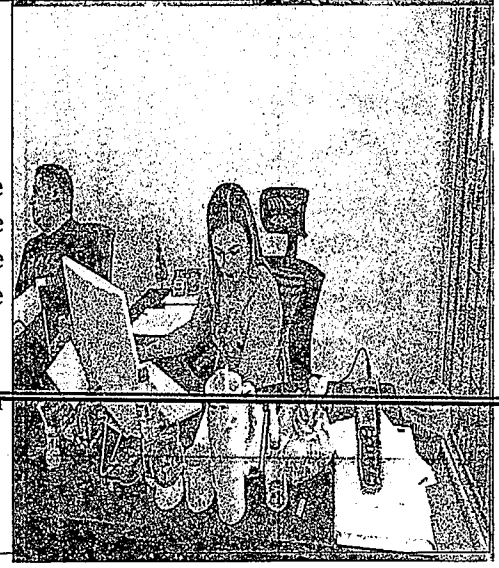
7. RESULTADOS

Los resultados de la evaluación se encuentran en la tabla referenciada a continuación, la cual contiene los siguientes datos: área/puesto de trabajo evaluado, nivel encontrado (lux), nivel recomendado (lux) y observaciones.

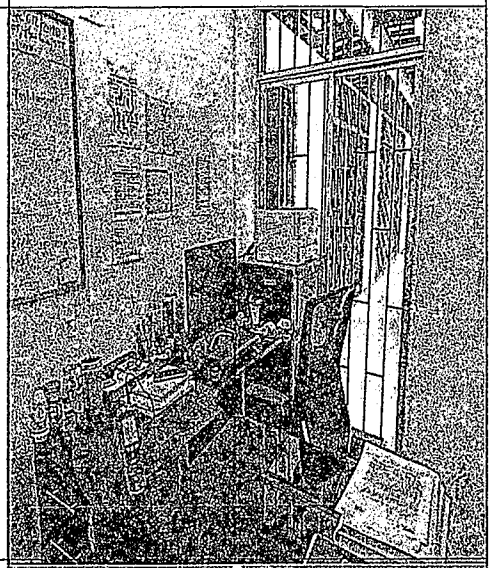
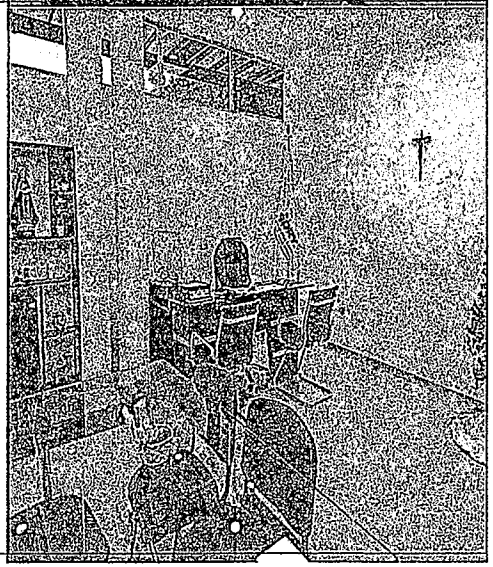
(608) 632 8529 - 311 573 8361
Calle 12 #22a - 22 (Yopal, Casanare)
contacto@scso.com.co
www.scso.com.co
@cenbi_ips
cenbi IPS

IPS SCSO cenbi centro de bienestar integral

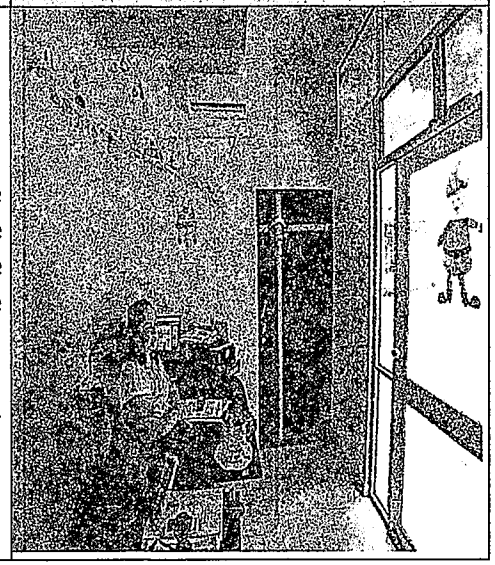
Tabla 6. Nivel de iluminación en los puestos de trabajo del INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y RECREACION DE YOPAL.

PUNTO EVALUADO	NIVEL ENCONTRADO (LUX)	TIPO DE RECINTO / ACTIVIDAD	REFERENCIA			OBSERVACIONES	REGISTRO FOTOGRAFICO
			MIN	MEDIO	MAX		
PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO I	**880,5**	Oficina de tipo general, mecanografía y computación	300	500	750	El puesto de trabajo cuenta con un sistema de iluminación general mixto con luz artificial dada por luminarias de tipo led e ingreso de luz natural por medio de ventanas, la superficie de trabajo tiene acabado mate, los muros y el techo son de color blanco. Durante la medición la condición climatológica permaneció soleada.	
JEFE DE OFICINA ASESORA JURÍDICA	**417,0**	Oficina de tipo general, mecanografía y computación	300	500	750	El puesto de trabajo cuenta con un sistema de iluminación general mixto con luz artificial dada por luminarias de tipo led e ingreso de luz natural por medio de ventanas, la superficie de trabajo tiene acabado mate, los muros y el techo son de color blanco. Durante la medición la condición climatológica permaneció soleada.	

IPS SCSO
cenbi
centro de bienestar integral

PUNTO EVALUADO	NIVEL ENCONTRADO (LUX)	TIPO DE RECINTO / ACTIVIDAD	REFERENCIA			OBSERVACIONES	REGISTRO FOTOGRAFICO
			MIN	MEDIO	MAX		
SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	**577,0**	Oficina de tipo general, mecanografía y computación	300	500	750	El puesto de trabajo cuenta con un sistema de iluminación general mixto con luz artificial dada por luminarias de tipo led e ingreso de luz natural por medio de ventanas, la superficie de trabajo tiene acabado mate, los muros y el techo son de color blanco. Durante la medición la condición climatológica permaneció soleada.	
DIRECTOR GENERAL	**382,0**	Oficina de tipo general, mecanografía y computación	300	500	750	El puesto de trabajo cuenta con un sistema de iluminación general mixto con luz artificial dada por luminarias de tipo led e ingreso de luz natural por medio de ventanas, la superficie de trabajo tiene acabado brillante, los muros y el techo son de color blanco. Durante la medición la condición climatológica permaneció soleada.	

IPS SCSO
cenbi
centro de bienestar integral

PUNTO EVALUADO	NIVEL ENCONTRADO (LUX)	TIPO DE RECINTO / ACTIVIDAD	REFERENCIA			OBSERVACIONES	REGISTRO FOTOGRAFICO
			MIN	MEDIO	MAX		
SECRETARIA GENERAL	**555,0**	Oficina de tipo general, mecanografía y computación	300	500	750	El puesto de trabajo cuenta con un sistema de iluminación general mixto con luz artificial dada por luminarias de tipo led e ingreso de luz natural por medio de ventanas, la superficie de trabajo tiene acabado mate, los muros y el techo son de color blanco. Durante la medición la condición climatológica permaneció soleada.	

IPS SCSO
cenbi
centro de bienestar integral

8. ANALISIS DE RESULTADOS

En cada una de las tablas se presentan los resultados de la evaluación de los niveles de iluminación, así como el criterio de suficiencia; es decir si se cumple o no con los valores recomendados en la legislación para el tipo de actividad o recinto evaluado. En ella se detalla el número del monitoreo, datos higiénicos como punto de realización de la medición; valores de referencia, niveles encontrados, criterio de valoración y las observaciones y recomendaciones específicas para cada puesto de trabajo evaluado.

Para la interpretación de los resultados se ha establecido el criterio de suficiencia, el cual se establece al comparar los valores obtenidos contra los valores recomendados por la resolución 180540 de 2010 RETILAP de acuerdo con el tipo de recinto o actividad evaluada. Los criterios de suficiencia se han categorizado así:

- **Deficiente:** Se refiere a que los niveles de iluminancia evaluados se encuentran por debajo del valor mínimo recomendado para el tipo de recinto o tarea allí realizada y por lo tanto se requiere la intervención de forma inmediata.

- **Adecuada:** Se refiere a que los niveles de iluminancia evaluados se encuentran dentro del intervalo recomendado para el tipo de recinto o tarea allí realizada; se requiere mantener las condiciones controladas.

- **Excedido:** Se refiere a que los niveles de iluminancia evaluados se encuentran por encima del intervalo recomendado para el tipo de recinto o tarea allí realizada. Dada esta condición se requiere verificar que el nivel de iluminancia no genere inconvenientes por excesos (deslumbramiento, reflexión sobre monitores de computadores, etc.).

Tabla 7. Interpretación de resultado.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADO	VALORACIÓN
Deficiente	
Adecuado	
Excedido	

Fuente: INNOVAGEST S.A.S.

A continuación, se relaciona la tabla con los datos registrados por el equipo durante la medición.

IPS SCSO
cenbi
centro de bienestar integral

Tabla 8. Análisis de resultados por puesto de trabajo.

PUESTO DE TRABAJO	VALORACION	ESPECIFICACIONES POR PUESTO
Profesional universitario grado I		El nivel de iluminación es **EXCEDIDO** considerando que la medición realizada arroja un nivel promedio de 880,5 lux. Por lo cual, el nivel de iluminación del puesto de trabajo NO CUMPLE con los requerimientos de la normatividad colombiana – Resolución 180540 de 2010 (RETILAP) para oficinas de tipo general, mecanografía y computación.
Jefe de oficina asesora jurídica		El nivel de iluminación es **ADECUADO** considerando que la medición realizada arroja un nivel promedio de 417,0 lux. Por lo cual, el nivel de iluminación del puesto de trabajo CUMPLE con los requerimientos de la normatividad colombiana – Resolución 180540 de 2010 (RETILAP) para oficinas de tipo general, mecanografía y computación.
Subdirectora administrativa y financiera		El nivel de iluminación es **ADECUADO** considerando que la medición realizada arroja un nivel promedio de 577,0 lux. Por lo cual, el nivel de iluminación del puesto de trabajo CUMPLE con los requerimientos de la normatividad colombiana – Resolución 180540 de 2010 (RETILAP) para oficinas de tipo general, mecanografía y computación.
Director general		El nivel de iluminación es **ADECUADO** considerando que la medición realizada arroja un nivel promedio de 382,0 lux. Por lo cual, el nivel de iluminación del puesto de trabajo CUMPLE con los requerimientos de la normatividad colombiana – Resolución 180540 de 2010 (RETILAP) para oficinas de tipo general, mecanografía y computación.
Secretaria general		El nivel de iluminación es **ADECUADO** considerando que la medición realizada arroja un nivel promedio de 555,0 lux. Por lo cual, el nivel de iluminación del puesto de trabajo CUMPLE con los requerimientos de la normatividad colombiana – Resolución 180540 de 2010 (RETILAP) para oficinas de tipo general, mecanografía y computación.

Nota: El nivel de iluminación identificado para los puestos de trabajo donde existe disponibilidad de luz natural puede sufrir variaciones de acuerdo con la condición climatológica.

9. CONCLUSIONES

Se evaluó el nivel de iluminación de los puestos de trabajo mencionados anteriormente del INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y RECREACION DE YOPAL realizando un análisis comparativo entre los resultados obtenidos en el estudio y los parámetros establecidos en la resolución 180540 de 2010 (RETILAP) según el tipo de recinto y actividad.

Respecto a los resultados del análisis del presente estudio, se determina que el puesto de trabajo Profesional universitario grado I no cumple con los parámetros establecidos para oficinas de tipo general, mecanografía y computación establecidos por la legislación colombiana – Resolución 180540 de 2010 (RETILAP). Teniendo en cuenta lo anterior, la exposición a este puesto de trabajo puede presentar riesgo para la salud visual y bienestar del personal colaborador expuesto.

10. RECOMENDACIONES

10.1. RECOMENDACIONES GENERALES

- Se recomienda continuar realizando seguimiento continuo y mantenimiento preventivo al sistema de iluminación artificial con el fin de llevar control de las luminarias, logrando de esta manera la prevención de la pérdida acelerada de la vida útil de las lámparas que puede afectar la salud visual de los colaboradores.

- Se recomienda continuar con la realización de exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y egreso al personal de la empresa, que permita el monitoreo de la exposición al peligro físico (Iluminación).

- Se recomienda continuar con la realización de estudios de Luxometría, por lo menos una vez al año, generando cobertura a los puestos de trabajo existentes. En caso de existir sedes, se debe garantizar la inclusión de los puestos de trabajo ubicados en estos lugares.

10.2. RECOMENDACIONES ESPECIFICAS

- Se recomienda para atenuar el nivel de iluminación del puesto de trabajo profesional universitario grado I a los valores requeridos por la resolución 180540 de 2010 RETILAP para oficinas de tipo general, mecanografía y computación, instalar lamina adhesiva mate en la ventana.

IPS SCSO
cenbi
centro de bienestar integral

11. BIBLIOGRAFIA

- ✓ Reglamento Técnico de Iluminación y Alumbrado Público – RETILAP. Ministerio de Minas y Energía, Colombia, 2010

- ✓ Guía Técnica Colombiana para Electrotecnia, GTC – 8: 1994 "PRINCIPIOS DE ERGONOMÍA VISUAL, ILUMINACIÓN PARA AMBIENTES DE TRABAJO EN ESPACIOS CERRADOS, ICONTEC.

- ✓ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Documentos Técnicos 75:94. La Iluminación en los Lugares de Trabajo. Rasa M. Carretero. Madrid, España. 1994.

- ✓ Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo y Ministerio del Trabajo y Seguridad Social de España. Volumen 2.

- ✓ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo INSHT. Notas técnicas de prevención. NTP 252. Condiciones de Iluminación en video terminales. MTAS. España.

NOTA:

El presente informe tiene el carácter de un concepto técnico. Las conclusiones y/o recomendaciones en él contenidas se emiten debido a la especialidad de los profesionales que intervinieron en su realización y no tienen carácter vinculante ni obligatorio.

ASESORADO POR INNOVAGEST S.A.S	
PROFESIONAL	BRANDON STIVE ESPINEL ALVAREZ Ingeniero Industrial. Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo
IDENTIFICACIÓN	1.057.595.391
LICENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Resolución N° 0054 de 2018 Secretaria de Salud de Boyacá

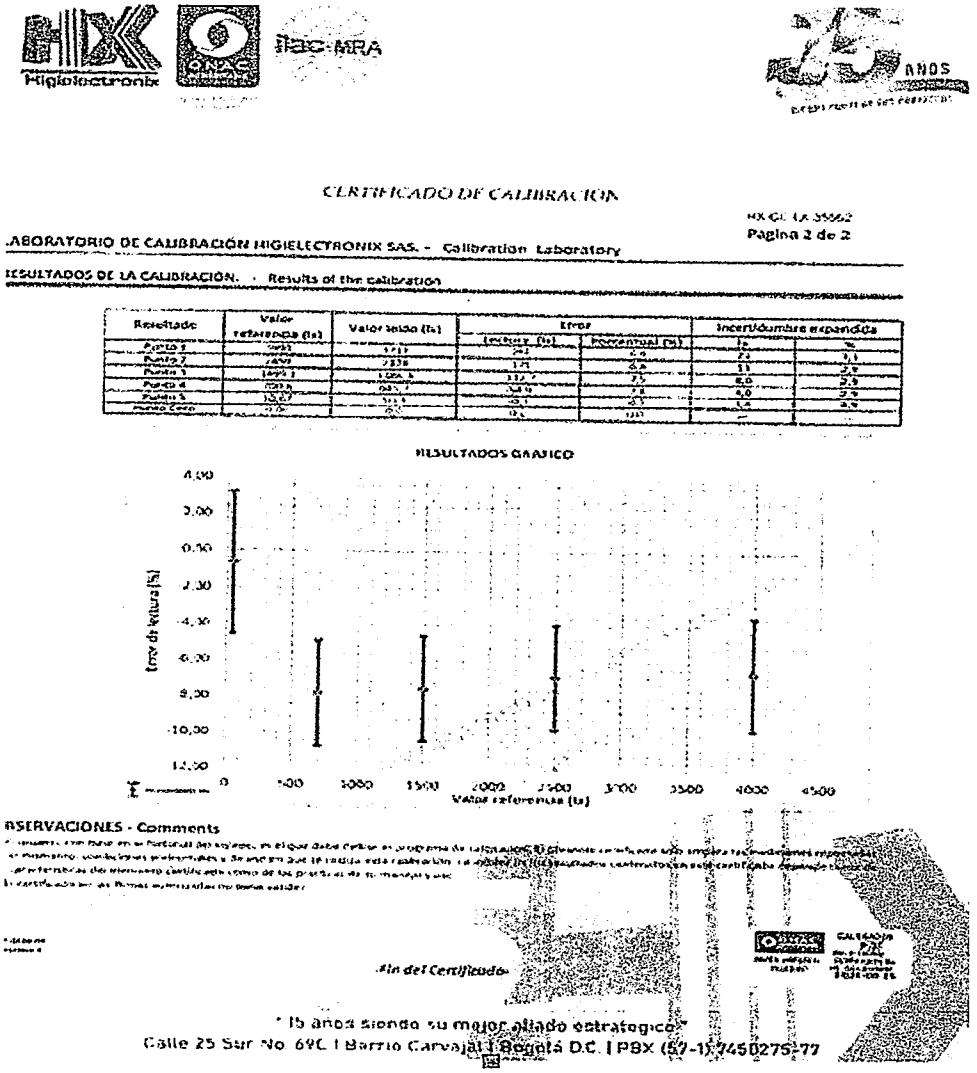
IPS SCSO

cenbi

centro de bienestar integral

12. ANEXOS

ANEXO 1. CERTIFICADO DE CALIBRACION LUXOMETRO EXTECH HD – 450.



CERTIFICADO DE CALIBRACIÓN

HX-CL-LX-3562

Página 2 de 2

LABORATORIO DE CALIBRACIÓN HIGIELECTRONIX SAS. - Calibration Laboratory

RESULTADOS DE LA CALIBRACIÓN. - Results of the calibration

Resultado	Valor referencia (lx)	Valor leído (lx)	Error		Incertidumbre expandida	
			Lectura (lx)	Porcentual (%)	lx	%
Punto 1	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Punto 2	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Punto 3	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Punto 4	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Punto 5	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Punto Cero	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

RESULTADOS GRAFICO

OBSERVACIONES - Comments

[illegible]

Fin del Certificado

IPS SCSO

cenbi

centro de bienestar integral

ANEXO 2. LICENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL PROFESIONAL

Boyacá	FORMATO	VERSIÓN: 0
		CÓDIGO: SS-P134-F04
LICENCIA DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		FECHA: 26/May/2017

RESOLUCIÓN: 0054

(12 ENE 2018)

"Por medio de la cual se otorga una licencia en prestación de servicios de Salud Ocupacional Seguridad y Salud en el Trabajo"

El SECRETARIO DE SALUD DE BOYACÁ

En uso de sus atribuciones legales, en especial las contenidas por la Resolución 04502 del 28 de diciembre de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social

CONSIDERANDO:

Que la Resolución 04502 del 28 de diciembre de 2012, establece que la Expedición, renovación, vigilancia y control de las licencias de salud ocupacional a las personas naturales o jurídicas públicas o privadas que oferten a nivel nacional, servicios de seguridad y salud en el trabajo, definidos por el artículo 1 de la Ley 1562 de 2012, estará a cargo de las Secretarías Seccionales y Distritales de Salud, en cumplimiento de la competencia asignada a estas por el inciso primero del artículo 23 de la citada ley

Que **BRANDON STIVE ESPINEL ALVAREZ**, identificado (a) con C.C Nº 1057 595.391, ha solicitado licencia para la prestación de servicios en Salud Ocupacional Seguridad y Salud en el mundo del trabajo" cumpliendo con los requisitos establecidos en los Artículos 2 de la Resolución 04502 del 28 de Diciembre de 2012 y anexando a su petición la documentación exigida para demostrar formación en un área de la Salud Ocupacional

Que los documentos fueron verificados por la profesional de la Secretaría de Salud referente del procedimiento de otorgamiento y renovación de las licencias de Salud Ocupacional

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO otorgar licencia en prestacion de servicios de Salud Ocupacional Seguridad y Salud en el Trabajo a **BRANDON STIVE ESPINEL ALVAREZ**, como INGENIERO INDUSTRIAL ESPECIALISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, en los campos de acción

- Higiene y Seguridad en el trabajo
- Investigación en área técnica
- Investigación del Accidente de trabajo de acuerdo con su competencia según formación académica
- Educación
- Capacitación
- Diseño administración y ejecución del Sistema de Gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

IPS SCSO

cenbi

C

Boyacá	FORMATO 0054	VERSIÓN: 0
		CÓDIGO: SS-P134-F04
LICENCIA DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		FECHA: 26/May/2017

ARTICULO SEGUNDO. la licencia que trata el artículo anterior tiene carácter personal e intransferible y es válida en todo el territorio nacional por una vigencia de diez (10) años contados a partir de la ejecutoria de la presente resolución y podrá ser renovada por un término igual.

ARTICULO TERCERO. Que los titulares de las licencias deberán cumplir en el ejercicio de sus actividades con las normas, técnicas y éticas para la prestación de servicios de seguridad y salud en el trabajo, que para tal fin exista el Ministerio de Salud y Protección Social

ARTICULO CUARTO. En contra de la presente resolución, procede los recursos de reposición y apelación en primera y segunda instancia, para ante el Secretario de Salud de Boyacá y Gobernador de Boyacá, respectivamente, según el Artículo 15 de la Resolución 4502 de 28 de diciembre de 2012, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al de su notificación, según lo preceptuado en la Ley 1437 de 2011.

ARTICULO QUINTO. la presente resolución surte efectos a partir de su ejecutoria.

Dado en Tunja a los 12 ENE 2018

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

GERMAN FRANCISCO BERTUZ GONZALEZ
Secretario de Salud de Boyacá

MONICA MARIA LONDOÑO FORERO
Directora Técnica de Salud Pública

Elaboró: Ivy Ruth Ibañez R
Profesional Universitaria

Tunja, 7-02-2018
A la fecha notifique personalmente al señor(a)
C.C. No
Res No fecha expedida
Firma del notificado:
Firma Notificador
Secretaria de salud
Cargo:

La verificación de este acto administrativo puede ser verificada en la página web gobernaciondeboyaca.gov.co/salud dependencias/Dirección de salud pública/Relación licencias expedidas vigencia 2017

IPS SCSO
cenbi
centro de bienestar integral

ESTUDIO DE HIGIENE INDUSTRIAL
SONOMETRIA

EMPRESA:
INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y RECREACION DE YOPAL
NIT: 800.117.801 – 9

IDRY

ASESORADO POR:
IPS SCSO CENBI-
LICENCIA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
No. 1278 del 16 agosto 2023

(608) 632 8529 - 311 573 8361
Calle 12 #22a - 22 (Yopal, Casanare)
contacto@scso.com.co
www.scso.com.co
@cenbi_ips
cenbi IPS

IPS SCSO
cenbi
centro de bienestar integral

TABLA DE CONTENIDO

1. DATOS DE LA EMPRESA 3
2. INTRODUCCIÓN 4
3. OBJETIVOS 5
   3.1. OBJETIVO GENERAL 5
   3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS 5
4. MARCO TEÓRICO 6
   4.1. TIPOS DE RUIDO 6
   4.2. CONTROL DEL RUIDO 6
      4.2.1. CONTROL EN LA FUENTE 6
      4.2.2. CONTROL EN LA VÍA DE TRANSMISIÓN 7
      4.2.3. CONTROL EN LA PERSONA EXPUESTA 7
   4.3. TIEMPO DE EXPOSICIÓN MÁXIMO PERMITIDO 7
5. MARCO LEGAL 8
6. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN 10
   6.1. SONOMETRÍAS 10
   6.2. ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN 11
7. EQUIPO PARA EVALUACIÓN 11
   7.1. TÉCNICA DE MEDICIÓN 12
      7.1.1. ANTES DE REALIZAR LA MEDICIÓN 12
      7.1.2. DURANTE LA MEDICIÓN 12
8. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN 12
9. ATENUACIÓN PROTECTORES AUDITIVOS 14
10. RESULTADOS 14
11. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS 20
12. CONCLUSIONES 20
13. RECOMENDACIONES 21
14. BIBLIOGRAFIA 21
15. GLOSARIO 22
16. ANEXOS 24

(608) 632 8529 - 311 573 8361
Calle 12 #22a - 22 (Yopal, Casanare)
contacto@scso.com.co
www.scso.com.co
@cenbi_ips
cenbi IPS

IPS SCSO
cenbi
centro de bienestar integral

1. DATOS DE LA EMPRESA

Tabla 1. Identificación de la empresa

NOMBRE DE LA EMPRESA	INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y RECREACION DE YOPAL
NIT	800.117.801 – 9
DIRECCIÓN	CALLE 24 No 40 – 14
CIUDAD	YOPAL – CASANARE
LÍDER SG – SST	JHON ROSADO
TELÉFONO	3213043647

Fuente: INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y RECREACION DE YOPAL

INTRODUCCIÓN

El ruido originado se puede concebir como todo sonido desagradable y no deseado que por sus efectos tiene gran importancia en las actividades diarias de las personas, destacándose efectos directos e indirectos sobre la audición, interferencia en las actividades, pérdida de productividad y molestia.

El sonido se caracteriza por su frecuencia, su nivel de presión sonora y su duración. El nivel de presión sonora es, de forma coloquial, la "fuerza", "energía" o "intensidad" que posee la onda sonora al llegar al receptor. El oído humano es capaz de percibir presiones sonoras desde 0,00002 (20 micropascales) hasta 20 Pascales. Este amplísimo rango y el comportamiento del oído humano a la hora de percibir el sonido hace que sea más adecuado adoptar otra escala, por lo cual, la unidad que se utiliza es el decibelio con escala de ponderación A (dB(A)) que mide el nivel de presión sonora (NPS o SPL) (saludable, 2017).

La medición de ruido por medio de Sonometrías se utiliza para cuantificar los niveles de exposición generados por equipos, maquinas, vehículos, etc. Adicionalmente la sonometría suministra el análisis de frecuencias del ruido, evaluando esta información se puede llegar a la implementación de controles en la fuente, en el medio y en el trabajador sirviendo como parámetro de referencia para relacionar la posible pérdida de audición del personal con los diferentes niveles de ruido existentes en las áreas, generando un informe detallado de los registros.

El presente informe contiene los resultados del monitoreo de ruido ocupacional identificado en las áreas objeto de estudio del INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y RECREACION DE YOPAL y plantea la metodología de trabajo. Además, registra los parámetros de base o valores límites permisibles, el registro de la información y finaliza generando las conclusiones del estudio y las recomendaciones pertinentes.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Cuantificar los niveles de presión sonora en las áreas del INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y RECREACION DE YOPAL a través de la aplicación de sonometrías.

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Realizar medición de los niveles de presión sonora en las áreas objeto de estudio.
- Contrastar los resultados obtenidos con los Valores Límites Permisibles establecidos por la legislación colombiana.
- Determinar si la exposición a los niveles de presión sonora identificados en las áreas objeto de estudio pueden ser nocivos para la salud auditiva y el bienestar del personal expuesto.
- Evaluar la efectividad de los controles implementados para mitigar los impactos que puedan presentarse por la exposición a ruido en el personal colaborador del INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y RECREACION DE YOPAL.

3. MARCO TEÓRICO

El sonido es un fenómeno mecánico de carácter ondulatorio, que se origina al oscilar las partículas de un cuerpo físico, que se propaga en un medio elástico, como aire, agua o sólidos, y que es capaz de producir una sensación auditiva. Se define físicamente como las variaciones de presión que se propagan a través de un medio físico, siendo el más importante el aire. En forma subjetiva, el sonido puede entenderse como una diferencial de presión captada por el oído y que produce una sensación auditiva en el cerebro. El ruido es un sonido indeseable que produce efectos adversos fisiológicos y psicológicos, que interfieren con las actividades humanas de comunicación, trabajo y descanso.

3.1. TIPOS DE RUIDO

Teniendo en cuenta la relación "nivel de intensidad sonora y tiempo", se clasifican en:

- **Continuo:** Es aquél que no presenta cambios rápidos y repentinos de nivel durante el período de exposición. El máximo cambio puede ser de hasta 2 dB.

- **Intermitente:** Es aquél en donde las variaciones de nivel son continuas, sin períodos de estabilidad. Las variaciones son mayores a 2 dB.

- **Impacto:** Es aquél en el cual la presión sonora fluctúa en forma brusca. Su principal característica es que transcurre más de un segundo entre dos impactos.

3.2. CONTROL DEL RUIDO

El control del ruido debe hacerse cuando se sobrepasen los límites normalizados; este control puede hacerse en la fuente de generación del riesgo, en el medio de transmisión o en la persona que está expuesta.

3.2.1. CONTROL EN LA FUENTE

Se efectúa con uno o varios de estos procedimientos: sustitución de equipo, sustitución de proceso, sustitución de material, disminución de la potencia de la máquina, aislamiento de la máquina, realización de mantenimiento adecuado, utilización de silenciadores.

3.2.2. CONTROL EN LA VÍA DE TRANSMISIÓN

Pueden utilizarse barreras de absorción o atenuación acústica, utilización de barreras que reflejan el paso del sonido, cambio de dirección de propagación.

3.2.3. CONTROL EN LA PERSONA EXPUESTA

Se proveen elementos de protección personal, o se disminuye el tiempo de exposición rotando el personal, y/o se practican estudios audio métricos periódicos.

La selección de los protectores auditivos se basa en la atenuación de ruido que estos ofrecen en el ambiente donde serán usados. Para su cálculo, se tendrá en consideración el nivel Leq de ruido del área y el factor NRR (Noise Reduction Rating) del protector. Se considera que el valor resultante de ruido (en el oído del trabajador que usa el protector) será el resultante de aplicar la siguiente fórmula (OSHA) dada en (Guía para la evaluación del Factor de riesgo ruido – equipo técnico pontificia universidad javeriana) de acuerdo con la forma de uso del (los) protector(es) auditivo(s) usado:

Para protector auditivo simple (inserción o copa)

$$\text{Leq res} = \text{Leq} - ((\text{NRR} - 7) / 2)$$

Para protector auditivo doble (inserción y copa)

$$\text{Leq res} = \text{Leq} - ((\text{NRR} - 7) * 0{,}5) + 5$$

Cuando se usa protector auditivo doble, el NRR (Nivel de Reducción de Ruido) a usar será el que ofrezca mayor valor de atenuación de ambos.

3.3. TIEMPO DE EXPOSICIÓN MÁXIMO PERMITIDO

Es importante determinar el tiempo máximo de exposición a los cuales los trabajadores podrán estar expuestos en los puntos medidos, para ello se calcula mediante la fórmula siguiente:

$$T_{mx} = \frac{8}{2^{(Leq-85)/5}}$$

Leq diario: Nivel de ruido equivalente diario medido en dB(A).

4. MARCO LEGAL

En concordancia con la resolución 1792 de mayo de 1990 expedida por los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud, hoy Ministerio de la Protección Social, se utiliza como Valor Límite Permisible de exposición al ruido continuo o intermitente en los ambientes de trabajo los valores que aparecen a continuación:

Tabla 2. Estándares máximos permisibles de niveles de emisión de ruido ocupacional

NIVEL DE EXPOSICIÓN A RUIDO (dBA)	TIEMPO DE EXPOSICIÓN PERMISIBLE	
	(HORA/DÍA)	(MIN/DÍA)
85	8	480
90	4	240
95	2	120
100	1	60
105	1/2	30
110	1/4	15
115	1/8	7,5

Adicionalmente, la Resolución 8321 de 1983 en su artículo 42 establece que no se permite ningún tiempo de exposición a ruido continuo o intermitente por encima de 115 dB(A) de presión sonora.

Según esta misma norma, cuando la exposición diaria conste de dos o más períodos de exposición a ruido continuo o intermitente de diferentes niveles sonoros y duración, se tendrá en cuenta el efecto combinado de las distintas exposiciones en lugar del efecto individual.

Para exposiciones a ruido de impulso o de impacto, el nivel de presión sonora máximo estará determinado de acuerdo con el número de impulsos o impactos por jornada diaria de conformidad con los datos que se dan a continuación y en ningún caso podrá exceder de 140 dB.

Tabla 3. Estándares máximos permisibles de niveles de presión sonora para ruido de Impacto o impulso.

NIVEL DE PRESIÓN SONORA EN DECIBELES (dB)	NÚMERO DE IMPULSOS O IMPACTOS PERMITIDOS POR DÍA
140	100
130	1.000
120	10.000

De igual forma, se tiene en cuenta la Resolución 627 del 7 de abril de 2006, del Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo territorial; donde se contempla la norma nacional sobre emisión de ruido y ruido ambiental, estableciendo los siguientes límites permisibles según el área.

"Por la cual se establece la norma nacional de emisión de ruido y ruido ambiental"

Tabla 4. Estándares máximos permisibles de niveles de emisión de ruido expresados en decibles dB(A).

SECTOR	SUBSECTOR	ESTÁNDARES MÁXIMOS PERMISIBLES DE NIVELES DE EMISIÓN DEL RUIDO EN DB (A)	
		DÍA	NOCHE
Sector A. Tranquilidad y silencio	Hospitales, bibliotecas, guarderías, sanatorios, hogares geriátricos.	55	50
Sector B. Tranquilidad y ruido moderado.	Zonas residenciales o exclusivamente destinadas para desarrollo habitacional, hotelería y hospedaje.	65	55
	Universidades, colegios, escuelas, centros de estudio e investigación.		
	Parques en zonas urbanas, diferentes a os parques mecánicos al aire libre.		
	Zonas con usos permitidos industriales, como industrias en general, zonas portuarias, parques industriales, zonas francas.	75	75

SECTOR	SUBSECTOR	ESTÁNDARES MÁXIMOS PERMISIBLES DE NIVELES DE EMISIÓN DEL RUIDO EN DB (A)	
		DÍA	NOCHE
Sector C. Ruido intermedio restringido.	Zonas con usos permitidos comerciales, como centros comerciales, almacenes locales o almacenes de tipo comercial, talleres de mecánica automotriz e industrial, centros deportivos y creativos, gimnasio, restaurante, bares, tabernas, discotecas, bingos y casinos.	70	60
	Zonas con usos permitidos de oficinas	65	55
	Zonas con usos institucionales		
	Zonas con otros usos relacionados como parques mecánicos al aire libre, arenas destinadas a espectáculos públicos al aire libre.	80	75
Sector D. Zona sub Urbana o rural, tranquilidad y ruido moderado.	Residencia suburbana	55	50
	Rural habitada destinada a explotación agropecuaria.		
	Zonas de recreación y descanso como parques y reservas naturales.		

5. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN

5.1. SONOMETRÍAS

El INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y RECREACION DE YOPAL puede desarrollar su objeto social con la presencia del peligro físico – ruido, por lo cual se requirió identificar los niveles de presión sonora en las áreas objeto de estudio y determinar si son nocivos para el personal colaborador expuesto.

5.2. ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN

Para definir la exposición ocupacional de uno o más trabajadores al factor de riesgo ruido, es necesario establecer si se va a evaluar un puesto de trabajo, un oficio o si se va a evaluar un área de trabajo.

- La evaluación de **áreas y equipos** se selecciona cuando se requiere conocer la cantidad de ruido que se presenta como consecuencia de la exposición a fuentes generadoras del riesgo, propias o ajenas del puesto u oficio. Para determinar individualmente la exposición a ruido de los trabajadores, se deben realizar dos mediciones diferentes. Si estas mediciones están dentro del rango de 2 dB, la evaluación será suficiente y se toma como resultado el mayor valor medido. Si la variación es superior a 2 dB, se toman varias mediciones hasta encontrar que la desviación estándar entre ellas sea inferior a 3 dB y se toma como resultado el mayor valor medido.

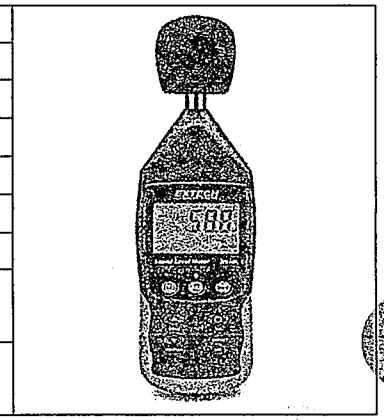
- La evaluación de **áreas y equipos** se realiza cuando el estudio está orientado a determinar el nivel de ruido recibido por uno o varios trabajadores, como producto de la exposición a todas las fuentes en conjunto (talleres, máquinas-herramientas, etc.)

El alcance de la evaluación desarrollada en el presente documento es la cuantificación de ruido en las áreas objeto de estudio del INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y RECREACION DE YOPAL

6. EQUIPO PARA EVALUACIÓN

Tabla 5. Datos de equipo usado para la medición.

INSTRUMENTO	SONÓMETRO
TIPO	DIGITAL
MARCACIÓN	dB(A) – dB(C)
FABRICANTE	EXTECH
MODELO	SDL – 600
SERIE	H.474735
ESCALA DE FRECUENCIA	31,5 Hz a 8 kHz
PONDERACION DE FRECUENCIA	A y C
ESCALAS DE MEDICION	35 a 80 dB, 50 a 100 dB y 80 a 130 dB



Anexo. Certificado de calibración sonómetro digital EXTECH SDL – 600.

6.1. TÉCNICA DE MEDICIÓN

6.1.1. ANTES DE REALIZAR LA MEDICIÓN

- Comprobar estado de baterías
- Determinar el tipo de ruido existente (continuo, intermitente, de impacto).
- Tomar los datos relacionados con las fuentes sonoras.

6.1.2. DURANTE LA MEDICIÓN

- Elegir el selector de respuesta (rápida, lenta, impulso).
- No hay una norma que especifique cuál es el número mínimo de mediciones. Se debe aplicar el criterio del evaluador y del cliente, basado en su conocimiento, experiencia y necesidad.
- Cuanto más dispares sean los datos obtenidos, mayor será el número de mediciones que se deban efectuar.
- Determinar el ruido de fondo.
- Evitar golpear el sonómetro, en especial el micrófono que es el componente más vulnerable del equipo.

7. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Se toma como base el cuadro titulado **"Valores límites permisibles para ruido"**, en el cual se establecen los parámetros que se deben tener en cuenta con respecto al tiempo de exposición (Duración por día) y el nivel de presión sonora aceptado [dB(A)], según la ACGIH.

Tabla 6. Valores límites permisibles para ruido, según la ACGIH.

UNIDADES DE TIEMPO	DURACION POR DIA	NIVEL DE PRESION SONORA (dB (A))
HORAS	16	80
	8	85
	4	88
	2	91
	1	94
MINUTOS	30	97
	15	100
	7.5	103
	3.75	106

UNIDADES DE TIEMPO	DURACION POR DIA	NIVEL DE PRESION SONORA (dB (A))
	1.88	109
	0.94	112
SEGUNDOS	28.12	115
	14.06	110
	7.03	121
	3.52	124
	1.76	127
	0.88	130

Respecto al análisis de información para oficinas se toma como base el parágrafo 1 del artículo 92 de la resolución 2400 de 1979, en el cual se menciona que en las oficinas y lugares de trabajo en donde predomine la labor intelectual, los niveles sonoros (ruidos) no podrán ser mayores de 70 decibeles, independientemente de la frecuencia y tiempo de exposición.

Teniendo en cuenta lo anterior, para realizar análisis y evaluar las mediciones obtenidas en cada área, máquina, equipo, vehículo o herramienta objeto de estudio, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Que el tiempo de exposición del personal a las máquinas, equipos, vehículos o herramientas objeto de estudio no supere el tiempo máximo de exposicion permitido para el nivel de presión sonora identificado sin uso de protección auditiva, según los valores limites permisibles mencionados en la tabla 6.

- Que la protección auditiva usada por el personal expuesto durante la operación en las áreas, máquinas, equipos o herramientas sea la adecuada para el nivel de presión sonora identificado.

- Para áreas de tipo administrativo o donde predomine la labor intelectual, que el nivel de presión sonora identificado no supere los 70 dB según lo dispuesto por el parágrafo 1 del artículo 92 de la resolución 2400 de 1979.

Si alguna de las condiciones mencionadas no se cumple, el criterio de evaluación será de "no cumple con los parámetros establecidos" de acuerdo con la tabla 7.

Tabla 7. Interpretación de resultado.

INTERPRETACION DE RESULTADO	CRITERIO
Cumple con parámetros establecidos	
No cumple con parámetros establecidos	

8. ATENUACIÓN PROTECTORES AUDITIVOS

La medida de protección utilizada en los trabajadores según la actividad a nivel general, son los protectores auditivos de inserción y tipo copa. Según el promedio realizado de los datos obtenidos de las diferentes fichas técnicas de protectores auditivos se puede decir que:

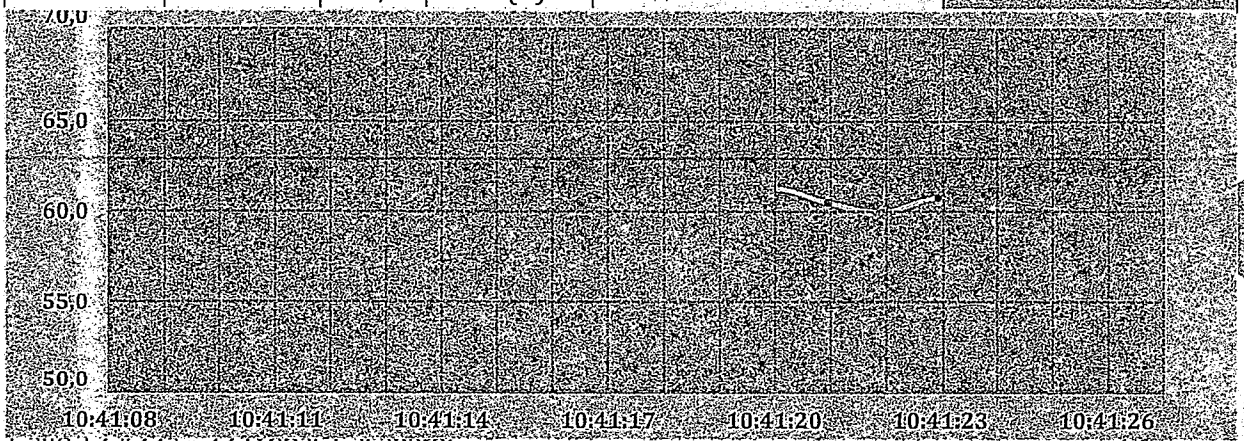
- El nivel de reducción de ruido (NRR) promedio de un protector auditivo de inserción en espuma es de 31 dB.
- El nivel de reducción de ruido (NRR) promedio de un protector auditivo de inserción en material elastomérico es de 27 dB.
- El nivel de reducción de ruido (NRR) promedio de un protector auditivo tipo copa es de 26 dB.

Para el presente estudio se identifica que el personal del INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y RECREACION DE YOPAL no hace uso de protectores auditivos

9. RESULTADOS

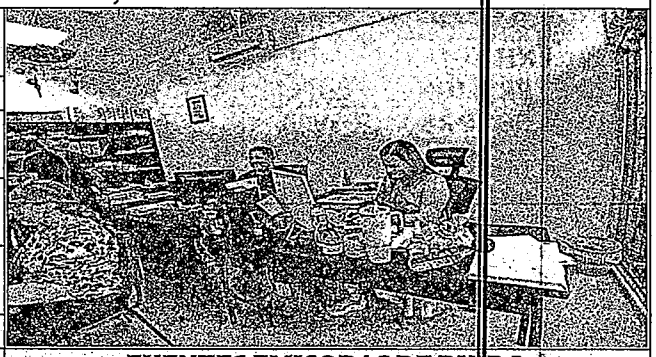
Tabla 8. Resultados registrados durante la medición en la oficina subdirección administrativa y financiera I.

PUNTO DE MEDICION				
LUGAR	OFICINA SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA I			
NIVEL DE PRESION SONORA	MIN dB(A)	MAX dB(A)	PROMEDIO dB(A)	
	59,9	62,8	61,4	
TIEMPO MAXIMO DE EXPOSICION (HORAS)	N/A			
TIEMPO DE EXPOSICION (HORAS)	8			
TRABAJADORES EXPUESTOS	5			
N°	HORA	NPS	UNIDAD	FUENTES EMISORAS DE RUIDO
1	10:41:08	61,1	dB(A)	
2	10:41:09	61,5	dB(A)	
3	10:41:10	62,8	dB(A)	Conversación entre el personal.
4	10:41:11	61,6	dB(A)	
5	10:41:12	61,0	dB(A)	Equipos de cómputo.
6	10:41:13	62,6	dB(A)	
7	10:41:14	62,0	dB(A)	OBSERVACIONES
8	10:41:15	60,5	dB(A)	La medición se realizó al interior de la oficina de subdirección administrativa y financiera, la cual permaneció totalmente cerrada. De acuerdo con la información registrada y las condiciones identificadas se tiene en cuenta que hay exposición de 5 personas durante un tiempo promedio acumulado de 8 horas de la jornada laboral. Es de tener en cuenta que este tiempo depende de la actividad a ejecutar. De acuerdo con la medición realizada se obtiene un nivel de presión sonora promedio de 61,4 dB (A).
9	10:41:16	62,7	dB(A)	
10	10:41:17	62,6	dB(A)	
11	10:41:18	61,8	dB(A)	
12	10:41:19	60,3	dB(A)	
13	10:41:20	61,5	dB(A)	
14	10:41:21	60,7	dB(A)	
15	10:41:22	60,2	dB(A)	
16	10:41:23	60,9	dB(A)	
17	10:41:24	59,9	dB(A)	
18	10:41:25	60,7	dB(A)	
19	10:41:26	62,5	dB(A)	PROTECTOR AUDITIVO: N/A
20	10:41:27	60,5	dB(A)	CRITERIO



IPS SCSO
cenbi
centro de bienestar integral

Tabla 9. Resultados registrados durante la medición en la oficina jurídica.

PUNTO DE MEDICION				
LUGAR	OFICINA JURIDICA			
NIVEL DE PRESION SONORA	MIN dB(A)	MAX dB(A)	PROMEDIO dB(A)	
	65,1	67,9	66,4	
TIEMPO MAXIMO DE EXPOSICION (HORAS)	N/A			
TIEMPO DE EXPOSICION (HORAS)	8			
TRABAJADORES EXPUESTOS	5			
N°	HORA	NPS	UNIDAD	FUENTES EMISORAS DE RUIDO
1	10:47:21	67,8	dB(A)	
2	10:47:22	66,2	dB(A)	
3	10:47:23	67,8	dB(A)	Conversación entre el personal.
4	10:47:24	66,9	dB(A)	
5	10:47:25	66,1	dB(A)	Equipos de cómputo.
6	10:47:26	65,1	dB(A)	
7	10:47:27	66,2	dB(A)	OBSERVACIONES
8	10:47:28	65,7	dB(A)	La medición se realizó al interior de la oficina jurídica. De acuerdo con la información registrada y las condiciones identificadas se tiene en cuenta que hay exposición de 5 personas durante un tiempo promedio acumulado de 8 horas de la jornada laboral. Es de tener en cuenta que este tiempo depende de la actividad a ejecutar.
9	10:47:29	65,1	dB(A)	
10	10:47:30	66,3	dB(A)	
11	10:47:31	65,3	dB(A)	
12	10:47:32	65,2	dB(A)	
13	10:47:33	67,7	dB(A)	
14	10:47:34	66,6	dB(A)	
15	10:47:35	66,9	dB(A)	
16	10:47:36	66,4	dB(A)	De acuerdo con la medición realizada se obtiene un nivel de presión sonora promedio de 66,4 dB (A).
17	10:47:37	66,4	dB(A)	
18	10:47:38	66,1	dB(A)	
19	10:47:39	67,9	dB(A)	PROTECTOR AUDITIVO: N/A
20	10:47:40	67,2	dB(A)	CRITERIO

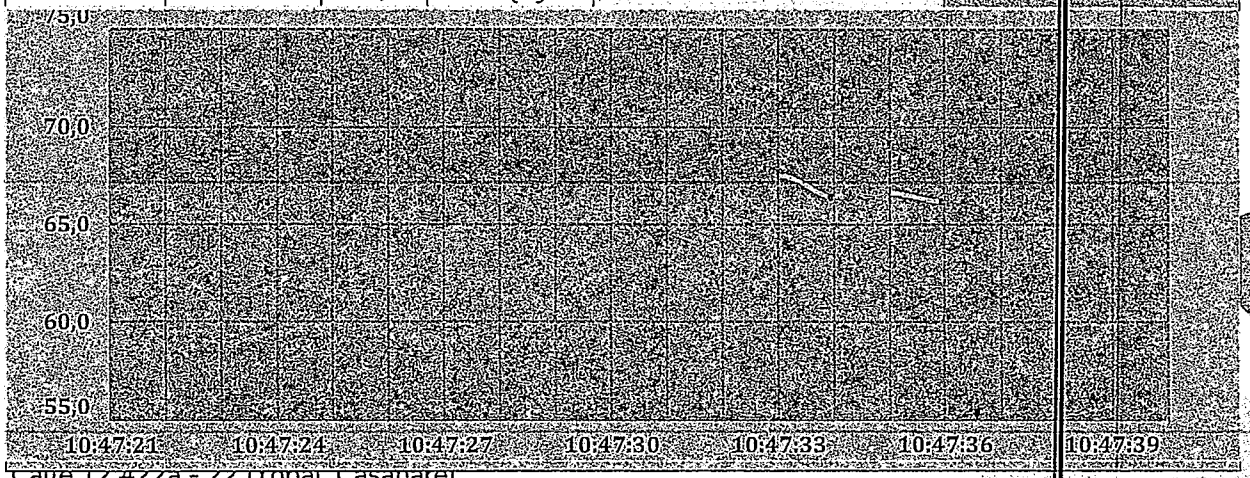


Tabla 10. Resultados registrados durante la medición en la oficina subdirección administrativa y financiera II.

PUNTO DE MEDICION				
LUGAR	OFICINA SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA II			
NIVEL DE PRESION SONORA	**MIN dB(A)**	**MAX dB(A)**	**PROMEDIO dB(A)**	
	45,3	48,1	46,2	
TIEMPO MAXIMO DE EXPOSICION (HORAS)	N/A			
TIEMPO DE EXPOSICION (HORAS)	8			
TRABAJADORES EXPUESTOS	1			
N°	**HORA**	**NPS**	**UNIDAD**	**FUENTES EMISORAS DE RUIDO**
1	10:51:09	46,3	dB(A)	
2	10:51:10	46,6	dB(A)	
3	10:51:11	45,3	dB(A)	Conversación entre el personal.
4	10:51:12	48,1	dB(A)	
5	10:51:13	45,8	dB(A)	Equipos de cómputo.
6	10:51:14	46,1	dB(A)	
7	10:51:15	47,4	dB(A)	**OBSERVACIONES**
8	10:51:16	46,2	dB(A)	La medición se realizó al interior de la oficina de subdirección administrativa y financiera, la cual permaneció totalmente cerrada. De acuerdo con la información registrada y las condiciones identificadas se tiene en cuenta que hay exposición de 1 persona durante un tiempo promedio acumulado de 8 horas de la jornada laboral. Es de tener en cuenta que este tiempo depende de la actividad a ejecutar. De acuerdo con la medición realizada se obtiene un nivel de presión sonora promedio de 46,2 dB (A).
9	10:51:17	46,2	dB(A)	
10	10:51:18	45,8	dB(A)	
11	10:51:19	46,0	dB(A)	
12	10:51:20	48,0	dB(A)	
13	10:51:21	45,4	dB(A)	
14	10:51:22	46,0	dB(A)	
15	10:51:23	47,1	dB(A)	
16	10:51:24	45,4	dB(A)	
17	10:51:25	45,3	dB(A)	
18	10:51:26	46,1	dB(A)	
19	10:51:27	45,4	dB(A)	**PROTECTOR AUDITIVO** N/A
20	10:51:28	45,3	dB(A)	**CRITERIO**

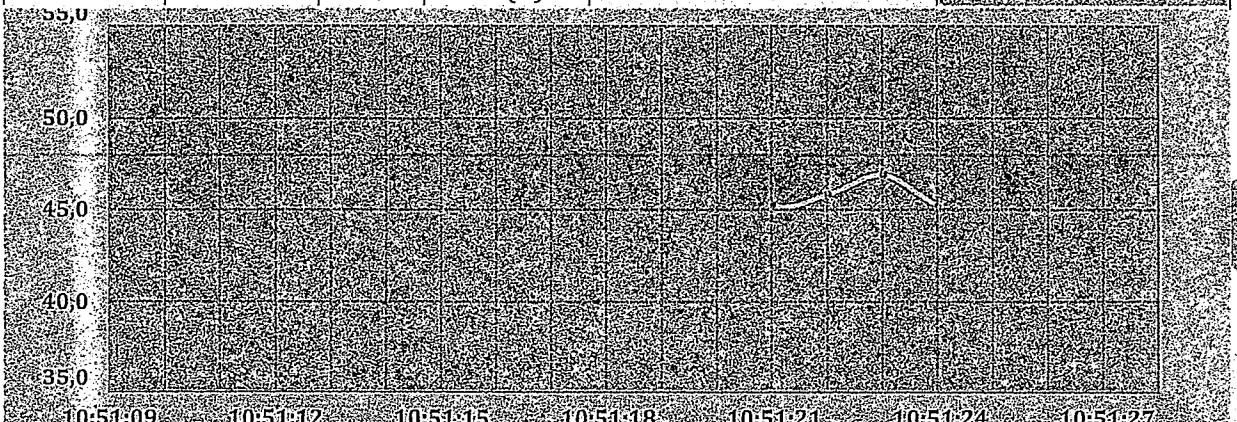
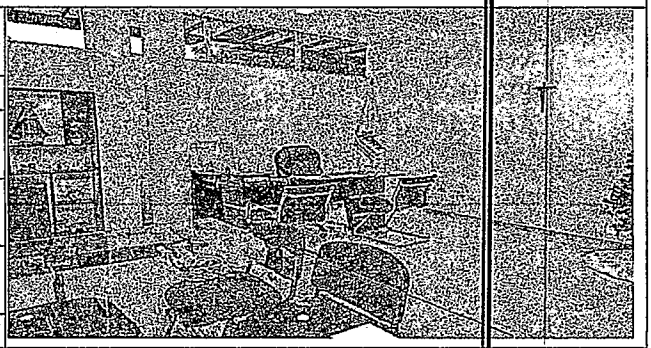


Tabla 11. Resultados registrados durante la medición en oficina del director general.

PUNTO DE MEDICION				
LUGAR	OFICINA DIRECTOR GENERAL			
NIVEL DE PRESION SONORA	**MIN dB(A)**	**MAX dB(A)**	**PROMEDIO dB(A)**	
	48,7	51,3	50,0	
TIEMPO MAXIMO DE EXPOSICION (HORAS)	N/A			
TIEMPO DE EXPOSICION (HORAS)	8			
TRABAJADORES EXPUESTOS	1			
N°	**HORA**	**NPS**	**UNIDAD**	**FUENTES EMISORAS DE RUIDO**
1	10:56:11	51,2	dB(A)	
2	10:56:12	49,2	dB(A)	
3	10:56:13	49,0	dB(A)	
4	10:56:14	50,4	dB(A)	Equipos de cómputo.
5	10:56:15	50,2	dB(A)	
6	10:56:16	50,4	dB(A)	
7	10:56:17	48,7	dB(A)	**OBSERVACIONES**
8	10:56:18	49,4	dB(A)	La medición se realizó al interior de la oficina del director general, la cual permaneció totalmente cerrada. De acuerdo con la información registrada y las condiciones identificadas se tiene en cuenta que hay exposición de 1 persona durante un tiempo promedio acumulado de 8 horas de la jornada laboral. Es de tener en cuenta que este tiempo depende de la actividad a ejecutar.
9	10:56:19	50,3	dB(A)	
10	10:56:20	49,3	dB(A)	
11	10:56:21	49,4	dB(A)	
12	10:56:22	49,1	dB(A)	
13	10:56:23	51,0	dB(A)	
14	10:56:24	50,8	dB(A)	
15	10:56:25	50,3	dB(A)	
16	10:56:26	49,6	dB(A)	
17	10:56:27	51,3	dB(A)	De acuerdo con la medición realizada se obtiene un nivel de presión sonora promedio de 50,0 dB (A).
18	10:56:28	49,9	dB(A)	
19	10:56:29	50,8	dB(A)	**PROTECTOR AUDITIVO** N/A
20	10:56:30	49,7	dB(A)	**CRITERIO**

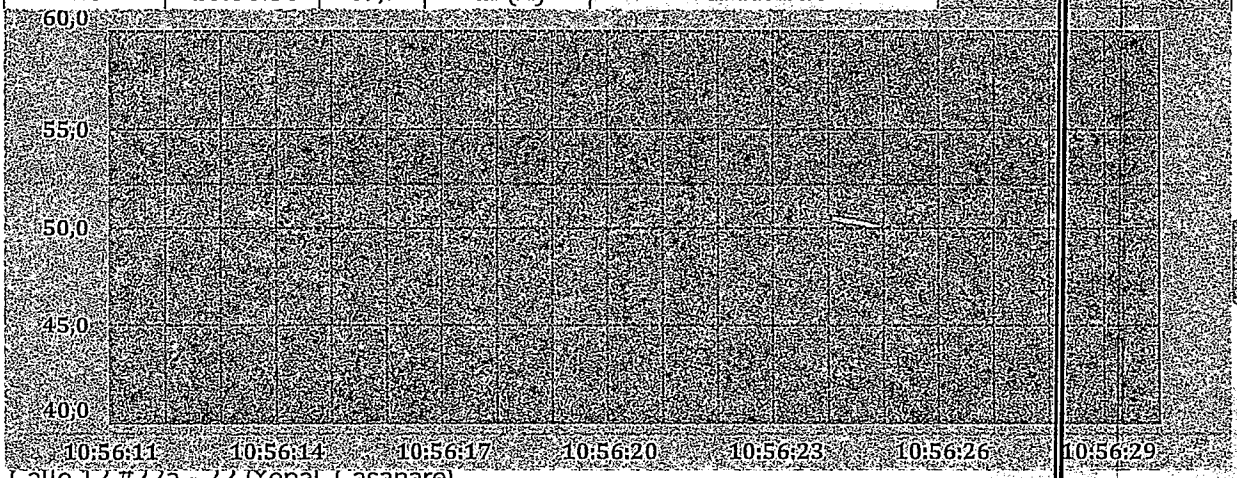
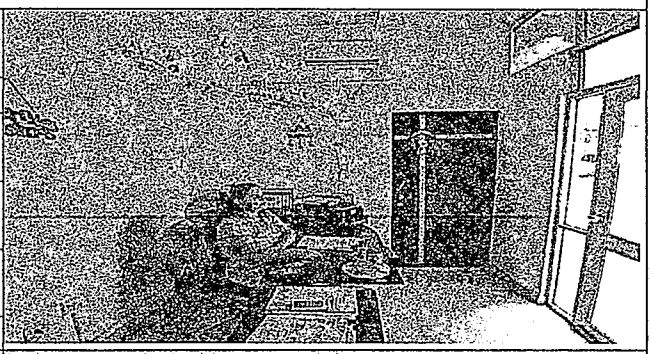
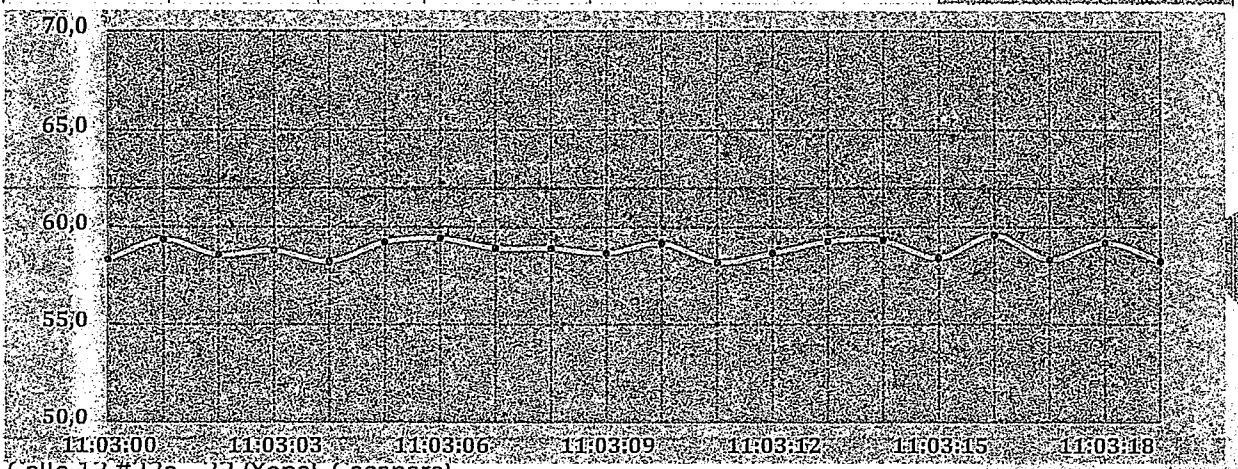


Tabla 12. Resultados registrados durante la medición en la oficina secretaria general.

PUNTO DE MEDICION				
LUGAR	OFICINA SECRETARIA GENERAL			
NIVEL DE PRESION SONORA	MIN dB(A)	MAX dB(A)	PROMEDIO dB(A)	
	58,2	59,6	58,8	
TIEMPO MAXIMO DE EXPOSICION (HORAS)		N/A		
TIEMPO DE EXPOSICION (HORAS)		8		
TRABAJADORES EXPUESTOS		1		
N°	HORA	NPS	UNIDAD	FUENTES EMISORAS DE RUIDO
1	11:03:00	58,3	dB(A)	
2	11:03:01	59,4	dB(A)	
3	11:03:02	58,6	dB(A)	Conversación entre el personal.
4	11:03:03	58,8	dB(A)	
5	11:03:04	58,2	dB(A)	Equipos de cómputo.
6	11:03:05	59,2	dB(A)	
7	11:03:06	59,4	dB(A)	OBSERVACIONES
8	11:03:07	58,9	dB(A)	La medición se realizó al interior de la oficina de la secretaria general, la cual permaneció totalmente cerrada. De acuerdo con la información registrada y las condiciones identificadas se tiene en cuenta que hay exposición de 1 persona durante un tiempo promedio acumulado de 8 horas de la jornada laboral. Es de tener en cuenta que este tiempo depende de la actividad a ejecutar.
9	11:03:08	58,9	dB(A)	
10	11:03:09	58,7	dB(A)	
11	11:03:10	59,2	dB(A)	
12	11:03:11	58,2	dB(A)	
13	11:03:12	58,7	dB(A)	
14	11:03:13	59,3	dB(A)	
15	11:03:14	59,3	dB(A)	
16	11:03:15	58,4	dB(A)	
17	11:03:16	59,6	dB(A)	De acuerdo con la medición realizada se obtiene un nivel de presión sonora promedio de 58,8 dB (A).
18	11:03:17	58,3	dB(A)	
19	11:03:18	59,2	dB(A)	PROTECTOR AUDITIVO: N/A
20	11:03:19	58,3	dB(A)	CRITERIO



10. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo con las áreas objeto de estudio y la estrategia de evaluación, se tienen los siguientes niveles de ruido en Decibeles (A), detallados a continuación.

Tabla 10. Registro de resultados obtenidos de la medición en las áreas objeto de estudio del INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y RECREACION DE YOPAL.

DESCRIPCIÓN	NPS PROMEDIO (dBA)	NUMERO DE TRABAJADORES EXPUESTOS	TIEMPO DE EXPOSICIÓN (HORAS)	TIEMPO MÁXIMO DE EXPOSICIÓN PERMITIDO (HORAS)	CRITERIO DE VALORACION
Oficina subdirección administrativa y financiera I	61,5	5	8	N/A	
Oficina jurídica	66,4	5	8	N/A	
Oficina subdirección administrativa y financiera II	46,2	1	8	N/A	
Oficina director general	50,0	1	8	N/A	
Oficina jurídica	66,4	5	8	N/A	

11. CONCLUSIONES

Se realizó la medición de los niveles de presión sonora mediante la toma de sonometrías en las áreas objeto de estudio mencionadas con anterioridad del INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y RECREACION DE YOPAL. Con base en los resultados encontrados se puede concluir que en las áreas objeto de estudio bajo las condiciones mencionadas no se presentan niveles de presión sonora equivalentes mayores a 70 dB(A), por tal razón, se da cumplimiento a lo establecido en el parágrafo 1 del artículo 92 de la resolución 2400 de 1979, en el cual se menciona que en las oficinas y lugares de trabajo en donde predomine la labor intelectual, los niveles sonoros (ruidos) no podrán ser mayores de 70 decibeles, independientemente de la frecuencia y tiempo de exposición.

12. RECOMENDACIONES

- Se recomienda continuar con las actividades de mantenimiento preventivo de los equipos de aire acondicionado de las oficinas objeto de estudio, de forma que permita disminuir o mantener el nivel de ruido identificado en el presente estudio a los que se encuentra expuesto el personal, prolongar su vida útil y mantener las oficinas totalmente cerradas.

- Se recomienda continuar con la realización de exámenes ingreso, periódicos y de retiro al personal, que contribuyan al diagnóstico y seguimiento de cualquier enfermedad relacionada a la pérdida de capacidad auditiva generada por la exposición a ruido.

- Se recomienda continuar ejecutando capacitaciones y campañas de riesgo físico (Ruido) al personal de la empresa, fortaleciendo comportamientos seguros de autocuidado con el fin de evitar alteraciones en la salud auditiva de los trabajadores.

- Se recomienda continuar con la realización de estudios de higiene industrial para ruido por lo menos una vez al año, con el fin de valorar el riesgo y grado de exposición de los trabajadores que se encuentran expuestos, considerando se puede presentar variación en las condiciones locativas, ambientales o cambio de actividades laborales.

13. BIBLIOGRAFIA

✓ Resolución 1792 de mayo de 1990: expedida por los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud, hoy Ministerio de la Protección Social, se utiliza como Valor Límite Permisible de exposición al ruido continuo o intermitente en los ambientes de trabajo.

✓ Resolución 8321 de 1983: en su artículo 42 establece que no se permite ningún tiempo de exposición a ruido continuo o intermitente por encima de 115 dBA de presión sonora. Según esta misma norma, cuando la exposición diaria conste de dos o más períodos de exposición a ruido continuo o intermitente de diferentes niveles sonoros y duración, se tendrá en cuenta el efecto combinado de las distintas exposiciones en lugar del efecto individual.

✓ Resolución 627 del 7 de abril de 2006: Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo territorial; donde se contempla la norma nacional sobre emisión de ruido y ruido ambiental, estableciendo los siguientes límites permisibles según el área. *"Por la cual se establece la norma nacional de emisión de ruido y ruido ambiental".*

- ✓ Conferencia Americana de Ingenieros Higienistas Gubernamentales de USA (ACGIH): norma básica de ruido industrial por la Conferencia Americana de Ingenieros Higienistas Gubernamentales de USA (ACGIH), y con base en sus revisiones establece los Valores Límites Permisibles (VLP) con referencia a niveles de presión sonora y duraciones de exposición (8 horas / día y 40 horas / semana) seguidos en Colombia, que representan condiciones bajo las cuales, se cree que todos los trabajadores pueden estar repetidamente expuestos, sin sufrir efectos adversos sobre su capacidad para oír y comprender la conversación normal.

- ✓ "American Standars Institute Specification for Sound": El nivel de presión sonora debe ser determinado con un sonómetro que se ajuste como mínimo a los requerimientos de la "American Standars Institute Specification for Sound". Las mediciones deben ser hechas utilizando el filtro de ponderación A y en respuesta lenta. La duración de las exposiciones no puede ser superior a las mostradas. Estos valores son aplicables a la duración total de exposición por día de trabajo, independientemente de si se trata de una exposición continua o de varias exposiciones de corta duración.

- ✓ "Guía para la evaluación del factor riesgo ruido", realizada por el equipo técnico pontificia Universidad Javeriana; donde se contempla la selección de los protectores auditivos en consideración del nivel Leq de ruido del área y el factor NRR (Noise Reduction Rating) del protector, mediante la fórmula de NIOSH – AIHA.

- ✓ "Revista Ruido y salud en Madrid", realizada por Insituto DKV de la vida saludable, donde se menciona conceptos relacionados a ruido.

14. GLOSARIO

Sonido: El sonido se puede definir en términos de las frecuencias que determinan su tono y calidad, junto con las amplitudes que determinan su intensidad.

- **Tono:** Los términos tono o altura se refieren a una cualidad de la sensación sonora que nos permite distinguir entre un sonido grave o bajo, de otro agudo o alto. El tono se eleva al aumentar la frecuencia.

- **Intensidad:** se define como la cantidad de energía (potencia sonora) que atraviesa por segundo una superficie que contiene un sonido. Está relacionado con la amplitud de la onda sonora y con la cantidad de energía transportada. Desde un punto de vista subjetivo nos dice si el sonido es "fuerte ó débil", esto se denomina Sonoridad.

Presión sonora: cantidad de energía acústica por unidad de superficie (N/m2). El margen de presión acústica que es capaz de oír una persona joven y normal oscila entre 20 N/m2 y 2x10-5 N/m2 (umbral auditivo).

Susceptibilidad Individual. Se acepta que hay personas que tienen una particular susceptibilidad a los efectos del ruido sobre su sistema auditivo. El Ministerio de Salud expidió la Resolución 8321 de 1983 para determinar esa susceptibilidad y tomar las medidas preventivas pertinentes, como, practicar a toda persona que vaya a laborar en un lugar ruidoso una audiometría al ingreso y otra antes que se cumplan tres meses de exposición al ruido.

Presbiacusia. La Presbiacusia empieza, en promedio, cerca de los 30 años con una pérdida progresiva en la sensibilidad a las frecuencias altas.

Enfermedades o condiciones pre/coexistentes. Rubéola congénita, diabetes, enfermedad renal, artritis reumatoidea, otitis crónicas, enfermedad de Meniére, trauma craneoencefálico, mala neumatización de las apófisis mastoides, otosclerosis, tumores benignos o malignos.

Estilos de vida. Se sabe que el hábito de fumar aumenta el riesgo de sordera. Otras actividades extralaborales como discotecas, etc. incrementan la exposición, por lo tanto, el riesgo. También la utilización de objetos duros para limpiar el conducto auditivo externo y las malas prácticas higiénicas con los elementos de protección personal, entre otros.

NOTA:

El presente informe tiene el carácter de un concepto técnico. Las conclusiones y/o recomendaciones en él contenidas se emiten debido a la especialidad de los profesionales que intervinieron en su realización y no tienen carácter vinculante ni obligatorio.

ASESORADO POR	
PROFESIONAL	BRANDON STIVE ESPINEL ALVAREZ Ingeniero Industrial. Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo
IDENTIFICACIÓN	1.057.595.391
LICENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Resolución N° 0054 de 2018 Secretaria de Salud de Boyacá

15. ANEXOS

ANEXO 1: CERTIFICADO DE CALIBRACIÓN DE SONOMETRO EXTECH SDL – 600.

Bogotá Cel: 313209[illegible]270
Cali Cel: 313209[illegible]645
Medellin Cel: 313209[illegible]290
Bogotá D.C Carrera 73 No. 51-78 Of [illegible]102

ISO IEC 17025:2017
16-LAC-035

CERTIFICADO DE CALIBRACIÓN
CALIBRATION CERTIFICATE

Cliente/Customer: INGENIERÍA, INNOVACIÓN Y GESTIÓN SAS - INNOVAGEST SAS

Dirección/Address: Calle 33 No. 20 - 42

Ciudad/City: Yopal

Equipo/ Equipment: Sonómetro

Fabricante/ Manufacturer: EXTECH

Modelo/ Model: SDL600

Número de Serie/ Serial Number: H.474735

Numero de Certificado: 9194

Lugar donde se efectuó la calibración: Laboratorio Technik Ltda, Bogotá D.C.

Fecha de Ingreso: 2024-08-02

Fecha de Calibración: 2024-08-02

Fecha de Emisión Certificado: 2024-08-05

TECHNIK LTDA certifica que este equipo fue calibrado, usando normas e instrumentos trazables al sistema internacional de unidades. El Laboratorio establece la trazabilidad del Sistema de Calibración por medio de una cadena ininterrumpida de mediciones que lo vinculan a los patrones primarios.

TECHNIK LTDA certifies that this Equipment was calibrated, using standards and instruments which are traceable to international system of units. The laboratory establishes the traceability of the Calibration System through an unstopped chain of measurements which is joined to primary measuring patrons.

Nota: Este certificado expresa fielmente el resultado de las mediciones realizadas al equipo como fue recibido. Sólo podrá ser reproducido en su totalidad con previa autorización. TECHNIK LTDA no se responsabiliza de los perjuicios que puedan derivarse del uso inadecuado de la información aquí contenida y de los instrumentos calibrados.

MTK-RE-07 [illegible]9

IPS SCSO

cenbi

centro de bienestar integral

Bogotá Cel: 3132099270
Cali Cel: 3132096645
Medellín Cel: 3132099290
Bogotá D.C Carrera 73 No. 51-78 Of. 102

ISO IEC 17025:2017
16 LAC 025

CONDICIONES AMBIENTALES DE MEDICIÓN

	Máxima	Mínima	Promedio		
Temperatura	25,0	24,6	24,7	± 0,2	°C
Humedad	32,2	28,0	30,4	± 2,1	% hr
Presión Ambiental	752,5	752,5	752,5	± 0,0	hPa

NOTAS.

-. *Los resultados contenidos en este certificado se refieren únicamente al equipo, momento y condiciones en que se realizaron las mediciones. The results of this inform refer to the instrument, the moment and conditions in which the measurements were made.*

-. Los resultados contenidos en este certificado no incluyen las incertidumbres ni las desviaciones de los accesorios adicionales del sonómetro.

Álvaro Arce Lozano
Líder de Metrología
Revisó y aprobó

IPS SCSO

cenbi

centro de bienestar integral

Bogotá Cel: 3132099270
Cali Cel: 3132096645
Medellín Cel: 3132099290
Bogotá D.C Carrera 73 No. 51-78 Of. 102

PATRONES Y TRAZABILIDAD METROLÓGICA

INSTRUMENTO	MARCA	MODELO	SERIE
Multifunction Acoustic Calibrator	Brüel & Kjaer	4226	2626915

Otro equipo utilizado.

TERMOHIGROMETRO	EXTECH	42280	10323734
BAROMETRO	Brüel & Kjaer	-	-

Los resultados de la calibración realizada son trazables al kilogramo (kg), metro (m), segundo (s) y ampere (A) unidades base del sistema internacional SI, a través de los equipos aquí listados.
Los instrumentos usados en los procesos de calibración son calibrados a su vez con estándares e instrumentos internacionales.

ERROR

El error reportado en las tablas de resultados se calcula mediante la siguiente expresión

- *Error Linealidad = || Lectura del valor medido n – Lectura del valor medido n+1 ||*
- *Error = || Lectura del Calibrador – Valores estándares de calibración según norma ||*

INCERTIDUMBRE

La incertidumbre expandida de las medidas está establecida como una incertidumbre estándar combinada de la medida multiplicado por un factor de cobertura de $k=2$ que garantiza una confianza de aproximadamente 95,45% para una distribución normal.

- *Incertidumbre Expandida = [Incertidumbre combinada] x [Factor de Cobertura (k)]*

IPS SCSO

cenbi

centro de bienestar integral

Bogotá Cel: 3132099270
Cali Cel: 3132096645
Medellín Cel: 3132099290
Bogotá D.C Carrera 73 No. 51-78 Of. 102

ISO IEC 17025:2017
16-LAC-035

RESULTADOS DE LA CALIBRACIÓN

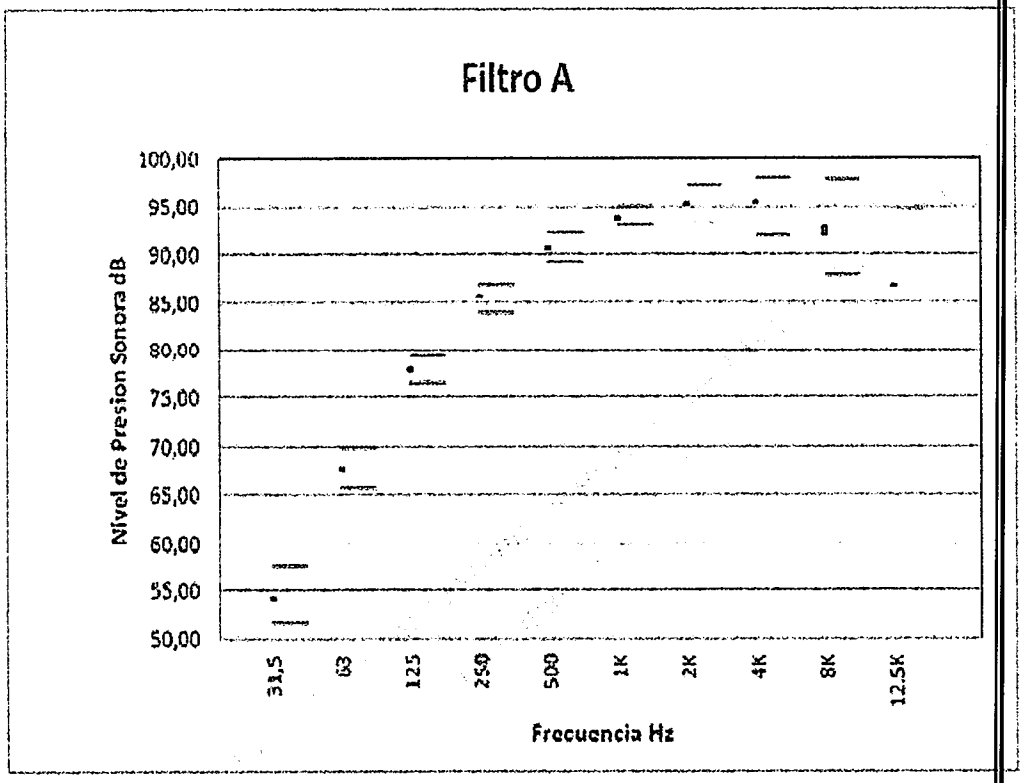
CERTIFICADO DE CALIBRACIÓN PONDERACIÓN A (Acústico)				
Frecuencia (Hz)	Valor Normativa (dB SPL)	Promedio Medida (dB SPL)	Promedio Error (dB SPL)	Incertidumbre Expandida (dB SPL)
31,5	54,60	54,12	-0,48	0,12
63	67,80	67,70	-0,10	0,12
125	77,90	77,90	0,00	0,12
250	85,40	85,69	0,29	0,12
500	90,80	90,71	-0,09	0,12
1000	94,00	93,78	-0,22	0,12
2000	95,20	95,33	0,13	0,14
4000	95,00	95,48	0,48	0,12
8000	92,90	92,45	-0,45	0,50
12500	89,70	86,77	-2,93	0,14

clase	2

* El resultado de las siguientes frecuencias no se encuentra cubierto por el alcance acreditado por ONAC 16-LAC-035: 31,5Hz, 63Hz, 250Hz, 500Hz, 2000Hz, 4000Hz, 12500Hz.

Bogotá Cel: 313209927[illegible]
Cali Cel: 313209664[illegible]
Medellín Cel: 313209927[illegible]
Bogotá D.C Carrera 73 No. 51-78 Of. 1[illegible]

ISO IEC 17025:2017
16-LAC-035



* El resultado de las siguientes frecuencias no se encuentra cubierto por el alcance acreditado por ONAC 16-LAC-035: 31,5Hz, 63Hz, 250Hz, 500Hz, 2000Hz, 4000Hz, 12500Hz.

IPS SCSO

cenbi

centro de bienestar integral

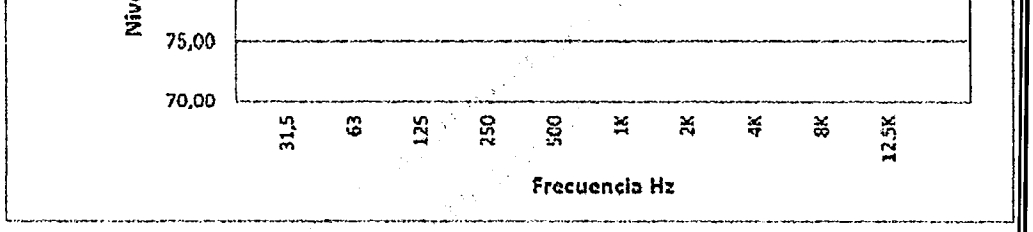
Bogotá Cel: 3132099270
Cali Cel: 3132096645
Medellín Cel: 3132099290
Bogotá D.C Carrera 73 No. 51-78 Of. 102

CERTIFICADO DE CALIBRACIÓN PONDERACIÓN C (Acústico)				
Frecuencia (Hz)	Valor Normativa (dB SPL)	Promedio Medida (dB SPL)	Promedio Error (dB SPL)	Incertidumbre Expandida (dB SPL)
31,5	91,00	91,42	0,42	0,12
63	93,20	94,00	0,80	0,12
125	93,80	94,40	0,60	0,12
250	94,00	94,59	0,59	0,12
500	94,00	94,28	0,28	0,14
1000	94,00	93,78	-0,22	0,12
2000	93,80	93,76	-0,04	0,12
4000	93,20	93,38	0,18	0,12
8000	91,00	90,25	-0,75	0,12
12500	87,80	84,63	-3,17	0,14

clase	2

* El resultado de las siguientes frecuencias no se encuentra cubierto por el alcance acreditado por ONAC 16-LAC-035: 31,5Hz, 63Hz, 250Hz, 500Hz, 2000Hz, 4000Hz, 12500Hz.

Bogotá Cel: 3132099270
Cali Cel: 3132096645
Medellín Cel: 3132099290
Bogotá D.C Carrera 73 No. 51-78 Of. 102



* El resultado de las siguientes frecuencias no se encuentra cubierto por el alcance acreditado por ONAC 16-LAC-035: 31,5Hz, 63Hz, 250Hz, 500Hz, 2000Hz, 4000Hz, 12500Hz.

IPS SCSO

cenbi

centro de bienestar integral

Bogotá Cel: 3132099270
Cali Cel: 3132096645
Medellín Cel: 3132099290
Bogotá D.C Carrera 73 No. 51-78 Of. 102

LAS SIGUIENTES PRUEBAS NO ESTÁN CUBIERTAS POR EL ALCANCE ACREDITADO POR ONAC 16-LAC-035

COMPROBACION DE CALIBRACION	
Valor de Referencia	94 dB / 1000 Hz
Lectura antes de ajuste	95,00
Lectura después de ajuste	93,90

*Esta prueba no está cubierta por el alcance acreditado por ONAC

FIN DEL CERTIFICADO DE CALIBRACIÓN

TRD_110_39_03

CERTIFICADO DE CUMPLIMIENTO Y RECIBO A SATISFACCIÓN

1. Fecha:

Día:	22	Mes:	11	Año:	2024

2. Información del contrato:

Número del Contrato:	IDRY-MC-317-2024		
Contratista:	PASSOS S.A.S. BIC		
Objeto Contractual:	CONTRATAR LA PRESTACION DE SERVICIOS PARA LA REALIZACIÒN DE EXÀMENES MÈDICOS OCUPACIONALES PERIÒDICOS DE INGRESO Y EGRESO DE LOS FUNCIONARIOS DE PLANTA DEL INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE YOPAL-IDRY, PARA LA VIGENCIA 2024.		
Fecha Acta de Inicio:	25/10/2024	**Fecha terminación:**	24/11/2024
Póliza de Cumplimiento:	625-47-994000000095		
Póliza de Responsabilidad:	N/A		

Con la presente se certifica el recibo a satisfacción de los bienes y/o servicios adquiridos según el objeto del contrato mencionado, los cuales han sido verificados y corresponden a las especificaciones técnicas requeridas de conformidad con lo establecido en el mismo, los cuales se relacionan a continuación:

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VALOR
Suministro de extintor tipo CO2 capacidad 15 libras	2	2.442.102,00
Señalización plástica para extintor tipo CO2 30*25 cm	2	27.460,00
Espuma Yodada frasco por 120 mil	3	25.434,00
Solución Yodada frasco por 120 ml	3	25.815,00
Agua oxigenada * 120 ml UNIDAD	3	18.858,00
Alcohol * frasco 120 mil UNIDAD	3	18.858,00
Aplicadores paquete * 20 unidades UNIDAD	3	13.029,00
Baja lenguas madera paquete por 10 unidades	3	13.029,00
Manual de primeros auxilios tipo cartilla pequeña	3	22.944,00
Caja de curitas * 25 unidades	1	4.106,00
Esparadrapo rollo * 5 m * 25 cm	3	22.515,00
Gasa quirúrgica no estéril 45 cm * 45 cm paquete * 10 unidades	2	13.260,00
Linterna pequeña recargable	5	83.880,00
Parches oculares * unidad color piel	12	49.920,00
tapabocas quirúrgico * unidad	12	18.840,00
Protector RCP desechable	3	18.180,00
Termómetro digital	3	33.222,00
Tijera de seguridad tipo Bondage	2	23.114,00
Venda elástica Unidad * 0,1*1m	2	5.200,00

Kit de inmovilizador de extremidades para adulto	2	82.384,00
Cuello ortopédico graduable tipo Ambulancia	3	192.760,00
Venda triangular en tela por unidad	3	15.750,00
Micropore 24 mm x 3 m	6	20.280,00
Apósitos 6 X 7cm Caja de 5 unidades	2	25.820,00
brazaletes tipo brigadista reflectivo logo IDRY UNIDAD	5	102.700,00
Buzón plástico transparente para reporte de condiciones y/o actos inseguros UNIDAD 1	1	66.926,00

Para constancia se firma la presente acta por quienes en ella intervinieron,

LILIAN SUSANA MORA BARRERA
SUPERVISOR CONTRATO

PASSOS S.A.S. BIC
R/L YENI CONSUELO COMBANA SIGUA
CONTRATISTA

Elaboró: Jhon Edison Rosado
Profesional contratado Apoyo a la Supervisión

INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y RECREACION DE YOPAL
Nit.800.117.801-9

TRANSV. 18 # 13-55 TEL.6333220
YOPAL - CASANARE

ENTRADA DE INVENTARIO No: 0000041

PROVEEDOR(ES): 000830506250-PASSOS SAS BIC

NIT/C.C: 830.506.250-9
FECHA: 22/11/2024
TEL: 3208006191

DIR: CRA 19 18 42 - direccionadmin@passo

CODIGO	NOMBRE	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	TOTAL
166080034	Extintor CO2 15 libras	2.00	1,453,050.69	2,906,101 38
166080035	Señalizacion para Extintor	2.00	16,338.70	32,677.40
166080036	Soporte Piso Extintor	2.00	125,536.67	251,073.34
166080037	Espuma Yodada 120Ml	3.00	10,088.82	30,266.46
166080038	Solucion Yodada 120Ml	3.00	10,239.95	30,719.85
166080039	Agua Oxigenada 120Ml	3.00	11,845.26	35,535.78
166080040	Alcohol 120Ml	3.00	7,480.34	22,441.02
166080041	Aplicadores Paquete 20 und	3.00	5,168.17	15,504.51
166080042	Bajalenguas madera 10 Und	3.00	5,168.17	15,504.51
166080043	Manual primeros auxilios	3.00	9,101.12	27,303.36
166080044	Caja de Curitas	1.00	4,886.14	4,886.14
166080045	Esparadrapo Rollo 5x25cm	3.00	8,930.95	26,792.85
166080046	Gasa Quirurgica 45x45 cm	2.00	7,889.70	15,779.40
166080047	Linterna pequeña Recargable	5.00	19,963.44	99,817.20
166080048	Parches Oculares	12.00	4,950.40	59,404.80
166080049	Tapabocas Quirurgico	12.00	1,868.30	22,419.60
166080050	Protector RCP Desechable	3.00	7,211.40	21,634.20
166080051	Termometro Digital	3.00	13,178.06	39,534.18
166080052	Tijera de Seguridad	2.00	13,752.83	27,505.66
166080053	Kit Inmovilizador Extremidades	2.00	49,018.48	98,036.96
166080054	Venda Eslastica	2.00	3,094.00	6,188.00
166080055	Cuello Ortopedico	3.00	76,457.50	229,372.50
166080056	Venda Triangular en Tela	3.00	6,247.50	18,742.50
166080057	Micropore 24mmx3m	6.00	4,022.20	24,133.20
166080059	Brazaletes Tipo Brigadista	5.00	24,442.60	122,213.00
166080060	Buzon Plastico	1.00	79,640.75	79,640.75
166080058	Apositos 6x7cm Caja 5 Unidades	2.00	15,362.90	30,725.80

NOTAS. CONTRATO IDRY-MC-317-2024, SEGUN OBJETO DE PRESTACION DE SERVICIOS PAR A EL MANTENIMIENTO Y REMPLAZO DE BOTIQUINES, EXTINTORES Y LA REALIZACI ON DE EXAMENES MEDICOS OCUPACIONALES PERIODICOS DE INGRESO Y EGRESO DE LOS FUNCIONARIOS DE PLANTA DEL IDRY PARA LA VIGENCIA 2024.

ENTRADA TOTAL	4,293,954.35
NETO PAGAR	4,293,954.35

DIANA CAROLINA GUEVARA AYA
ALMACENISTA

LILIAN SUSANA MORA BARRERA
SUPERVISORA DEL CONTRATO

YENY CONSUELO LOMBANA
CONTRATISTA

INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y RECREACION DE YOPAL
Nit.800.117.801-9

TRANSV. 18 # 13-55 TEL.6333220

YOPAL - CASANARE

ORDEN DE SALIDA No.0000305

P. EMISOR: BODEGA HOBO - CENTRAL
SEÑORES. MORA BARRERA LILIAN SUSANA
DIRECCION.CL 26B 31B 62 P1
TELEFONO .0

CIUDADlisumora@gmail.com

FECHA DE SALIDA: 22/11/2024

ACTIVO	DESCRIPCION	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
166080035	Señalizacion para Extintor	2.00	16,339.00	32,678.00
166080037	Espuma Yodada 120Ml	3.00	10,089.00	30,267.00
166080038	Solucion Yodada 120Ml	3.00	10,240.00	30,720.00
166080039	Agua Oxigenada 120Ml	3.00	11,845.00	35,535.00
166080040	Alcohol 120Ml	3.00	7,480.00	22,440.00
166080041	Aplicadores Paquete 20 und	3.00	5,168.00	15,504.00
166080042	Bajalenguas madera 10 Und	3.00	5,168.00	15,504.00
166080043	Manual primeros auxilios	3.00	9,101.00	27,303.00
166080044	Caja de Curitas	1.00	4,886.00	4,886.00
166080045	Esparadrapo Rollo 5x25cm	3.00	8,931.00	26,793.00
166080046	Gasa Quirurgica 45x45 cm	2.00	7,890.00	15,780.00
166080047	Linterna pequeña Recargable	5.00	19,963.00	99,815.00
166080048	Parches Oculares	12.00	4,950.00	59,400.00
166080049	Tapabocas Quirurgico	12.00	1,868.30	22,419.60
166080050	Protector RCP Desechable	3.00	7,211.40	21,634.20
166080051	Termometro Digital	3.00	13,178.00	39,534.00
166080052	Tijera de Seguridad	2.00	13,753.00	27,506.00
166080053	Kit Inmovilizador Extremidades	2.00	49,019.00	98,038.00
166080054	Venda Eslastica	2.00	3,094.00	6,188.00
166080055	Cuello Ortopedico	3.00	76,458.00	229,374.00
166080056	Venda Triangular en Tela	3.00	6,248.00	18,744.00
166080057	Micropore 24mmx3m	6.00	4,022.00	24,132.00
166080059	Brazaletes Tipo Brigadista	5.00	24,443.00	122,215.00
166080058	Apositos 6x7cm Caja 5 Unidades	2.00	15,363.00	30,726.00

ELEMENTOS DE CONSUMO UTILIZADOS EN EL ABASTECIMIENTO DE LOS BOTIQUINES DEL IDRY.	1,057,135.80

Diana Guevara

DIANA CAROLINA GUEVARA AYA
ALMACENISTA

LILIAN SUSANA MORA BARRERA
RECIBE: PROF UNIVERSITARIO