ACTA FINAL
CONTRATO DE COMPRAVENTA NÚMERO 567 DE 2024

CONTRATANTE	INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE Y LA EDUCACIÓN FÍSICA DE BARRANCABERMEJA - INDERBA
NIT	829000477-7
CONTRATISTA	P&S GESTION INTEGRAL SHI S.A.S
C.C O NIT	901.116.603-9
REPRESENTANTE LEGAL	DIDIER RENE SALAZAR BOHORQUEZ
C.C NO.	1.095.808.363
OBJETO	PRESTACION DE SERVICIOS PARA LA REALIZACION DE LOS EXAMENES, BATERIA RIESGO PSICOSOCIAL A LOS FUNCIONARIOS PUBLICOS INDERBA.
VALOR INICIAL	SIETE MILLONES QUINIENTOS CUATRO MIL PESOS MCTE ($7.504.000) IVA INCLUIDO IVA
VALOR ADICIONAL	N/A
VALOR TOTAL	SIETE MILLONES QUINIENTOS CUATRO MIL PESOS MCTE ($7.504.000) IVA INCLUIDO IVA
PLAZO INICIAL	HASTA EL 20 DE DICIEMBRE DE 2024
PLAZO ADICIONAL	N.A
PLAZO TOTAL	HASTA EL 20 DE DICIEMBRE DE 2024
ANTICIPO	N.A
CERTIFICADO DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL	24-00724
REGISTRO PRESUPUESTAL	24-00879
FECHA ACTA INICIO	DICIEMBRE 05 DE 2024
FECHA ACTA SUSPENSION	N.A
FECHA ACTA REINICIO	N.A
REGIMEN CONTRIBUTIVO	RESPONSABLE DE IVA
SUPERVISOR DEL CONVENIO	BENJAMIN GONZALEZ HERNANDEZ

En la fecha se reunieron, en calidad de **CONTRATANTE** el **INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE, LA RECRECIÓN, EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE Y LA EDUCACIÓN FÍSICA DE BARRANCABERMEJA – INDERBA.**, Representado en esta instancia por parte de su Director General **HENRY YAIR CORREA CARABALLO;** El señor **BENJAMIN GONZALEZ HERNANDEZ,** Profesional Universitario, en calidad de Supervisor del Contrato 510 DE 2022, por un lado, y por el otro lado en calidad de CONTRATISTA P&S GESTION INTEGRAL SHI S.A.S -, identificada con el NIT 901.116.603-9, representado legalmente por parte del Señor **DIDIER RENE SALAZAR BOHORQUEZ**, capaz, mayor de edad e identificada con la cédula de ciudadanía número 1.095.808.363, lo anterior con la finalidad de suscribir la presente **ACTA FINAL**:

1. PLAN DE PAGOS.

ACTA	DESCRIPCIÓN – PERIODO	VALOR
FINAL	Factura electrónica de venta PSO No.5074	$7.504.000,00
	Saldo por Pagar	$0,00
	Saldo a favor de Inderba	$0,00
	TOTAL, CONTRATO	$7.504.000,00

2. VALOR DEL ACTA FINAL.

Valor de la presente acta: SIETE MILLONES QUINIENTOS CUATRO MIL PESOS MCTE ($7.504.000) IVA INCLUIDO IVA

3. PAGO SEGURIDAD SOCIAL.

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

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

4. CUMPLIMIENTO DE LOS ALCANCES Y OBLIGACIONES.

#	Alcance	Actividad Realizada	Evidencia
1	Realizar los exámenes médicos ocupacionales, batería riesgo psicosocial al personal vinculado de la Entidad, de acuerdo con las especificaciones técnicas contenidas en el anexo tecnico	Se realizaron los siguientes exámenes. Examen medico ocupacional periódico, Examen Audiometría, Examen Optométrico, Examen Perfil Lipídico Completo; Examen de Laboratorio Glicemia; Examen Cuadro Hemático, Examen Electrocardiograma, Ficha Osteomuscular, Examen Test Wartegg.	Reposa en la Historia Clínica de las IPS, P&S GESTION INTEGRAL SHI SAS reposan en la Hoja de Vida de cada servidor público: Resultados de Concepto medico ocupacional Entregado a cada empleado Publio
2	Hacer reporte individual para ser entregado a cada uno de los funcionarios según examen medio de ingreso, retiro y/ periódico y de laboratorio según aplique	Reporte de resultados exámenes ocupacionales	Correo Institucional reporte de resultados de exámenes: de los Empleados públicos, y hoja de vida
3	Mantener la reserva de los exámenes realizados, esto de conformidad a la normatividad que sobre protección de datos le sea aplicable	Reserva exámenes	Reposan la hoja de vida ocupacional en la IPS, Reposan en la Hoja de vida de los empleados públicos en el Inderba en custodia
4	Al finalizar la consulta, el medico debe hacer entrega personalizada al trabajador, historia clínica ocupacional, resultado de los exámenes de laboratorio con las recomendaciones de las condiciones de salud, así como el formato de remisión de la EPS cuando aplique, y concepto de aptitud para el personal nuevo.	Entrega Concepto medico ocupacional que contiene identificación del empleado público, concepto de aptitud ocupacional, restricciones laborales los exámenes ocupacionales, recomendaciones médicas, recomendaciones ocupacionales, hábitos y estilos de vida saludables, otras observaciones y recomendaciones	Informe Diagnostico condiciones de salud reposa archivo de gestión Salud Ocupacional y Talento Humano
5	Entregar informe, base de datos y análisis de resultados al instituto con sus debidas estadísticas, diagnostico, recomendaciones y base de datos de los funcionarios de las condiciones de salud, que deben ser incluidos en los respectivos programas de vigilancia epidemiológica.	Se realizo diagnóstico de condiciones de salud	Reposa en el archivo del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo
6	Aplica la batería de pruebas psicosociales requeridas por la Entidad	Se practico la batería de riesgo psicosocial a los ochos (8) empleados públicos	Informe resultados batería riesgo psicosocial y plan de acción, Reposa en el archivo del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo y Talento Humano
7	Efectuar los análisis correspondientes a las pruebas aplicadas y emitir informe correspondiente	Se recibió informe resultados batería riesgo psicosocial y plan de acción,	Informe resultados batería riesgo psicosocial y plan de acción, Reposa en el archivo del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo y Talento Humano
8	La realización de los exámenes ocupacionales, batería riesgo psicosocial deberán realizarse de acuerdo con la normatividad, reglamento, guías y protocolos vigentes expedidos por el Ministerio de trabajo y demás entidades competentes	Se realizaron los exámenes ocupacionales y batería riesgo psicosocial de acuerdo con la normatividad vigente	Informe Diagnostico condiciones de salud, Informe resultados batería riesgo psicosocial y plan de acción, reposan en el archivo del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo y Talento Humano
9	Las demás asignadas por el supervisor acorde al alcance del contrato	NA	NA

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

5. ACUERDOS.

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

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

SEGUNDO: Valor de la presente acta es de SIETE MILLONES QUINIENTOS CUATRO MIL PESOS MCTE ($7.504.000) IVA INCLUIDO IVA, a favor del contratista, por lo que se ordena con la suscripción de esta el pago correspondiente.

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

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

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

26 DIC. 2024

HENRY YAIR CORREA CARABALLO
Director General
El contratante

BENJAMIN GONZALEZ HERNANDEZ
Profesional Universitario Grado
Supervisor

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

Aprobó:
Aspectos Jurídicos–CPS.

Actividad		Responsable	Firma
Elaboró	NA	NA	NA
Revisó aspectos técnicos	NA	NA	NA
Revisó aspectos contables	NA	NA	NA
Revisó aspectos jurídicos	NA	NA	NA

ACTA DE LIQUIDACION
ACEPTACION OFERTA No.567-2024

CONTRATANTE	INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE Y LA EDUCACIÓN FÍSICA DE BARRANCABERMEJA - INDERBA
NIT	829000477-7
CONTRATISTA	P&S GESTION INTEGRAL SHI S.A.S
C.C O NIT	901.116.603-9
REPRESENTANTE LEGAL	DIDIER RENE SALAZAR BOHORQUEZ
C.C NO.	1.095.808.363
OBJETO	PRESTACION DE SERVICIOS PARA LA REALIZACION DE LOS EXAMENES, BATERIA RIESGO PSICOSOCIAL A LOS FUNCIONARIOS PUBLICOS INDERBA.
VALOR INICIAL	SIETE MILLONES QUINIENTOS CUATRO MIL PESOS MCTE ($7.504.000) IVA INCLUIDO IVA
VALOR ADICIONAL	N/A
VALOR TOTAL	SIETE MILLONES QUINIENTOS CUATRO MIL PESOS MCTE ($7.504.000) IVA INCLUIDO IVA
PLAZO INICIAL	HASTA EL 20 DE DICIEMBRE DE 2024
PLAZO ADICIONAL	N.A
PLAZO TOTAL	HASTA EL 20 DE DICIEMBRE DE 2024
ANTICIPO	N.A
CERTIFICADO DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL	24-00724
REGISTRO PRESUPUESTAL	24-00879
FECHA ACTA INICIO	DICIEMBRE 05 DE 2024
FECHA ACTA SUSPENSION	N.A
FECHA ACTA REINICIO	N.A
REGIMEN CONTRIBUTIVO	RESPONSABLE DE IVA
SUPERVISOR DEL CONVENIO	BENJAMIN GONZALEZ HERNANDEZ

En la ciudad de Barrancabermeja, se reunieron el Señor (a) **HENRY YAIR CORREA CARABALLO**, en calidad de contratante, el Señor (a) **BENJAMÍN GONZÁLEZ HERNÁNDEZ**, en calidad de SUPERVISOR del presente contrato y el contratista Señor (a) **DIDIER RENE SALAZAR BOHORQUEZ**, representante legal de **P&S GESTION INTEGRAL SHI S.A.S.**, para suscribir la presente Acta de Liquidación de acuerdo con el siguiente detalle:

1. EJECUCIÓN DEL CONTRATO

El Contrato de **PRESTACION DE SERVICIOS PARA LA REALIZACION DE LOS EXAMENES, BATERIA RIESGO PSICOSOCIAL A LOS FUNCIONARIOS PUBLICOS INDERBA.**, fue suscrito por las partes el veintiocho (28) de noviembre de 2024, y su acta de inicio el cinco (05) de diciembre de 2024, dejando constancia del cumplimiento de las obligaciones contenidas en el Contrato No.567-2024, por parte del Señor **DIDIER RENE SALAZAR BOHORQUEZ,** identificado con cedula de ciudadanía número 1.095.808.363, representante legal de P&S Integral SHI S.A.S

2. CONTRATOS ADICIONALES O AMPLIACIONES DE PLAZO

El contrato 567-2024 no presentó contratos adicionales en valor o plazo

3. PAGOS EFECTUADOS Y RESUMEN FINANCIERO DEL CONTRATO

Los pagos efectuados por el INDERBA por los servicios prestados objeto del contrato son:

ACTA	DESCRIPCIÓN – PERIODO	VALOR
FINAL	Factura electrónica de venta PSO No.5074	$7.504.000,00
	Saldo por Pagar	$0,00

	Saldo a favor de Inderba	$0,00
	TOTAL CONTRATO	$7.504.000,00

4. BALANCE FINANCIERO

ACTA	DEBE	HABER
Valor Ejecutado Contrato	$7.504.000,00	
Valor Pagado por el Inderba		$7.504.000,00
Valor No ejecutado por el Contratista		0,00
Valor no pagado		
Valor a favor del INDERBA	0.000	
Valor Total del Contrato	$7.504.000,00	$7.504.000,00

5. GARANTÍAS DEL CONTRATO.

El Proponente presento como garantía del contrato las siguientes pólizas:

GARANTIA		Vr. ASEGURADO	VIGENCIA	
CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO	X	750.400,00	28/11/2024	25/06/2025
CALIDAD DEL SERVICIO	X	750.400,00	28/11/2024	25/06/2025
PAGO DE SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES	X	750.400,00	28/11/2024	25/12/2027

6. CONSTANCIAS.

Así, las partes firmantes manifestamos estar de acuerdo con la presente Acta de Liquidación y dejamos las siguientes constancias:

a) Que el contrato fue ejecutado bajo la supervisión del Señor (a) BENJAMIN GONZALEZ HERNANDEZ, Profesional Universitario (Administración y Proyectos) Código 219, Grado 03.
b) Que en la presente acta de liquidación del contrato están incluidos todos los valores del contrato ejecutado.
c) Que el Señor (a) DIDIER RENE SALAZAR BOHORQUEZ, identificado con cedula de ciudadanía número 1.095.808.363, representante legal de P&S Gestión SHI S.A.S. presentó para la consignación de los dineros por los servicios prestados su respectiva factura de venta de conformidad con lo estipulado legal y contractualmente, debidamente aprobadas por el Supervisor del Contrato y la entidad.
d) Que el Señor (a) DIDIER RENE SALAZAR BOHORQUEZ, identificado con cedula de ciudadanía número 1.095.808.363, representante legal de P&S Gestión SHI S.A.S, cumplió con todas sus obligaciones y que está de acuerdo con el contenido de la presente liquidación que se realiza de conformidad con lo previsto en el art. 60 de la ley 80 de 1993 y sus decretos reglamentarios.
e) Que las partes contratantes se declaran a paz y salvo por todo concepto y renuncian de manera expresa a iniciar posteriores reclamaciones por conceptos derivados del contrato en mención.

En constancia se firma la presente acta, a los 26 DIC. 2024

HENRY YAIR CORREA CARABALLO
Director General
Contratante

DIDIER RENE SALAZAR BOHORQUEZ
Rep. Legal P&S GESTION INTEGRAL SHI S.A.S
CC. 1.095.808.363
Contratista

BENJAMIN GONZALEZ HERNANDEZ
Profesional Universitario
Supervisor

V°B°. Oficina Jurídica INDERBA

FACTURA ELECTRÓNICA DE VENTA
PSO No 5074

Documento Oficial de Autorización de Numeración Facturación Electrónica No. 18764075360599 que habilita desde PSO 4522 hasta PSO 10000. Vence 2025-07-18

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

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

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

VENDEDOR	FORMA DE PAGO	FECHA FACTURA	FECHA VENCIMIENTO
DIDIER RENE SALAZAR BOHORQUEZ	Credito	20/12/2024	20/12/2024

Item	Código	Descripción	Cantidad	U Medida	Valor Unitario	IVA	Valor IVA	TOTAL
1	EMO-026	Glicemia *EXAMENES REALIZADOS AL PERSONAL RELACIONADO EN LAS ORDENES DE SERVICIOS ADJUNTAS*	8	Und.	26.000	0%	0	208.000
2	10005	Audiometría *EXAMENES REALIZADOS AL PERSONAL RELACIONADO EN LAS ORDENES DE SERVICIOS ADJUNTAS*	8	Und.	26.000	0%	0	208.000
3	10007	Espirometria *EXAMENES REALIZADOS AL PERSONAL RELACIONADO EN LAS ORDENES DE SERVICIOS ADJUNTAS*	8	Und.	44.000	0%	0	352.000
4	10008	Examen físico ocupacional *EXAMENES REALIZADOS AL PERSONAL RELACIONADO EN LAS ORDENES DE SERVICIOS ADJUNTAS*	8	Und.	40.000	0%	0	320.000
5	EMO-002	Cuadro hemático *EXAMENES REALIZADOS AL PERSONAL RELACIONADO EN LAS ORDENES DE SERVICIOS ADJUNTAS*	8	Und.	28.000	0%	0	224.000

Total líneas o ítems: 11

Valor en Letras

SIETE MILLONES QUINIENTOS CUATRO MIL PESOS M/CTE

SUBTOTAL	**7.504.000**
DESCUENTO	**0**
IVA	**0**
RETEFUENTE	**0**
TOTAL DE LA OPERACIÓN	**7.504.000**
ANTICIPO	**0**
VALOR A PAGAR	**7.504.000**

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

Representación Gráfica de la Factura de Venta Electrónica

Fecha y Hora de Generación: 20/12/2024 15:58:46

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

Fabricante y Proveedor Tecnológico: World Office Colombia SAS NIT 900534356-3 Software: World Office (wo_2)
CUFE: f4ba74ac5561efac2e915b07d9f8622d9b54ee17aade2013ab6643881aaa5637d13bec23f025e1ec623646c003697ea6 --Fecha y Hora de Expedición : 20/12/2024 4:18:55 p. m.

FACTURA ELECTRÓNICA DE VENTA
PSO No 5074

Documento Oficial de Autorización de Numeración Facturación Electrónica No. 18764075360599 que habilita desde PSO 4522 hasta PSO 10000. Vence 2025-07-18

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

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

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

VENDEDOR	FORMA DE PAGO	FECHA FACTURA	FECHA VENCIMIENTO
DIDIER RENE SALAZAR BOHORQUEZ	Credito	20/12/2024	20/12/2024

Item	Código	Descripción	Cantidad	U. Medida	Valor Unitario	IVA	Valor IVA	TOTAL
6	EMO-005	Ficha Osteomuscular *EXAMENES REALIZADOS AL PERSONAL RELACIONADO EN LAS ORDENES DE SERVICIOS ADJUNTAS*	8	Und.	41.000	0%	0	328.000
7	EMO-006	Optometría *EXAMENES REALIZADOS AL PERSONAL RELACIONADO EN LAS ORDENES DE SERVICIOS ADJUNTAS*	8	Und.	33.000	0%	0	264.000
8	EMO-014	Electrocardiograma *EXAMENES REALIZADOS AL PERSONAL RELACIONADO EN LAS ORDENES DE SERVICIOS ADJUNTAS*	8	Und.	56.000	0%	0	448.000
9	EMO-020	Perfil lipídico *EXAMENES REALIZADOS AL PERSONAL RELACIONADO EN LAS ORDENES DE SERVICIOS ADJUNTAS*	8	Und.	48.000	0%	0	384.000
10	EMO-277	Prueba psicologica wartegg *EXAMENES REALIZADOS AL PERSONAL RELACIONADO EN LAS ORDENES DE SERVICIOS ADJUNTAS*	8	Und.	96.000	0%	0	768.000
11	EMO-101201	Aplicación de Baterias Psicosociales	8	Und.	500.000	0%	0	4.000.000

Total líneas o ítems: 11

Valor en Letras

SIETE MILLONES QUINIENTOS CUATRO MIL PESOS M/CTE

SUBTOTAL	**7.504.000**
DESCUENTO	**0**
IVA	**0**
RETEFUENTE	**0**
TOTAL DE LA OPERACIÓN	**7.504.000**
ANTICIPO	**0**
VALOR A PAGAR	**7.504.000**

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

Representación Gráfica de la Factura de Venta Electrónica

Fecha y Hora de Generación: 20/12/2024 15:58:46

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

Fabricante y Proveedor Tecnológico: World Office Colombia SAS NIT 900534356-3 Software: World Office (wo_2)
CUFE: f4ba74ac5561efac2e915b07d9f8622d9b54ee17aade2013ab6643881aaa5637d13bec23f025e1ec623646c003697ea6 --Fecha y Hora de Expedición : 20/12/2024 4:18:55 p. m.

Inderba	INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE, LA RECREACION EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE Y LA EDUCACION FISICA DE BARRANCABERMEJA CIRCULARES	F:12. PO.GD Versión: 13 Fecha: 04.03.24

CIRCULAR No. 0 6 6 / 4

PARA: SERVIDORES PUBLICOS

DE: DIRECCIÓN GENERAL –GESTIÓN TALENTO HUMANO – SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

ASUNTO: SOCIALIZACION DE LOS RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL.

FECHA:

Con el fin de fortalecer el bienestar, e identificar los factores que afectan la salud de los empleados en el ámbito laboral, solicitamos a los servidores públicos; asistir a la **Socialización de los resultados de Aplicación de Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial con base a los hallazgos encontrados y ejecutar el plan de acción,** que brindara el Psicólogo Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo de la IPS P&S Gestión Integral según contrato **No 567-2024** suscrito por la IPS P&S GESTION INTEGRAL SHI S.A.S, que presta los servicios.

Por lo anterior se convoca a los servidores públicos a participar activamente, la cual se llevará a cabo en el día y hora detallada a continuación.

FECHA	HORA	LUGAR	TIPO*	DEPENDENCIAS/PROCESO/PERSONAL
viernes 20 de diciembre del 2024	2:30 pm	Oficina Dirección General	Socialización resultados Batería de Psicosocial	Servidores Públicos

Ordénese, mediante la presente circular las siguientes disposiciones.

1. La asistencia de los trabajadores a las actividades programadas por el empleador es de carácter obligatorio **Decreto 1072 del 2015 Art 2.2.1.2.3.3.**
2. El líder de Sistema y Comunicación brindara asistencia técnica para la capacitación a realizarse.
3. El profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo enviara por los medios de comunicación disponible en el instituto la presente circular; que deben asistir.
4. Inderba esta obligado a velar por la seguridad y salud en el trabajo, asegurando las condiciones que protejan la integridad física y mental de los funcionarios Públicos de acuerdo al Decreto 1072 del 2015.

HENRY YAIR CORREA CARABALLO
Director General INDERBA

PROYECTO	REVISO	V°B° OFICINA JURIDICA
ELKIN A. OROZCO MENDOZA CPS. Profesional Universitario	BENJAMIN GONZALEZ H. Profesional Universitario	DIANA MARCELA MENESES ITURRIAGO CPS. Líder Jurídico

Inderba	INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE, LA RECREACION, EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE Y LA EDUCACION FISICA DE BARRANCABERMEJA EVIDENCIA FOTOGRAFICA	F: 47.PO.GJC Versión: 0.1 Fecha: 02.05.17

Inderba	INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE Y LA EDUCACIÓN FÍSICA DE BARRANCABERMEJA	F:28.PO.GD Versión: 0.2
	REGISTRO DE REUNIONES	Fecha: 03.06.22
Lugar: Oficina direccion General	Fecha: 20-12-2024	Hora inicio: 2:30 Pm
Objetivo: Identificar, medir y prevenir los efectos adversos en salud, estress, ansiedad generados por el trabajo.		Hora final: 3:30 Pm
Temas Socializacion de los resultados de la aplicación de bateria de riesgo psicosocial con base a los hallazgo encontrados.		

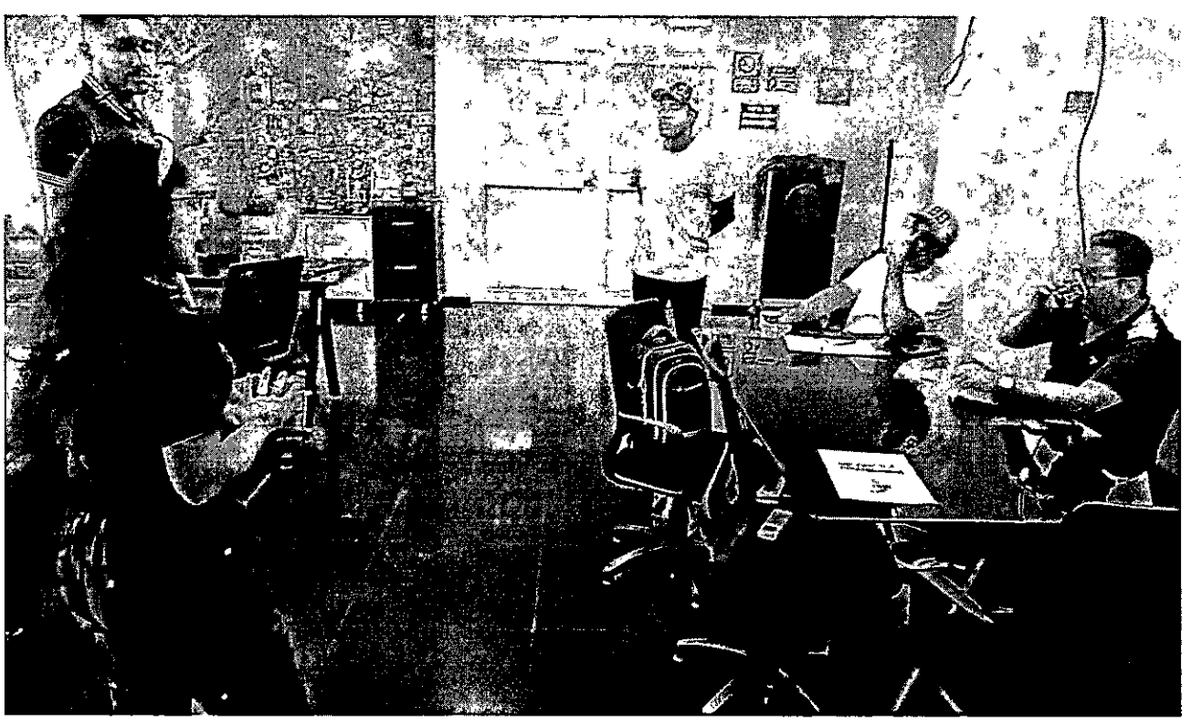
ASISTENTES	ENTIDAD - DEPENDENCIA - COMUNIDAD	FIRMA	TELEFONO	CORREO ELECTRONICO
Deyanira Gonzalez Hurtado	Talento Humano		3124346227	Deyanira.gonzalez@inderba.gov.co
Henry Correa Carrillo	Inderba		3137796528	director@inderba.gov.co
Maria Paula Salamanca Chacon	P&S - Gestión Integral		3115988584	paulasalamancach@gmail.com
Fernando José Vega Niño	P&S - Gestión Integral		3142720451	fjvega123@unab.edu.co
ELKIN A. OROZCO MENDOZA	SST		6410170	saludocupacional@inderba.gov.co

DESCRIPCION ACTIVIDAD: SE EFECTUA SOCIALIZACION DE LOS RESULTADOS DE LA BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL A LOS SERVIDORES PUBLICOS EL DIA 20 DE DICIEMBRE DEL 2024.

GRUPO/PROCESO: TALENTO HUMANO -SST

CONTRATISTA: P&S GESTION INTEGRAL SHI S.A.S.

FECHA O PERIODO: DICIEMBRE 20 DE 2024.



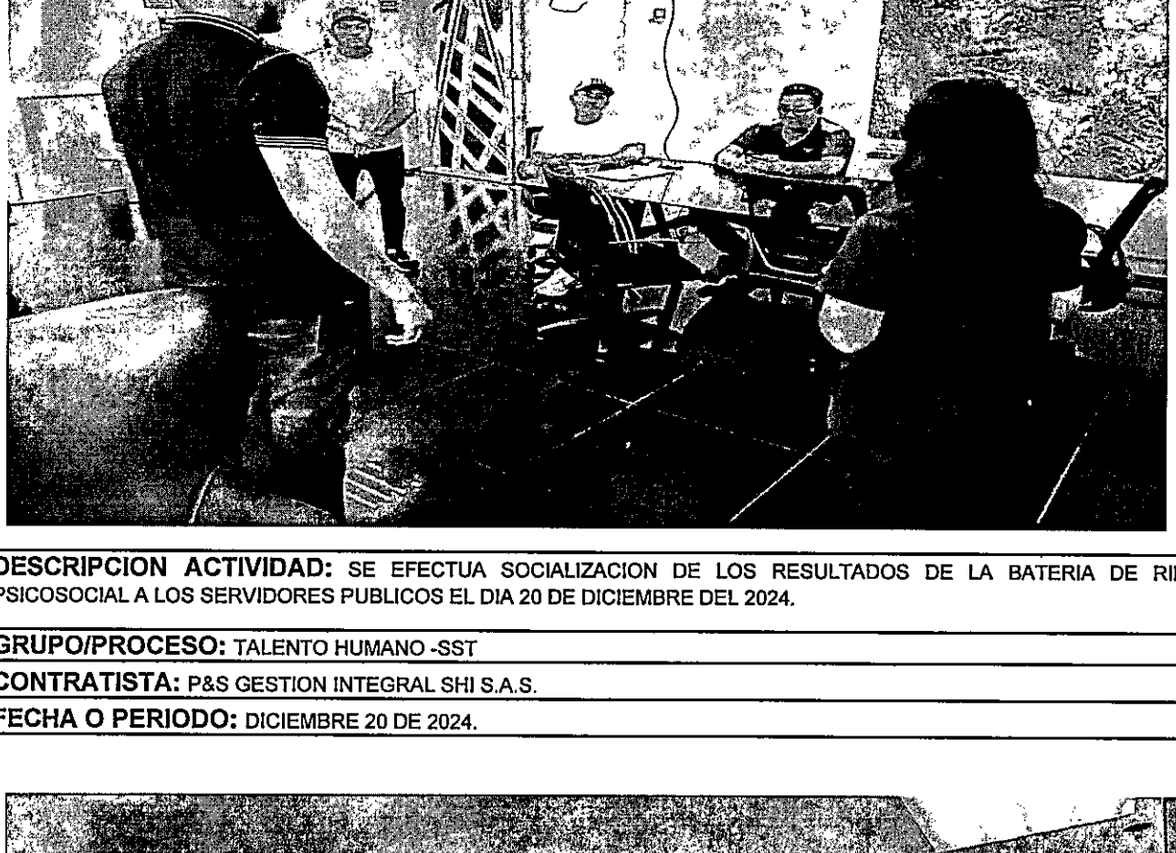
DESCRIPCION ACTIVIDAD: SE EFECTUA SOCIALIZACION DE LOS RESULTADOS DE LA BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL A LOS SERVIDORES PUBLICOS EL DIA 20 DE DICIEMBRE DEL 2024.

GRUPO/PROCESO: TALENTO HUMANO -SST

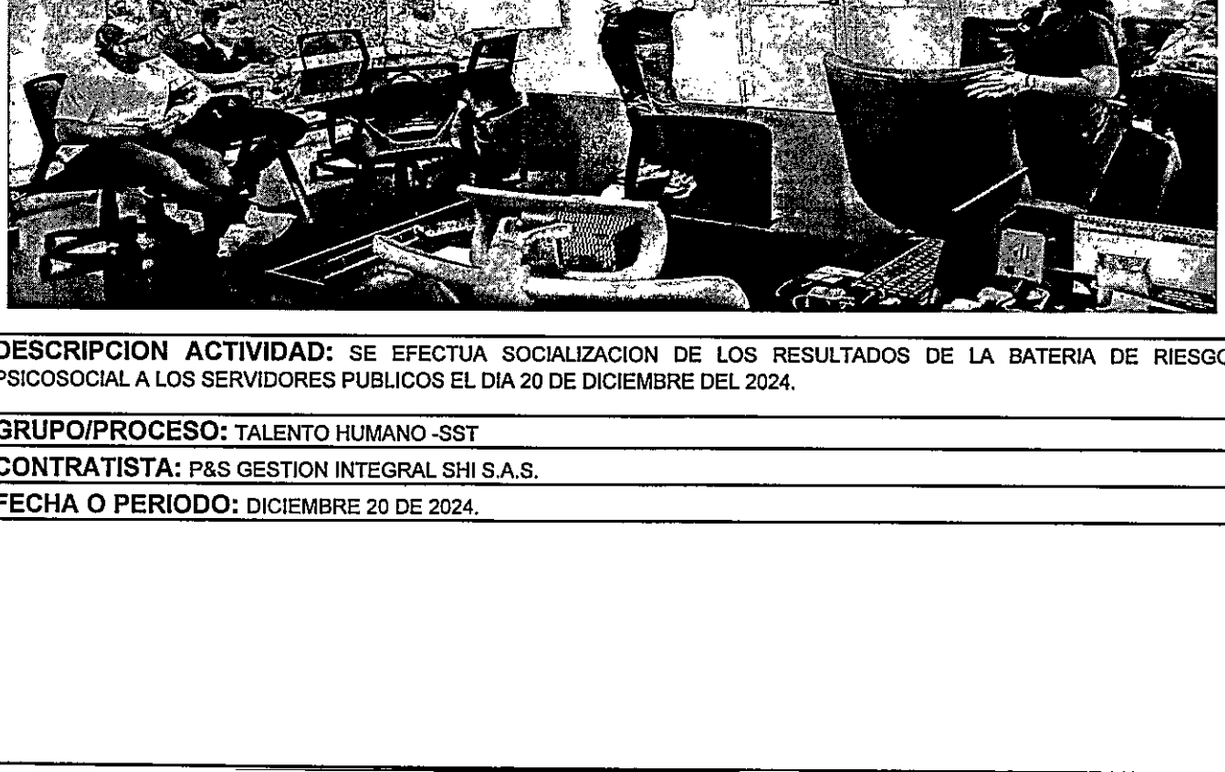
CONTRATISTA: P&S GESTION INTEGRAL SHI S.A.S.

FECHA O PERIODO: DICIEMBRE 20 DE 2024..

Inderba	**INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE, LA RECREACION, EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE Y LA EDUCACION FISICA DE BARRANCABERMEJA** **EVIDENCIA FOTOGRAFICA**	F: 47.PO.GJC Versión: 0.1 Fecha: 02.05.17

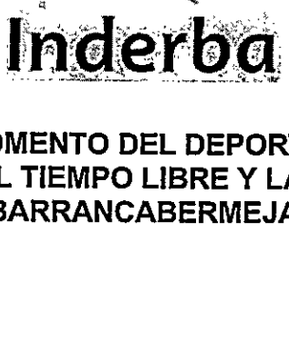


DESCRIPCION ACTIVIDAD: SE EFECTUA SOCIALIZACION DE LOS RESULTADOS DE LA BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL A LOS SERVIDORES PUBLICOS EL DIA 20 DE DICIEMBRE DEL 2024.
GRUPO/PROCESO: TALENTO HUMANO -SST
CONTRATISTA: P&S GESTION INTEGRAL SHI S.A.S.
FECHA O PERIODO: DICIEMBRE 20 DE 2024.



DESCRIPCION ACTIVIDAD: SE EFECTUA SOCIALIZACION DE LOS RESULTADOS DE LA BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL A LOS SERVIDORES PUBLICOS EL DIA 20 DE DICIEMBRE DEL 2024.
GRUPO/PROCESO: TALENTO HUMANO -SST
CONTRATISTA: P&S GESTION INTEGRAL SHI S.A.S.
FECHA O PERIODO: DICIEMBRE 20 DE 2024.

DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD



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

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

Revisado por:
CARLOS ANDRES PRADA OVALLE
GERENTE ADMINISTRATIVO

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BARRANCABERMEJA
DICIEMBRE
2024

TABLA DE CONTENIDO

		Pag
INTRODUCCION		3
1.	OBJETIVOS	4
1.1	Objetivo General	4
1.2	Objetivos Específicos	4
2.	DATOS GENERALES DE LA EMPRESA	5
3.	RECURSOS	5
3.1	Recursos Humanos	5
3.2	Recursos Técnicos	5
4.	MATERIALES Y METODOS	6
5.	CARACTERISTICAS DE LA POBLACION	7
6.	ANALISIS DE HISTORIAS OCUPACIONALES	8
6.1	Estadística de la Población Examinada	8
6.2	Clasificación según Rango de Edad	9
6.3	Distribución de Estratos	10
6.4	Consumo de Alcohol	11
6.5	Consumo de Tabaco	12
6.6	Sedentarismo	13
6.7	Distribución de Escolaridad	14
6.8	Distribución de Estado Civil	15
6.9	Distribución según Puesto de Trabajo	16
6.10	Peligros y/o Riesgos Laborales	17
6.11	Impresión Diagnostica	20
7.	CONCLUSIONES	21
8.	PLAN DE ACCION	21
8.1	Recomendaciones para el Factor de Riesgo Cardiovascular	21
8.2	Recomendaciones para el Factor de Riesgo Visual	21
8.3	Recomendaciones a Nivel Biomecánico	22
8.4	Recomendaciones Generales	22
9.	GLOSARIO	24

INTRODUCCION

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

Por lo cual la compañía *Instituto para El Fomento Del Deporte La Recreación El Aprovechamiento Del Tiempo Libre Y La Educación Física De Barrancabermeja.;* realizo exámenes de Ingreso y periódicos a nueve (9) trabajadores en la ciudad de Barrancabermeja cumpliendo con lo especificado dentro de los Subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo determinados en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la compañía.

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

1. OBJETIVOS

1.1 Objetivo General

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

1.2 Objetivos Específicos

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

2. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

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

GENERALIDADES	
Nombre de la empresa	*Instituto para El Fomento Del Deporte La Recreación El Aprovechamiento Del Tiempo Libre Y La Educación Física De Barrancabermeja.*
NIT	*829000477 – 7*
Actividad económica	*La gestión de instalaciones para eventos deportivos bajo techo o al aire libre*
Dirección	*Av. circunvalar estadio futbol Daniel Villa Barrancabermeja - Santander*
Teléfono	*3017965123*
Clase de Riesgo	*I - II*
Administradora del Riesgo (ARL)	*Positiva*
Exámenes Programados	*Nueve (9)*
Coordinadora HSEQ	*Elkin Orozco*
Periodo comprendido	*Diciembre 2024*

3. RECURSOS

3.1 Recursos Humanos

Trabajadores Examinados: Nueve (9) y las historias clínicas se encuentran relacionadas de igual manera.

3.2 Recursos Técnicos

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

4. MATERIALES Y METODOS

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

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

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

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

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

5. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN

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

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

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

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

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

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

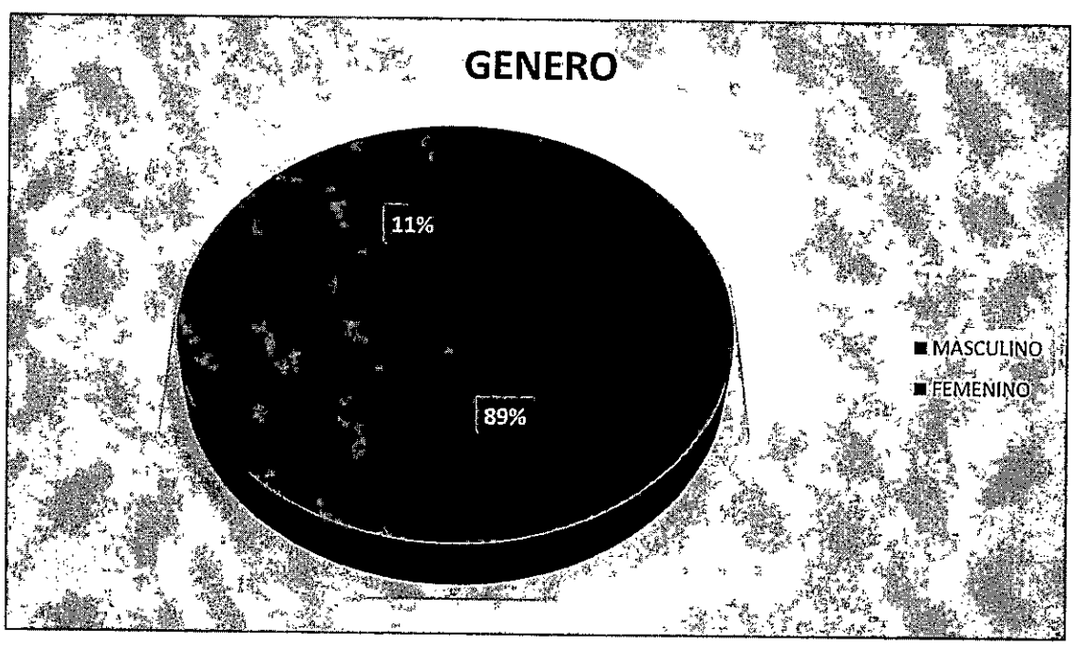
La determinación del comportamiento de estas variables en una población conocida y pequeña, es de fundamental importancia para hallar el diagnóstico poblacional de salud y facilitar el montaje de las medidas de prevención de una manera ajustada y precisa.

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

6. ANALISIS DE HISTORIAS OCUPACIONALES

6.1 Estadística de la Población Examinada

Genero	N° de Trabajadores	Porcentaje (%)
Masculinos	8	89%
Femeninos	1	11%
Total	9	100%

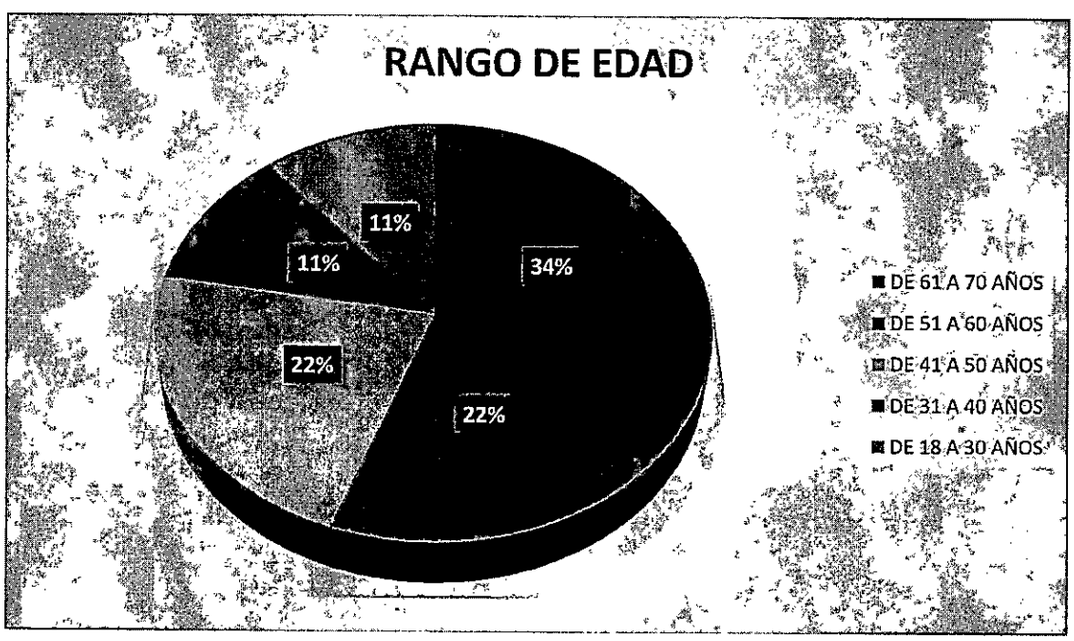


Fuente - Historias Clínicas

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

6.2 Clasificación según Rango de Edad

Rango de Edad	N° de Trabajadores	Porcentaje (%)
De 61 a 70 años	3	34%
De 51 a 60 Años	2	22%
De 41 a 50 Años	2	22%
De 31 a 40 Años	1	11%
De 18 a 30 Años	1	11%
Total	9	100%

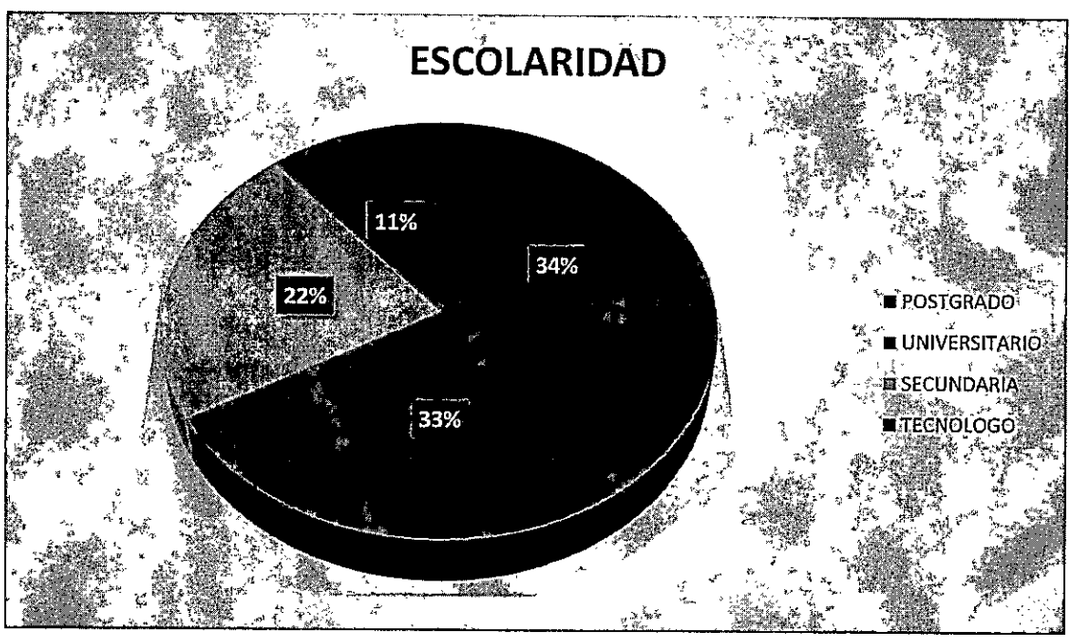


Fuente – Historias Clínicas

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

6.3 Distribución de Escolaridad

Escolaridad	N° de Trabajadores	Porcentaje (%)
Postgrado	3	34%
Universitario	3	33%
Secundaria	2	22%
Tecnólogo	1	11%
Total	**9**	**100%**

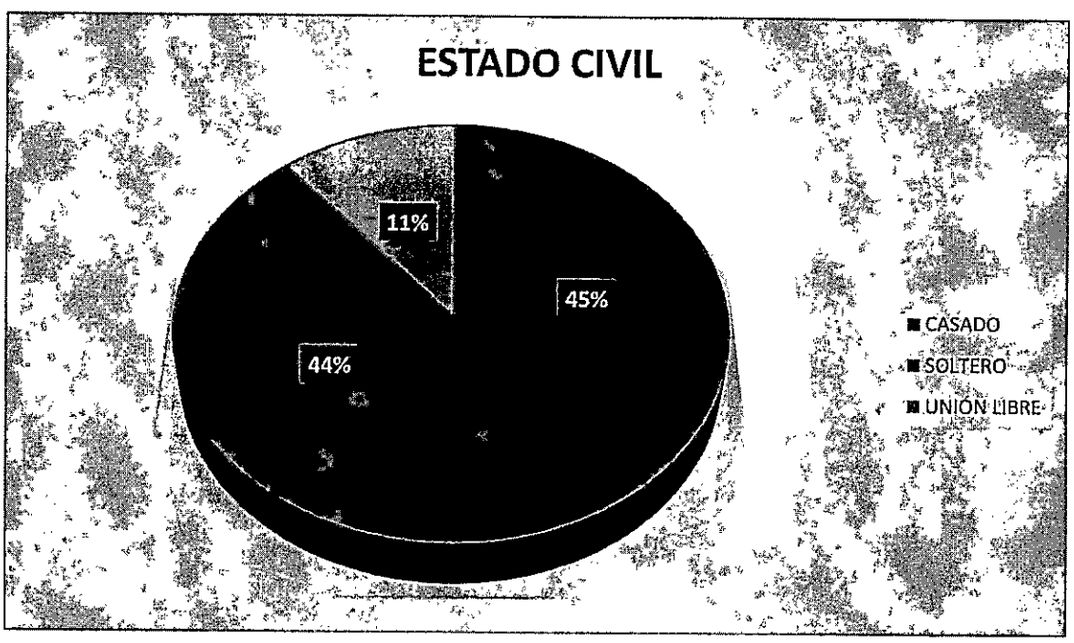


Fuente – Historias Clínicas

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

6.4 Distribución de Estado Civil

Estado Civil	N° de Trabajadores	Porcentaje (%)
Casado	4	45%
Soltero	4	44%
Unión Libre	1	11%
Total	9	100%

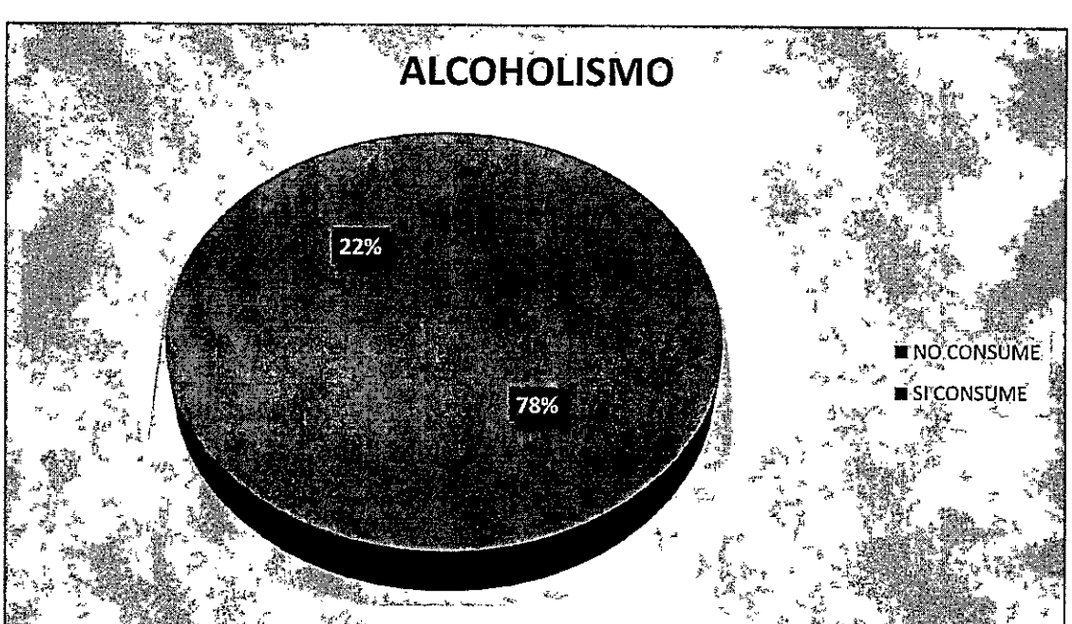


Fuente - Historias Clínicas

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

6.5 Consumo de Alcohol

Consumo de alcohol	N° de Trabajadora	Porcentaje (%)
No consume	7	78%
Si consume	2	22%
Total	9	100%

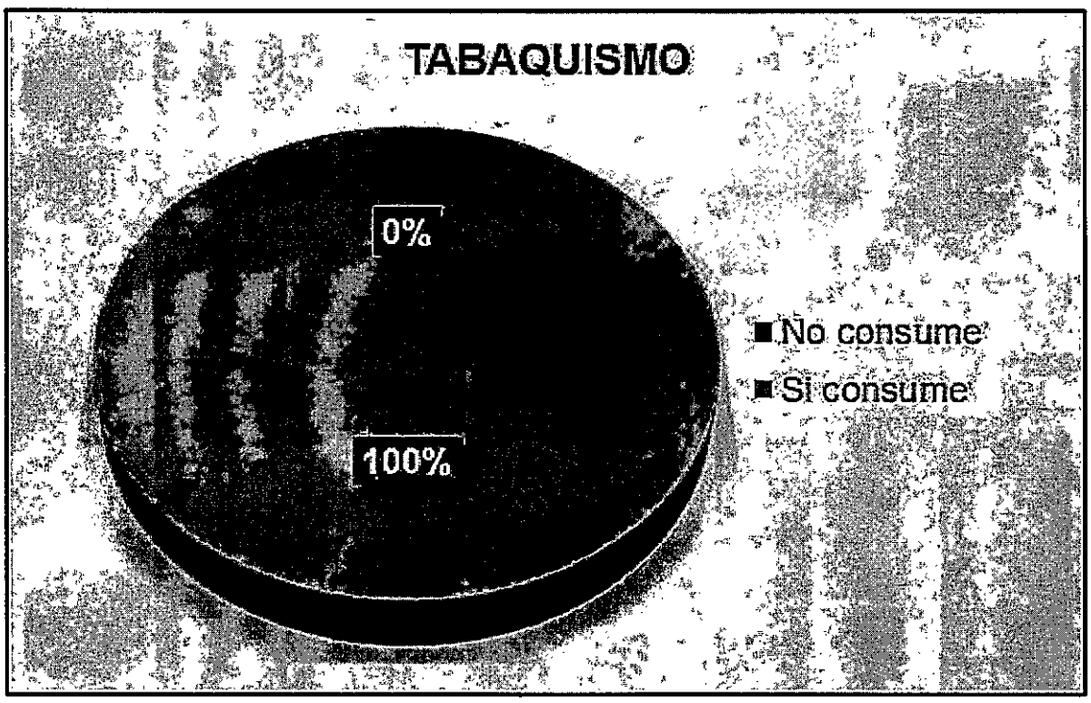


Fuente – Historias Clínicas

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

6.6 Consumo de Tabaco

Consumo de Tabaco	N° de Trabajadora	Porcentaje (%)
No consume	9	100%
Si consume	0	0%
Total	9	100%

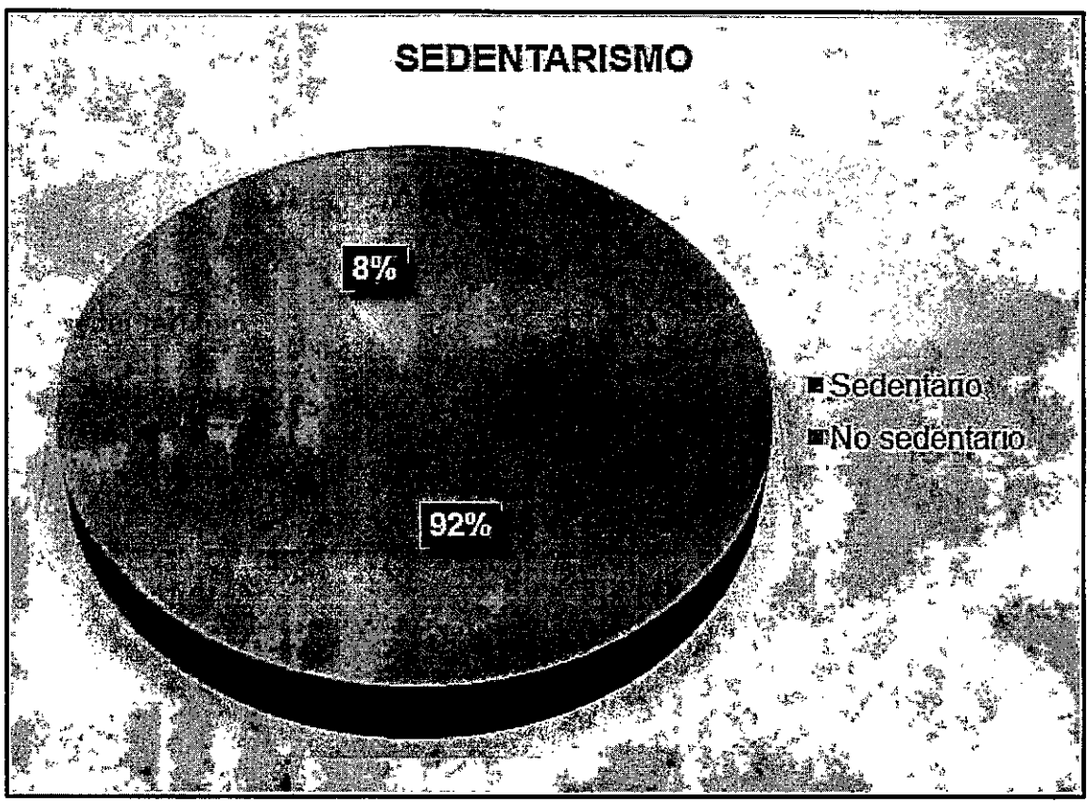


Fuente – Historias Clínicas

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

6.7 Sedentarismo

Sedentarismo	N° de Trabajadora	Porcentaje (%)
Sedentario	9	100%
No sedentario	0	0%
Total	9	100%

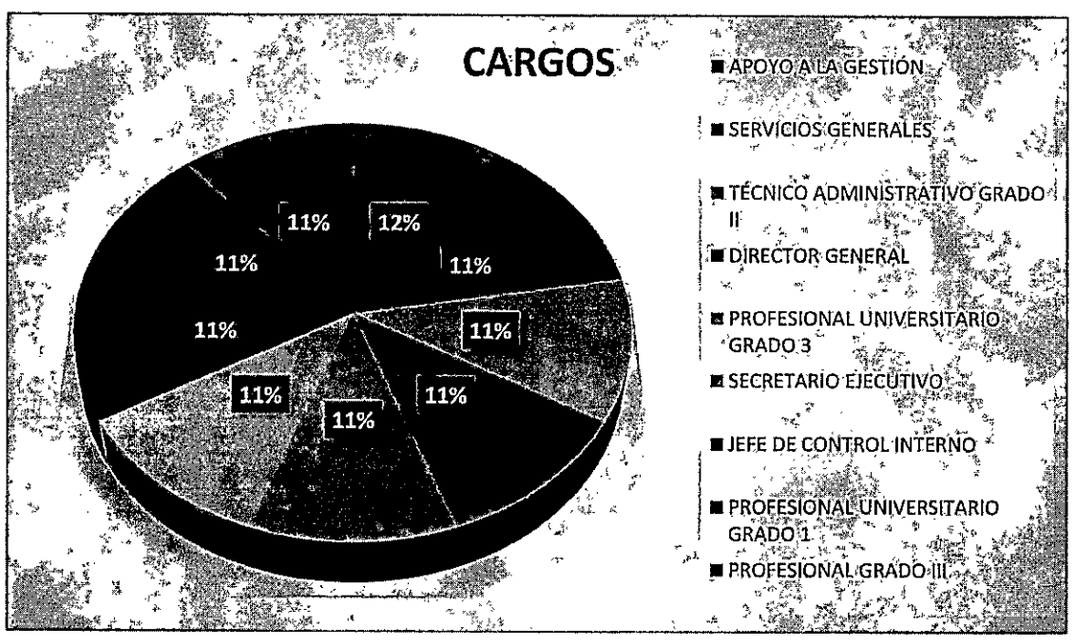


Fuente – Historias Clínicas

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

6.8 Distribución según Puesto de Trabajo

Cargos / Profesión	N° de Trabajadora	Porcentaje (%)
Apoyo A La Gestión	1	12%
Servicios Generales	1	11%
Técnico Administrativo Grado Ii	1	11%
Director General	1	11%
Profesional Universitario Grado 3	1	11%
Secretario Ejecutivo	1	11%
Jefe De Control Interno	1	11%
Profesional Universitario Grado 1	1	11%
Profesional Grado Iii	1	11%
Total	9	100%

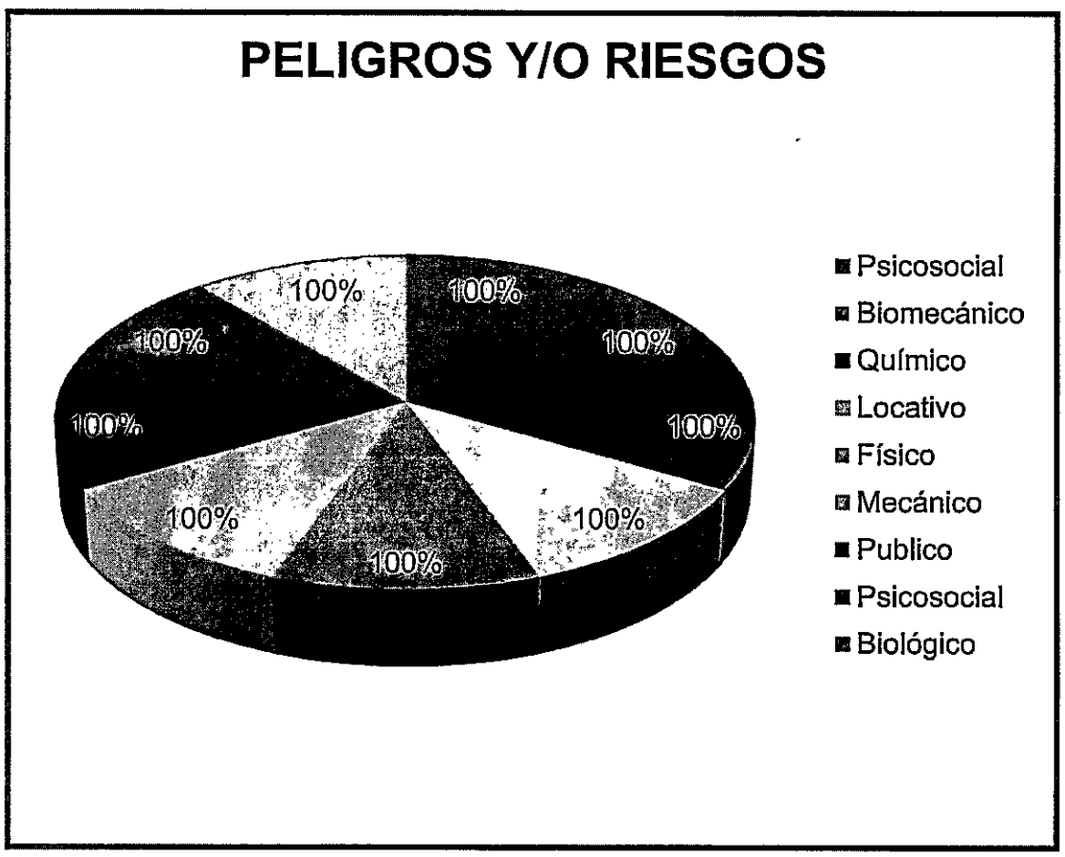


Fuente - Historias Clínicas

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

6.9 Peligros y/o Riesgos Laborales

Peligros y/o Riesgos	N° de Trabajadora	Porcentaje (%)
Psicosocial	9	100%
Biomecánico	9	100%
Químico	9	100%
Locativo	9	100%
Físico	9	100%
Mecánico	9	100%
Publico	9	100%
Psicosocial	9	100%
Biológico	9	100%



Fuente - Historias Clínicas

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

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

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

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

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

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

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

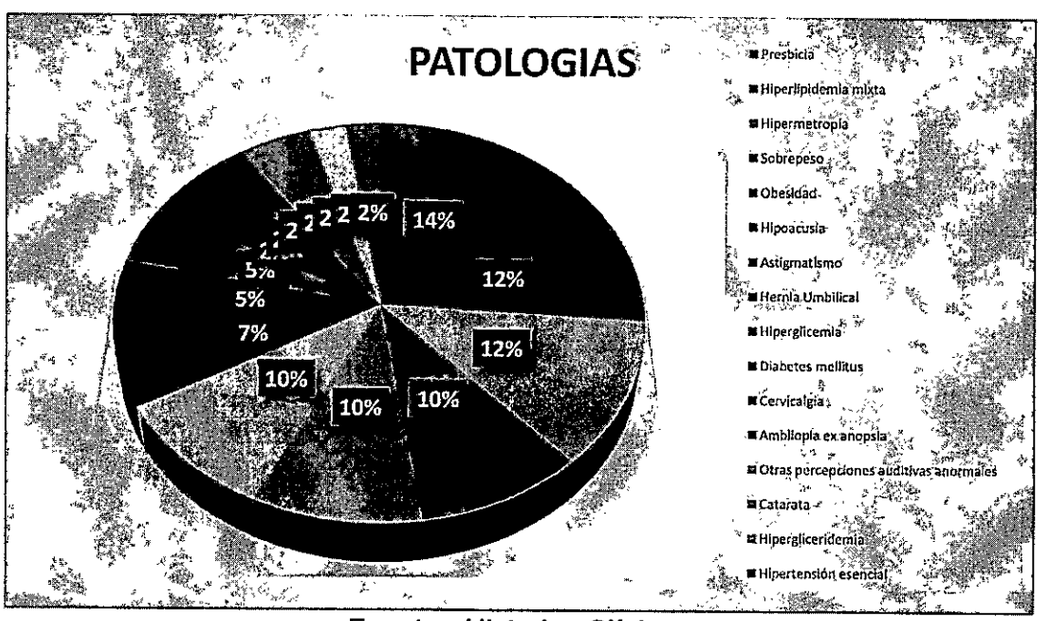
- *Químicos:* son sustancias orgánicas o inorgánicas, naturales o sintéticas que durante la fabricación, manejo, transporte, almacenamiento o uso, pueden incorporarse al aire ambiente en forma sólida, liquida, polvos, humo, vapores partículas y gases con efectos irritantes corrosivos, asfixiante o tóxicos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

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

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

6.10 Impresión Diagnostica

Clasificación de Patologías		
Alteraciones/Patologías	**N° de Trabajadores**	**Porcentaje (%)**
Presbicia	6	14%
Hiperlipidemia mixta	5	12%
Hipermetropía	5	12%
Sobrepeso	4	10%
Obesidad	4	10%
Hipoacusia	4	10%
Astigmatismo	3	7%
Hernia Umbilical	2	5%
Hiperglicemia	2	5%
Diabetes mellitus	1	2%
Cervicalgia	1	2%
Ambliopia ex anopsia	1	2%
Otras percepciones auditivas anormales	1	2%
Catarata	1	2%
Hipergliceridemia	1	2%
Hipertensión esencial	1	2%



Fuente - Historias Clínicas

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

7. CONCLUSIONES

De los siete (7) personas evaluadas se concluye:

- El primer factor de riesgo es el Cardiovascular con el 43% el cual se divide en, Hiperlipidemia mixta 12%, Sobrepeso 10%, Obesidad 10%, Hiperglicemia 5%, Diabetes Mellitus 2%, Hipergliceridemia 2% y Hipertensión esencial 2%.

- El segundo factor de riesgo es el visual con el 37% el cual se divide en, Presbicia 14%, Hipermetropía 12%, Astigmatismo 7% y Ambliopía Ex Anopsia 2% y Catarata 2%.

- El tercer factor de riesgo es Auditivo con el 12% el cual se divide en Hipoacusia 10% y Otras percepciones auditivas anormales 2%.

- El cuarto y último factor de riesgo es el Biomecánico con el 7% el cual se divide en Hernia umbilical 5% y Cervicalgia 2%.

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

8.1 Recomendaciones para el Factor de Riesgo Cardiovascular

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

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

- Valoración por nutricionista.

- Control y Seguimiento sobre el Colesterol Total y Triglicéridos.

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

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

- Capacitación de Estilos de Vida y Trabajo Saludable

8.2 Recomendaciones para el Factor de Riesgo Visual

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

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

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

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

8.3 Recomendaciones a Nivel Biomecánico

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

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

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

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

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

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

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

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

8.4 Recomendaciones para el Factor de Riesgo Auditivo

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

8.5 Recomendaciones Generales

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

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

9. GLOSARIO

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

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

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

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

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

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

Accidente Laboral: Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Angela Calderón Mejia
MÉDICO LABORAL
C.E 63.456.647
RM. 02115-98 RO. 03634

ANGELA CALDERON MEJIA
Médico Especialista en Salud Ocupacional

Outlook

REMISION DE EXAMANES MEDICOS OCUPACIONALES - RECOMENDACIONES

Desde SALUD OCUPACIONAL <saludocupacional@Inderba.gov.co>
Fecha Lun 23/12/2024 15:00
Para Oswaldo Pájaro Dávila <controldeportivo@Inderba.gov.co>

1 archivo adjunto (237 KB)
CONCEPTO MEDICO-PAJARO DAVILA OSWALDO.pdf;

Buenas Tardes,

Cordial Saludo,

Doctor
OSWALDO PAJARO DAVILA.
Profesional Universitario Grado 1.
Inderba.

De manera muy atenta, envió el Concepto Medico Ocupacional de la Empresa PYS GESTION INTEGRAL SAS, donde se encuentran incluidas las recomendaciones médicas, ocupacionales, de hábitos y estilo de vida saludable, y otras recomendaciones y observaciones, evaluaciones médicas ocupacionales que sirven de instrumento importante en la elaboración de los diagnósticos de las condiciones de salud de los trabajadores para el diseño de programas de prevención de enfermedades, cuyo objetivo es mejorar su calidad de vida.

Agradecemos tomar las recomendaciones impartidas por el Medico Laboral.

Att:

Elkin Alfredo Orozco Mendoza.
Profesional Seguridad y Salud en el Trabajo.
Inderba.

Outlook

REMISION DE EXAMENES MEDICOS OCUPACIONALES - RECOMENDACIONES

Desde SALUD OCUPACIONAL <saludocupacional@Inderba.gov.co>
Fecha Lun 23/12/2024 15:03
Para CONTROL INTERNO <controlinterno@Inderba.gov.co>

1 archivo adjunto (242 KB)
CONCEPTO MEDICO-BOLAÑO CELIS JOSE EDUARDO (2).pdf;

Buenas Tardes,

Cordial Saludo,

Doctor
JOSE EDUARDO BOLAÑO CELIS
Jefe de Control Interno.
Inderba.

De manera muy atenta, envió el Concepto Medico Ocupacional de la Empresa PYS GESTION INTEGRAL SAS, donde se encuentran incluidas las recomendaciones médicas, ocupacionales, de hábitos y estilo de vida saludable, y otras recomendaciones y observaciones, evaluaciones médicas ocupacionales que sirven de instrumento importante en la elaboración de los diagnósticos de las condiciones de salud de los trabajadores para el diseño de programas de prevención de enfermedades, cuyo objetivo es mejorar su calidad de vida.

Agradecemos tomar las recomendaciones impartidas por el Medico Laboral.

Att:

Elkin Alfredo Orozco Mendoza.
Profesional Seguridad y Salud en el Trabajo.
Inderba.

Outlook

REMISION DE EXAMANES MEDICOS OCUPACIONALES - RECOMENDACION

Desde SALUD OCUPACIONAL <saludocupacional@Inderba.gov.co>
Fecha Lun 23/12/2024 14:58
Para Javier Terraza <deportes@Inderba.gov.co>

1 archivo adjunto (236 KB)
CONCEPTO MEDICO-TERRAZA ZULETA CARLOS JAVIER.pdf;

Buenas Tardes,

Cordial Saludo,

Doctor
CARLOS JAVIER TERRAZA ZULETA
Profesional Universitario Grado 3.
Inderba.

De manera muy atenta, envió el Concepto Medico Ocupacional de la Empresa PYS GESTION INTEGRAL SAS, donde se encuentran incluidas las recomendaciones médicas, ocupacionales, de hábitos y estilo de vida saludable, y otras recomendaciones y observaciones, evaluaciones médicas ocupacionales que sirven de instrumento importante en la elaboración de los diagnósticos de las condiciones de salud de los trabajadores para el diseño de programas de prevención de enfermedades, cuyo objetivo es mejorar su calidad de vida.

Agradecemos tomar las recomendaciones impartidas por el Medico Laboral.

Att:

Elkin Alfredo Orozco Mendoza.
Profesional Seguridad y Salud en el Trabajo.
Inderba.

Outlook

REMISION DE EXAMANES MEDICOS CON RECOMENDACIONES

Desde SALUD OCUPACIONAL <saludocupacional@Inderba.gov.co>
Fecha Lun 23/12/2024 14:54
Para Henry Correa <director@Inderba.gov.co>

1 archivo adjunto (235 KB)
CONCEPTO MEDICO HENRY.pdf;

Buenas Tardes,

Cordial Saludo,

Doctor
Henry Yair Correa Caraballo.
Director General
Inderba.

De manera muy atenta, envió el Concepto Medico Ocupacional de la Empresa PYS GESTION INTEGRAL SAS, donde se encuentran incluidas las recomendaciones médicas, ocupacionales, de hábitos y estilo de vida saludable, y otras recomendaciones y observaciones, evaluaciones médicas ocupacionales que sirven de instrumento importante en la elaboración de los diagnósticos de las condiciones de salud de los trabajadores para el diseño de programas de prevención de enfermedades, cuyo objetivo es mejorar su calidad de vida.

Agradecemos tomar las recomendaciones impartidas por el Medico Laboral.

Att:

Elkin Alfredo Orozco Mendoza.
Profesional Seguridad y Salud en el Trabajo.
Inderba.

Outlook

REMISION DE EXAMENES MEDICOS OCUPACIONALES - RECOMENDACIONES

Desde SALUD OCUPACIONAL <saludocupacional@Inderba.gov.co>
Fecha Lun 23/12/2024 15:04
Para VENTANILLA ÚNICA <direccion@Inderba.gov.co>

1 archivo adjunto (236 KB)
CONCEPTO MEDICO-MOROS OCAMPO GEORGE STIVEL.pdf;

Buenas Tardes,

Cordial Saludo,

Doctor
GEORGE STIVEL MOROS OCAMPO
Secretario Ejecutivo.
Inderba.

De manera muy atenta, envió el Concepto Medico Ocupacional de la Empresa PYS GESTION INTEGRAL SAS, donde se encuentran incluidas las recomendaciones médicas, ocupacionales, de hábitos y estilo de vida saludable, y otras recomendaciones y observaciones, evaluaciones médicas ocupacionales que sirven de instrumento importante en la elaboración de los diagnósticos de las condiciones de salud de los trabajadores para el diseño de programas de prevención de enfermedades, cuyo objetivo es mejorar su calidad de vida.

Agradecemos tomar las recomendaciones impartidas por el Medico Laboral.

Att:

Elkin Alfredo Orozco Mendoza.
Profesional Seguridad y Salud en el Trabajo.
Inderba.

Outlook

REMISION DE EXAMENES MEDICOS OCUPACIONALES - RECOMENDACIONES

Desde SALUD OCUPACIONAL <saludocupacional@Inderba.gov.co>
Fecha Lun 23/12/2024 15:01
Para Edith Liliana Prasca Bravo <almacen@Inderba.gov.co>

1 archivo adjunto (236 KB)
CONCEPTO MEDICO EDITH.pdf;

Buenas Tardes,

Cordial Saludo,

Doctora
EDITH LILIANA PRASCA BRAVO
Técnico Administrativo grado 2.
Inderba.

De manera muy atenta, envió el Concepto Medico Ocupacional de la Empresa PYS GESTION INTEGRAL SAS, donde se encuentran incluidas las recomendaciones médicas, ocupacionales, de hábitos y estilo de vida saludable, y otras recomendaciones y observaciones, evaluaciones médicas ocupacionales que sirven de instrumento importante en la elaboración de los diagnósticos de las condiciones de salud de los trabajadores para el diseño de programas de prevención de enfermedades, cuyo objetivo es mejorar su calidad de vida.

Agradecemos tomar las recomendaciones impartidas por el Medico Laboral.

Att:

Elkin Alfredo Orozco Mendoza.
Profesional Seguridad y Salud en el Trabajo.
Inderba.

Outlook

REMISION DE EXAMENES MEDICOS OCUPACIONALES - RECOMENDACIONES

Desde SALUD OCUPACIONAL <saludocupacional@Inderba.gov.co>
Fecha Lun 23/12/2024 14:57
Para Benjamin González Hernández <administracionyproyectos@Inderba.gov.co>

1 archivo adjunto (237 KB)
CONCEPTO MEDICO-GONZALEZ HERNANDEZ BENJAMIN (1).pdf;

Buenas Tardes,

Cordial Saludo,

Doctor
Benjamin González Hernández.
Profesional Universitario Grado 3.
Inderba.

De manera muy atenta, envió el Concepto Medico Ocupacional de la Empresa PYS GESTION INTEGRAL SAS, donde se encuentran incluidas las recomendaciones médicas, ocupacionales, de hábitos y estilo de vida saludable, y otras recomendaciones y observaciones, evaluaciones médicas ocupacionales que sirven de instrumento importante en la elaboración de los diagnósticos de las condiciones de salud de los trabajadores para el diseño de programas de prevención de enfermedades, cuyo objetivo es mejorar su calidad de vida.

Agradecemos tomar las recomendaciones impartidas por el Medico Laboral.

Att:

Elkin Alfredo Orozco Mendoza.
Profesional Seguridad y Salud en el Trabajo.
Inderba.

Outlook

REMISION DE EXAMENES MEDICOS OCUPACIONALES - RECOMENDACIONES

Desde SALUD OCUPACIONAL <saludocupacional@Inderba.gov.co>
Fecha Lun 23/12/2024 15:06
Para daesfri2015@gmail.com <daesfri2015@gmail.com>; daesfri2015@gamail.com <daesfri2015@gamail.com>

1 archivo adjunto (235 KB)
CONCEPTO MEDICO EMO DANIEL.pdf;

Buenas Tardes,

Cordial Saludo,

Doctor
DANIEL ESCUDERO FRIAS
Servicios Generales.
Inderba.

De manera muy atenta, envió el Concepto Medico Ocupacional de la Empresa PYS GESTION INTEGRAL SAS, donde se encuentran incluidas las recomendaciones médicas, ocupacionales, de hábitos y estilo de vida saludable, y otras recomendaciones y observaciones, evaluaciones médicas ocupacionales que sirven de instrumento importante en la elaboración de los diagnósticos de las condiciones de salud de los trabajadores para el diseño de programas de prevención de enfermedades, cuyo objetivo es mejorar su calidad de vida.

Agradecemos tomar las recomendaciones impartidas por el Medico Laboral.

Att:

Elkin Alfredo Orozco Mendoza.
Profesional Seguridad y Salud en el Trabajo.
Inderba.

PLAN DE ACCIÓN

INDERBA

DICIEMBRE 2024

ELABORADO POR

PYS GESTIÓN INTEGRAL SHI SAS

LICENCIA S.O. NO. 16515 DE 27-10-2017

OBJETIVO

Implementar acciones de mejora para los colaboradores internos del Instituto INDERBA, mediante programas de formación y desarrollo educativo, en pro de intervención, seguimiento y control de los factores de riesgo psicosocial intralaborales y extralaborales identificados durante la aplicación de las Baterías de Factores de Riesgo Psicosocial obteniendo niveles de riesgo *"Medio"* y *"Alto"* según dominio y dimensión pertinente.

JUSTIFICACIÓN

Se han de tener en cuenta dos contextos específicos que se deben tratar de manera oportuna, en pro de que no aumenten y/o se mantengan dichos niveles de riesgo identificados según el panorama de resultados obtenidos de la aplicación de la Batería de Factores de Riesgo psicosocial, evitando así que el ambiente laboral y el desempeño tanto individual como colectivo dentro de la organización, se perturbe a futuro. Velando así por la adaptación sana dentro del entorno laboral según necesidades o demandas de la empresa que reflejen mejoría en el bienestar y la sana convivencia en la entidad. De acuerdo con la legislación actual en Colombia que establece estos parámetros (Resolución 2646/2008- Resolución 2404/2019-Resolución 2764/2022) y Ley 1090/2006).

INTERPRETACIÓN NIVEL DE RIESGO
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL (INTRALABORAL Y EXTRALABORAL)

Nivel de riesgo (intralaboral – extralaboral)	Semaforización
Sin riesgo o riesgo despreciable	
Riesgo bajo	
Riesgo medio	
Riesgo alto	
Riesgo muy alto	

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL GLOBALES (INTRALABORAL + EXTRALABORAL)

Tipo de evaluación	Puntaje	Nivel de Riesgo
Trabajadores evaluados mediante cuestionario Intralaboral Tipo A (cargos de nivel técnico, profesional y directivo) + extralaboral	27,4	Medio
Trabajadores evaluados mediante cuestionario Intralaboral Tipo B (cargos de nivel auxiliar y operativo) + extralaboral	24,3	Bajo

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

Tipo de evaluación	Puntaje	Nivel de Riesgo
Trabajadores evaluados mediante cuestionario Intralaboral Tipo A (cargos de nivel técnico, profesional y directivo)	29,4	Medio
Trabajadores evaluados mediante cuestionario Intralaboral Tipo B (cargos de nivel auxiliar y operativo)	24,8	Bajo

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL

Tipo de evaluación	Puntaje	Nivel de Riesgo
Trabajadores evaluados Tipo A – Resultado extralaboral	15,7	Bajo
Trabajadores evaluados Tipo B- Resultado extralaboral	16,1	Bajo

PLAN DE ACCIÓN INDERBA
(FACTORES INTRALABORALES)
2025

EVALUACIÓN INTRALABORAL INDERBA			
SEMAFORIZACIÓN	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO		
EVALUACIÓN INTRALABORAL	PARTICIPANTES	FORMA TIPO A	FORMA TIPO B
	NUMERO DE EVALUADOS	4	4
	% TOTAL DE EVALUADOS	50%	50%
DOMINIOS	DIMENSIONES	PUNTAJES	
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	18,4	14,7
	Relaciones sociales en el trabajo	12	14,9
	Retroalimentación del desempeño	30,8	24
	Relación con los colaboradores (subordinados)	22,7	NA
RESULTADO DOMINIO: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo		21,5	16,4
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	17,1	12,2
	Capacitación	29,7	17,5
	Participación y manejo del cambio	30,9	26
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	15,6	20,6
	Control y autonomía sobre el trabajo	38	42,6
RESULTADO DOMINIO: Control sobre el trabajo		25,3	21,1
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	34,5	34,6
	Demandas emocionales	20,1	12,7
	Demandas cuantitativas	36,5	33,8
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	41,5	31,1
	Exigencias de responsabilidad del cargo	71,4	NA
	Demandas de carga mental	73,8	72,4
	Consistencia del rol	30,9	NA
	Demandas de la jornada de trabajo	48,9	41,9
RESULTADO DOMINIO: Demandas del trabajo		40,6	35,3
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	10	10,3
	Reconocimiento y compensación	18,6	15,2
RESULTADO DOMINIO: RECOMPENSAS		15,7	11,9
PROMEDIO POR PUNTAJE TOTAL INTRALABORAL		29,4	24,8

PLAN DE ACCIÓN INDERBA
(FACTORES INTRALABORALES)
ENERO- JUNIO 2025

Estrategia	Objetivo	Meta	Actividad	Responsable (s)
Estrategia 1 PROGRAMAS FORMATIVOS (Cada mes)	Aumentar la participación de los colaboradores internos en capacitaciones.	• Fomentar sentido de pertenencia. • Velar por el bienestar mental.	Implementar campañas y/o capacitaciones quincenales durante cada mes, dirigidas por cada una de las diferentes áreas de la organización.	**INDERBA Gerencia Control: Talento humano y departamento de HSEQ**
Estrategia 2 EVALUANDO EL DESEMPEÑO (Cada seis (6) meses)	Brindar oportunidades de crecimiento, espacios de escucha, formativos y coherentes.	• Alcanzar niveles de comunicación e información óptimos. • Incrementar el nivel de detalle y observación sobre el personal idóneo dependiendo de habilidades y competencias coherentes con funciones.	Establecer un equipo / comité de desarrollo evaluativo, conservando la implementación de la evaluación de desempeño. Realizar role playing.	• **Gerencia.** • **Departamento de Talento Humano.** • **Líderes de área.**
Estrategia 3 TIEMPO SALUDABLE (Cada tres (3) meses)	Distribuir y administrar el tiempo de manera adecuada dando cumplimiento a lo laboralmente estipulado.	• Optimizar la ejecución de actividades laborales. • Reforzar las habilidades como por ejemplo multitasking.	Realizar análisis para identificar internamente los factores en los que no se gestiona acertadamente el tiempo. Pausas activas. Capacitaciones.	• **Talento Humano.** • **Líderes de áreas.**

PLAN DE ACCIÓN INDERBA
(FACTORES EXTRALABORALES)
2025

EVALUACIÓN EXTRALABORAL			
SEMAFORIZACIÓN	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
PARTICIPANTES		FORMA TIPO A	FORMA TIPO B
NÚMERO DE EVALUADOS		4	4
% TOTAL DE EVALUADOS		50%	50%
DIMENSIONES		PUNTAJES	
DIMENSIONES	Tiempo fuera del trabajo	25,1	20,2
	Relaciones familiares	6,5	9,1
	Comunicación y relaciones interpersonales	11,2	13,1
	Situación económica del grupo familiar	23,7	22
	Características de la vivienda y de su entorno	10,4	11,9
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	14,8	14,3
	Desplazamiento vivienda -trabajo-vivienda	12,5	12,2
PROMEDIO POR PUNTAJE TOTAL EXTRALABORAL		15,7	16,1

PLAN DE ACCIÓN INDERBA
(FACTORES EXTRALABORALES)
JULIO- DICIEMBRE 2025

Estrategia	Objetivo	Meta	Actividades	Responsable (s)
Estrategia 4 PROGRAMAS FORMATIVOS (Cada tres (3) meses)	Fomentar la educación y formación constante de forma autodidacta.	• Velar por el bienestar mental y condiciones óptimas de vivienda.	Implementar convenios con entidades que cuenten con educación financiera, hábitos de vida saludables, y demás programas de interés distintos de sus funciones diarias.	**Gerencia** **Talento Humano** **HSEQ** **ARL**
Estrategia 5 COMUNICATE Y COMUNICALO (Cada dos (2) meses)	Generar espacios de comunicación y escucha sana, asertiva y efectiva de manera intra y extra laboral.	• Reforzar Soft skills. • Crear y/o mejorar redes de apoyo, y por ende, la dinámica relacional.	Establecer un equipo de desarrollo donde se lleven a cabo grupos focales de 45 minutos y asignar recursos adecuados según tema a tratar.	**Comité de convivencia laboral.** **Bienestar** **Gerencia**
Estrategia 6 PSICOLOGÍA INTEGRAL (Cada mes)	Ampliar la visión de la salud mental en los colaboradores de manera integral.	• Monitoreo constante del componente mental y psicosocial. • Reforzar autoesquemas y visión del entorno.	Atención y orientación psicológica en plan de vida, junto con herramientas de afrontamiento según contexto extralaboral	**Talento Humano** **Bienestar** **Psicología** **ARL**

REFERENCIAS

Ministerio de la Protección Social. (17 de julio de 2008). Resolución 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. Diario Oficial No. 47.059 del 23 de julio de 2008.

Ministerio del Trabajo. (18 de julio de 2022). 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 se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 52.106 del 25 de julio de 2022

Ministerio del Trabajo. (22 de julio de 2019). Resolución 2404 de 2019: 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 se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 51.023 de 23 de julio de 2019.

Inderba

P&S Gestión Integral

EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL RESOLUCIÓN 2646 DE 2018 Y RESOLUCIÓN 2764 DE 2022

INFORME GENERAL DE RESULTADOS RIESGO PSICOSOCIAL INDERBA

ELABORADO POR:

PYS GESTIÓN INTEGRAL SHI SAS
LICENCIA S.O. No. 16515 DE 27-10-2017

PSICÓLOGO ESPECIALISTA: FERNANDO JOSÉ VESGA NIÑO
TARJETA PROFESIONAL COLPSIC. No. 200662
LICENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA SECRETARIA DE SALUD DE SANTANDER No. 16810 DE 04-08-2022

BARRANCABERMEJA, SANTANDER, COLOMBIA - 20 DE DICIEMBRE 2024

1. INTRODUCCIÓN

Históricamente las condiciones del trabajo, el entorno y la naturaleza de este han cambiado de forma constante y rápida, generando una influencia importante para lo salud y desafíos psicosociales para el bienestar de los trabajadores. En las últimas décadas se han producido cambios significativos en el mundo laboral, relacionados con la organización y la gestión del trabajo, la globalización, el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación, cambios demográficos, covid-19, entre otros, que caracterizan el desarrollo del lugar de trabajo moderno (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo INSST, 2018).

"Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos" (Oficina Internacional del Trabajo OIT, 2019, p.11). Por ende, algunos de estos se refieren al trabajador individualmente, otros se ligan a las condiciones y ambiente de trabajo y otros por las situaciones e influencias económicas y sociales ajenas al lugar de trabajo pero que tienen una repercusión en él. Dichos factores:

> Consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (Oficina Internacional del Trabajo OIT, 2019, p. 12)

De este modo, el medio ambiente, las tareas, los factores de la organización y las características personales de cada trabajador podrían contribuir al bienestar o preservar el malestar psicosocial.

La interacción negativa entre las condiciones del trabajo y los factores humanos del trabajador pueden conducir al riesgo psicosocial, descrito como "situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente" (Moreno como se citó en Camacho y Mayorga, 2017, p. 161). Razón por la cual organismos gubernamentales a nivel Internacional y nacional y desde las organizaciones se promueven acciones que garanticen no solamente la salud física, sino también la social, psicológica y emocional, reconociendo el ser humano como integral que requiere de bienestar para favorecer los procesos organizacionales desde cada labor, operación y actividad.

En Colombia desde el año 2010 se adoptó y expidió la *"Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial"*, instrumento regulado por la normatividad y de obligatoria aplicación para las empresas en Colombia a su grupo de trabajadores. Además, el presente informe describe los resultados generales del proceso evaluativo

aplicado a los trabajadores de INDERBA, buscando que a partir del diagnóstico puedan mejorar las condiciones y el ambiente de trabajo, minimizar los factores que afectan o influyen en la salud de los colaboradores, preservando así la calidad, rendimiento, bienestar y productividad.

A continuación, se mostrará un breve recorrido referencial y metodológico, para finalmente, encontrar los resultados, conclusiones y recomendaciones que permitirán a la organización desarrollar acciones que promuevan el bienestar psicosocial de los colaboradores de acuerdo con el diagnóstico presentado.

2. JUSTIFICACIÓN

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 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 (intralaborales, extralaborales e individuales) que puedan estar afectando en el trabajo, así como posibles patologías que traen como consecuencia altos niveles de estrés y la posibilidad de presentar alteraciones, patologías y/o enfermedades mentales al no presentar vigilancia oportuna.

Más allá del cumplimiento legal, la evaluación de factores de riesgos psicosociales permite desplegar acciones para mitigar todo lo anterior con la finalidad de contribuir a la calidad de vida laboral, clima organizacional, bienestar, salud organizacional, salud mental, entre otros, mediante planes, programas de acción y sistema de vigilancia epidemiológica fundamentado según los resultados del presente informe.

Finalmente, evitar las sanciones administrativas por el incumplimiento legal, articulo 13 de la Ley 1562 de 2012, en armonía con el capítulo 11 del título 4 del pate 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 02 del Decreto 472 de 2015, sin perjuicio del poder preferente de que trata el artículo 32 de la Ley 1562 de 2012.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Evaluar los factores de riesgo psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales presentes en los trabajadores de INDERBA a partir de la batería de instrumentos establecida por el Ministerio de salud y protección social, dando cumplimiento a la normatividad legal vigente y proponiendo acciones de promoción, prevención y control de la salud de acuerdo a los resultados.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar el nivel de riesgo presente en los trabajadores de INDERBA a partir de la evaluación de factores psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales.

Presentar resultados de forma cuantitativa y cualitativa de acuerdo al nivel de riesgo, por cada factor, dominio y sedes de la empresa, permitiendo así la compresión de aspectos que necesitan intervenirse de forma inmediata, pronta o que requieren de seguimiento y control.

Proponer recomendaciones, estrategias y/o actividades de intervención, seguimiento y control de los factores de riesgo psicosociales en la organización, buscando la prevención oportuna del mismo.

4. MARCO DE REFERENCIA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

El marco conceptual presentado a continuación está basado las definiciones descritas en el artículo 3 de la resolución 2646 de 2008:

a) Trabajo: Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.

b) Riesgo: Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.

c) Factor de riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

d) Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

e) protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

f) Condiciones de trabajo: Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

g) Estrés: Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

h) Carga física: Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

i) Carga mental: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.

j) Carga psíquica o emocional: Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.

k) Carga de trabajo: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.

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

m) Efectos en la salud: Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.

n) Efectos en el trabajo: Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.

ñ) Evaluación objetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.

o) Evaluación subjetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.

p) Experto: Psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional.

Cuando según certificación expedida por la respectiva Secretaría de Salud, en un departamento no exista disponibilidad de psicólogos con especialización en salud ocupacional y licencia vigente, se considera experto el psicólogo que tenga mínimo 100 horas de capacitación específica en factores psicosociales, mientras subsista dicha situación.

q) Patologías derivadas del estrés: Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiológico de una enfermedad.

4.2. MARCO TEÓRICO

Sobre salud mental en el ámbito laboral

Para la Organización Mundial de la Salud OMS la salud mental *"es un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, poder aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad".* Esto, proporciona a la persona calidad de vida, permitiendo el desarrollo en los diferentes ámbitos de manera óptima.

Según lo publicado el día de la salud mundial sobre salud mental publicado en octubre de 2024 por la Organización Mundial de la salud OMS, se menciona la importancia de proporcionar espacios de trabajo seguro donde las personas puedan encontrar gratificación en la realización de actividades. Abordar de manera preventiva las condiciones que pueden generar un desbalance emocional en relación con las actividades laborales es un camino que debe ser prioritario, teniendo en cuenta que más del 60% de la población mundial trabaja. (Organización Mundial de la Salud OMS, 2024).

Los efectos del trabajo en la salud mental son complejos. Por un lado, el trabajo es beneficioso para la salud mental al proporcionar satisfacción y realización personal mediante las relaciones y la seguridad financiera que proporciona. Sin embargo, la falta de trabajo o la pérdida del mismo y el trabajo mal organizado y/o un entorno laboral negativo puede causar problemas físicos y psíquicos; por esta razón, la promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en entornos laborales es importante; teniendo en cuenta intervenciones que formen parte integral de la salud y bienestar abarcando la prevención, detección temprana, apoyo, reincorporación o readaptación.

De hecho, es de suma necesidad que todos los entes se unan en la línea preventiva, los representantes de los gobiernos, los empleadores y las organizaciones ligadas al ámbito laboral sean colaboradores en la línea de supervisión y seguimiento al aspecto legal, aplicativo y humano del trabajo, mostrando interés por obtener la opinión directa de los trabajadores y formar un concepto real de las vivencias en los entornos laborales.

Cuando se habla de salud laboral, se suele pensar en la salud corporal y las pautas para prevenir riesgos laborales centrados en la seguridad física, dejando a un lado la salud mental, pero los problemas de salud mental son comunes en la población general, incluso, se constituyen como causas frecuentes de incapacidad, pérdida de días de trabajo y de productividad (Trucco, 2004).

Es por esto que, al igual que en las instituciones educativas, los lugares de trabajo pueden ser de oportunidad o de riesgo para la salud mental y es así como se debe profundizar en el compromiso, reorganizar los entornos y fortalecer la atención para transformar la salud mental. Hay numerosos motivos por los que los empleadores deben comprometerse proactivamente con la salud mental y el bienestar. Uno de estos, es la legislación sobre salud y seguridad que prevé la obligación de evitar daños en la salud mental generados por motivos laborales, además, la salud y la seguridad son un derecho humano fundamental. Más allá de las obligaciones legales, el invertir en salud mental es invertir en la ética y

cultura organizacional, ayuda a mantener una buena imagen pública, buenas prácticas, responsabilidad social, gestión de problemas derivados de absentismo, entre otros (Wynne, et al, 2014).

Sobre factores de riesgo psicosociales

"El trabajo es fundamental en la vida humana, permite la adquisición de recursos económicos, facilitando el desarrollo social y la supervivencia de los individuos" (Charrio, Sarsosa y Arenas, 2011, p. 381). Además, en el trabajo las personas transcurren la mayor parte del día, convirtiéndose en un espacio de intercambio, aprendizajes e interrelación con los otros.

Para la Organización Internacional del Trabajo OIT (2019) los factores psicosociales en el trabajo consisten en:

> Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (p.12).

Es así como, los factores humanos y del medio ambiente de trabajo están en continua interacción dinámica, estos factores pueden contribuir a la salud o perturbarla, de acuerdo con las condiciones individuales, grupales y propias de la condición del trabajo. Además, que todas estas interacciones (medio ambiente de trabajo, satisfacción en el trabajo, condiciones de la organización, capacidades, necesidades y expectativas del trabajador, costumbres y cultura y condiciones personales fuera del trabajo) pueden influir y/o repercutir en el rendimiento del trabajo, la salud y/o la satisfacción en el trabajo.

Por otra parte, varios estudios sobre los factores de riesgo psicosociales han recapitulado recientemente las consecuencias de la exposición a dichos factores, relacionadas con lo fisiológico desde reacciones directas del sistema nervioso central como monotonía, reacciones cardiovasculares, además de consecuencias psicológicas como agotamiento emocional, físico o ambos, menor productividad, extrema despersonalización, desanimo, estrés, negativismo y reacciones comportamentales como absentismo y movilidad laboral, consumo excesivo de tabaco y alcohol, repercusiones fuera del ambiente de trabajo, entre otros.

Sobre el instrumento de evaluación (Batería de Riesgo Psicosocial)

Desde el año 2008, en Colombia, un equipo técnico de profesionales de la Universidad Javeriana y del Ministerio de Salud y Protección Social, inicio sus estudios para diseñar los instrumentos de la batería de riesgo psicosocial partiendo de la definición de factores psicosociales presentes en la resolución 2646 de 2008:

> Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

Dicha definición permite distinguir tres tipos de condiciones: intralaborales, extralaborales e individuales.

Condiciones intralaborales

Para el Ministerio de la Protección Social (2010) "las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo (p. 21)".

Dichas condiciones se encuentran compuestas por cuatro dominios y cada uno agrupa diferentes dimensiones. Los dominios considerados son las *demandas del trabajo, el control sobre el trabajo, el liderazgo y las relaciones sociales y la recompensa*, concebidos por el instrumento de la siguiente manera:

1) **Demandas del trabajo:** se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo. Dentro de este dominio se encuentran las siguientes ocho dimensiones:

a) **Demandas cuantitativas:** Exigencia relativa a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo que se dispone para hacerlo.

b) **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.

c) **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 demanda 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.

d) **Exigencias de responsabilidad del cargo:** Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante

en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador.

e) **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.

f) **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.

g) **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.

h) **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

2) **Control sobre el trabajo:** posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo. Dominio que se compone de cinco dimensiones:

a) **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.

b) **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.

c) **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.

d) **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.

e) **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.

3) **Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:** el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.

El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión. Este dominio se compone de cuatro dimensiones:

a) **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.

b) **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.

c) **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

d) **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) y La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración).

4) **Recompensa:** este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización. Compuesto por dos dimensiones:

a) **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.
b) **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.

Condiciones extralaborales

Estas condiciones se asemejan a los aspectos del entorno exterior del trabajador, es decir, la familia, sociedad, economía, condiciones de vivienda, que pueden influir positiva o negativamente en la persona. Dichas condiciones se evalúan mediante siete dimensiones:

1) **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.

2) **Relaciones familiares:** Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar

3) **Comunicación y relaciones interpersonales:** Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.

4) **Situación económica del grupo familiar:** Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos

5) **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

6) **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.

7) **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.

Condiciones individuales

Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características sociodemográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socioeconómica (estrato socioeconómico), el tipo de vivienda y el número de dependientes.

Estas características sociodemográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales. Al igual que las características sociodemográficas, 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

4.3. MARCO LEGAL

En Colombia en el marco de la seguridad y salud en el trabajo existe una amplitud normativa que apoya los riesgos psicosociales en el entorno laboral, se destacan:

Desde la confidencialidad de la información, en primer lugar, la ley 1090 de 2006, la cual reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología, se dicta el Código deontológico y bioético y otras disposiciones, en el artículo 2 numeral 5 señala: *"Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos. Revelarán tal información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a la persona u a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad" y el artículo 26:* "Los informes psicológicos realizados a petición de instituciones u organizaciones en general, estarán sometidos al mismo deber y derecho

general de confidencialidad antes establecido, quedando tanto el profesional como la correspondiente instancia solicitante obligados a no darles difusión fuera del estricto marco para el que fueron recabados".

En segundo lugar, la resolución 2346 de 2007, la cual regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales, el cual se asemeja a cada batería aplicada de forma individual a cada trabajador, las cuales gozan de total confidencialidad.

Así mismo, mediante la ley 1010 de 2006, la cual adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en las relaciones de trabajo; protegiendo, la salud mental de los trabajadores, empleados y la armonía entre quienes comparten el mismo ambiente laboral y buen ambiente en la empresa.

En cuanto al riesgo psicosocial, la resolución 2646 de 2008, por la cual se establecen disposiciones y 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.

En el 2013, se expide la ley 1616 de salud mental y se dictan otras disposiciones, dicha norma define la salud mental: *"un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad"*. El artículo 9 describe que, dentro del Sistema de Gestión Integral, las empresas deberán monitorear permanentemente la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.

El decreto 1477 de 2014 expide la tabla de enfermedades laborales, se reconocen los riesgos psicosociales como agentes etiológicos que pueden causar enfermedades, en el grupo IV se reconocen las enfermedades laborales relacionadas con trastornos mentales y del comportamiento.

El resultado del seguimiento a la intervención psicosocial y la investigación de los accidentes y las enfermedades relacionadas con los factores de riesgo psicosocial, deben generar las acciones de mejora pertinentes, en el marco de la gestión de los factores de riesgo psicosocial, conforme lo señala el Decreto 1072 de 2015 (ARTICULOS 2.2.4.6.33. A 2:2:4.6.34)

Más tarde aparece la resolución 2404 de 2019, la cual adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, guías técnicas y dicta otras disposiciones, resolución que fue derogada por la 2764 de 2022, está última, 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, sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.

No obstante, la circular 0064 de 2020 en el numeral 5.9, también establece que las empresas deben brindar asistencia psicológica remota para intervenir el estrés y los problemas que se hayan generado con ocasión de la pandemia por COVID- 19, al igual que como lo describe la resolución 2764 de 2022.

5. METODOLOGÍA

5.1. TIPO DE ESTUDIO

Estudio descriptivo, de corte transversal, el cual tiene como fin: "estimar la magnitud y distribución de una enfermedad o condición de salud (variable dependiente) en un momento dado, además de medir otras características en los individuos de la población, como pueden ser las variables epidemiológicas relativas a las dimensiones de tiempo, lugar y persona (variables independientes)" (Moreno, 2012).

5.2. POBLACIÓN OBJETO

De 8 trabajadores seleccionados para la aplicación de la batería y vinculados mediante contrato laboral a término indefinido.

Tabla 2. Población objeto

Número de trabajadores seleccionados inicialmente para la aplicación de la batería	8
NÚMERO TOTAL DE TRABAJADORES PROGRAMADOS	**8**
Número de trabajadores que aplicaron la batería	8
Número de trabajadores que manifestaron no querer participar en la batería	0
Número de trabajadores que no participaron del proceso	0
NÚMERO TOTAL DE TRABAJADORES PARTICIPANTES	**8**

La recolección de la información se realizó durante el mes de diciembre de 2024, y el estudio y análisis de la información se llevó a cabo durante el mismo periodo.

5.3. CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

Se incluyeron trabajadores vinculados mediante contrato laboral vigente y que voluntariamente decidieron participar del estudio mediante firma del consentimiento informado.

5.4. INSTRUMENTOS

Se utilizó la Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosociales expedida y avalada por el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia. Esta batería contiene ocho instrumentos diferentes, de los cuales se aplicaron tres:

- Ficha de datos generales: sociodemográficos y ocupacionales
- Cuestionario de riesgos psicosociales intralaborales (forma A) diseñado para jefes, profesionales o técnicos, que los cuatro dominios (demandas del trabajo, control, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas), estos factores son evaluados por 123 preguntas de las cuales tienen cinco opciones de respuesta: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca o nunca o la (forma B) aplicable a trabajadores con cargos auxiliares u operarios, evaluado mediante 97 ítems.
- Cuestionario para la evaluación del estrés, que contiene 31 preguntas que evalúan los síntomas fisiológicos, de comportamiento social, intelectual, laboral y psicoemocionales.

5.5. VARIABLES DEL ESTUDIO

Las variables del estudio se describen bajo los estándares de la batería, así:

Tabla 3. Variables del estudio

FICHA DE DATOS GENERALES	
Constructo	**Variables**
Información sociodemográfica	• 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

Tabla 4. Cuestionario factores de riesgo psicosocial intralaboral

CUESTIONARIO FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL			
Dominios	**Dimensiones**	**Forma A**	**Forma B**
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo	Aplica	Aplica
	Relaciones sociales en el trabajo	Aplica	Aplica
	Retroalimentación del desempeño	Aplica	Aplica
	Relación con los colaboradores (subordinados)	Aplica	No aplica
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Claridad de rol	Aplica	Aplica
	Capacitación	Aplica	Aplica
	Participación y manejo del cambio	Aplica	Aplica
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	Aplica	Aplica
	Control y autonomía sobre el trabajo	Aplica	Aplica
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Aplica	Aplica
	Demandas emocionales	Aplica	Aplica
	Demandas cuantitativas	Aplica	Aplica
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Aplica	Aplica
	Exigencias de responsabilidad del cargo	Aplica	No aplica
	Demandas de carga mental	Aplica	Aplica
	Consistencia del rol	Aplica	No aplica
	Demandas de la jornada de trabajo	Aplica	Aplica
RECOMPENSA	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Aplica	Aplica
	Reconocimiento y compensación	Aplica	Aplica

Tabla 5. Cuestionario factores de riesgo psicosocial extralaborales

CUESTIONARIO FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORALES	
CONSTRUCTO	**VARIABLES**
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

Tabla 6. Cuestionario para la evaluación de estrés

CUESTIONARIO PARA LA EVALACIÓN DEL ESTRÉS	VARIABLES
	• Síntomas fisiológicos • Síntomas de comportamiento social • Síntomas intelectuales y laborales • Síntomas psicoemocionales

5.6. INTERPRETACIÓN DE LOS NIVELES DE RIESGO

La interpretación se rige bajo la resolución 2646 de 2008 y la resolución 2764 de 2022, y frente a su intervención se encuentra orientada por el Manual General de la BATERÍA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL (pág. 86,87,88) del Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo, es así como cada uno de los posibles niveles de riesgo tiene interpretaciones particulares descritas a continuación:

Interpretación nivel de riesgo factores de riesgo psicosocial (Intralaboral y extralaboral)

Tabla 7. Interpretación de los niveles de riesgo

Nivel de riesgo (intralaboral – extralaboral)	Semaforización
Sin riesgo o riesgo despreciable	
Riesgo bajo	
Riesgo medio	
Riesgo alto	
Riesgo muy alto	

- **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.

Interpretación nivel de estrés

Tabla 8. Interpretación nivel de estrés

Nivel de riesgo estrés	Semaforización
Muy bajo	
Bajo	
Medio	
Alto	
Muy alto	

- **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 extralaboral 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 extralaboral 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 extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

5.7. PROCEDIMIENTO

El procedimiento se llevó a cabo mediante una serie de fases:

FASE 1. Logística y preparación: El proceso inició en el mes de noviembre, durante esta fase se seleccionaron los criterios de inclusión y exclusión, teniendo en cuenta las características organizacionales y necesidades del área HSEQ.

FASE 2. Aplicación de instrumento de medición y recolección de información: Aplicación individual o colectiva con modalidad auto aplicación o hetero aplicación de acuerdo con las características poblacionales de cada equipo/área. La aplicación del instrumento se realizó los primeros días del mes de diciembre de 2024.

FASE 3. Análisis de datos: Tratamiento de datos a partir de la herramienta dispuesta por el Ministerio de Protección Social y cruce de la información con listado de participantes.

FASE 4. Interpretación de resultados y priorización de factores de riesgo psicosociales: Se valoran e interpretan los datos de tipo cuantitativo y cualitativo siguiendo los lineamientos establecidos en el manual del instrumento. Se priorizan los criterios que

requieren intervención inmediata/urgente.

FASE 5. Presentación/comunicación de resultados: Los resultados se muestran en el presente informe y mediante reunión presencial con los encargados del proceso HSEQ y recursos humanos.

Es responsabilidad de la empresa planificar las actividades preventivas y de intervención, así como comunicar los resultados y medidas adoptadas a gerencia, COPASST y trabajadores en general.

5.8. PLAN DE ANÁLISIS

Una vez finalizado la fase de aplicación, se procedió a tabular los datos a través del aplicativo de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosociales del Ministerio de Protección Social de Colombia, que viene programado en Microsoft Excel y se puede descargar de forma gratuita desde el sitio web del Fondo de Riesgos Profesionales. Los datos fueron exportados y sometidos a análisis estadístico descriptivo, realizando análisis bivariados entre el estrés y algunas variables sociodemográficas y entre los factores de riesgo psicosociales intra y extralaborales y estrés, también, comparativo entre los diferentes equipos de trabajo y sus características poblacionales.

5.9. ASPECTOS ÉTICOS Y LEGALES

El uso y aplicación de cualquiera de los instrumentos conformados por la batería se deberá hacer bajo el marco ético y legal que regula a los profesionales que desempeñan el área de seguridad y salud en el trabajo, y la psicología, manejo de historias clínicas y demás normas asociadas a las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud IPS.

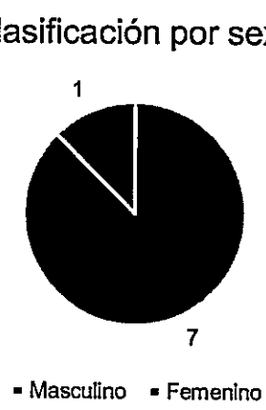
La información individual de cada trabajador participante hace parte de la historia clínica ocupacional, por lo tanto, está sometida a reserva y confidencialidad.

6. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados teniendo en cuenta las variables de estudio y los constructos evaluados mediante la batería de riesgo psicosocial. Primero, se presentarán los resultados de información sociodemográfica, seguido de la información ocupacional, después las derivaciones de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A-B, los factores de riesgo psicosocial extralaboral forma A-B, y finalmente, los resultados del estrés forman A-B.

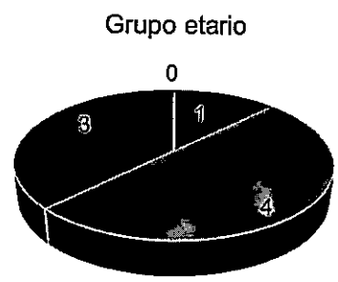
6.1. INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Gráfica 1. Clasificación por sexo



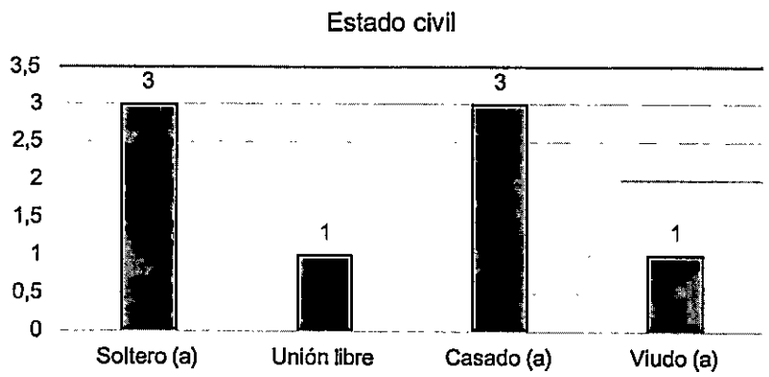
El 87,5% de la población trabajadora de INDERBA pertenece al sexo masculino, y el 12,5% al femenino.

Gráfica 2. Grupo etario



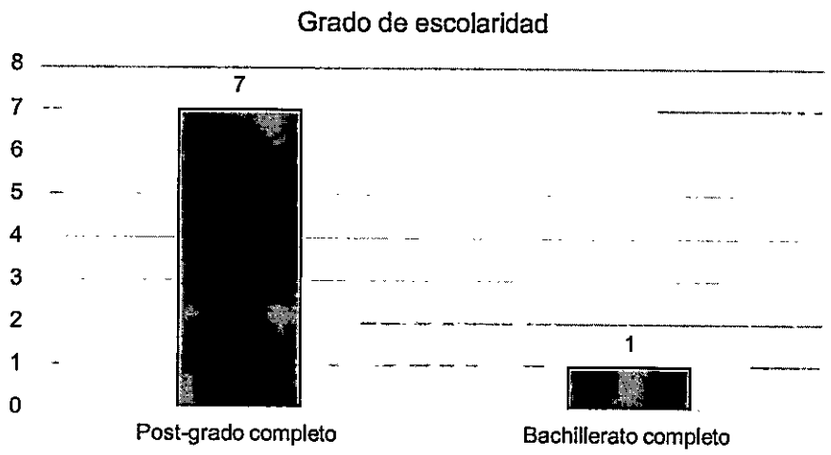
De acuerdo con la teoría del desarrollo psicosocial de Erickson, en la etapa de adolescencia (18-21 años) no hay población trabajadora; seguido se encuentra la población en la etapa adulto joven (22-40 años) 12,5%. La mayor parte de trabajadores se ubica en la etapa de adulto maduro (41-60 años) 50% y adultos mayores (+ 60 años) 37,5%.

Gráfica 3. Estado civil



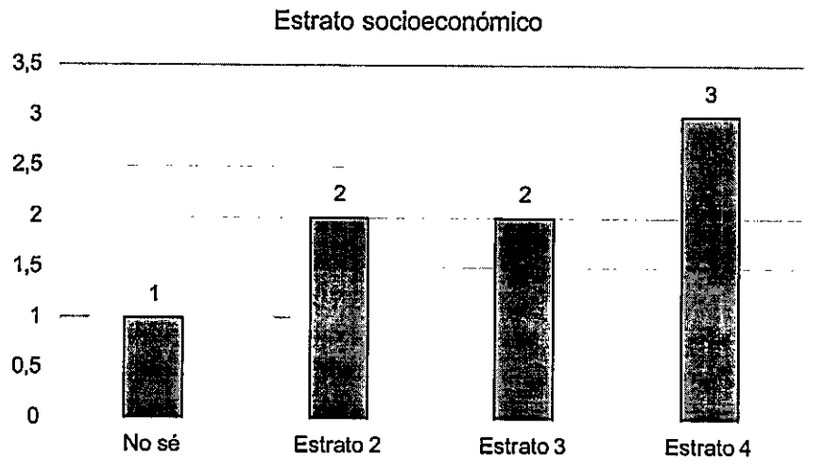
En cuanto al estado civil de los trabajadores participantes, el 37,5% se encuentra soltero e igualmente casado, seguido del 12,5% que se encuentra viudo y unión libre.

Gráfica 4. Grado de escolaridad



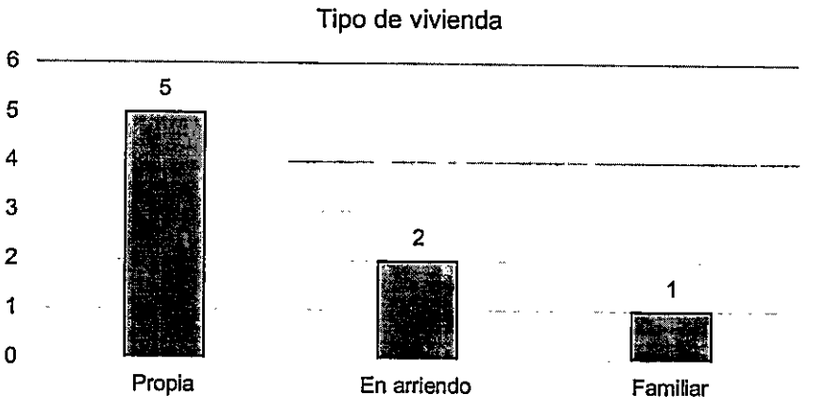
Frente al último nivel de estudio alcanzado por los trabajadores, cabe señalar que la mayor parte de la población integrada por el 87,5% finalizó estudios de posgrado completo. Por otra parte, 12,5% solo logró culminar el bachillerato.

Gráfica 5. Estrato socioeconómico de la vivienda



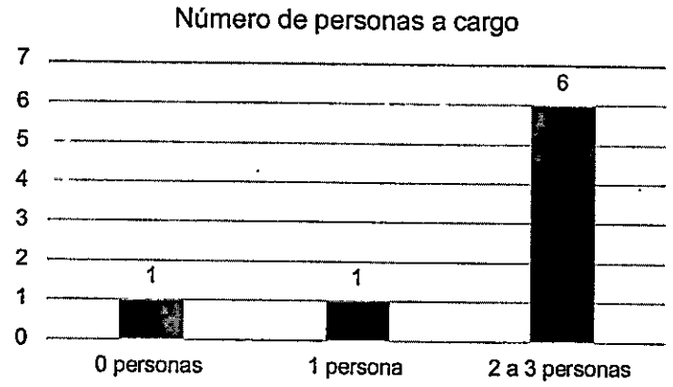
En cuanto al estrato socioeconómico, el 37,5% pertenece al estrato 4, 25% estrato 2 y 3 y el 12,5% no sabe el estrato de su vivienda.

Gráfica 6. Tipo de vivienda



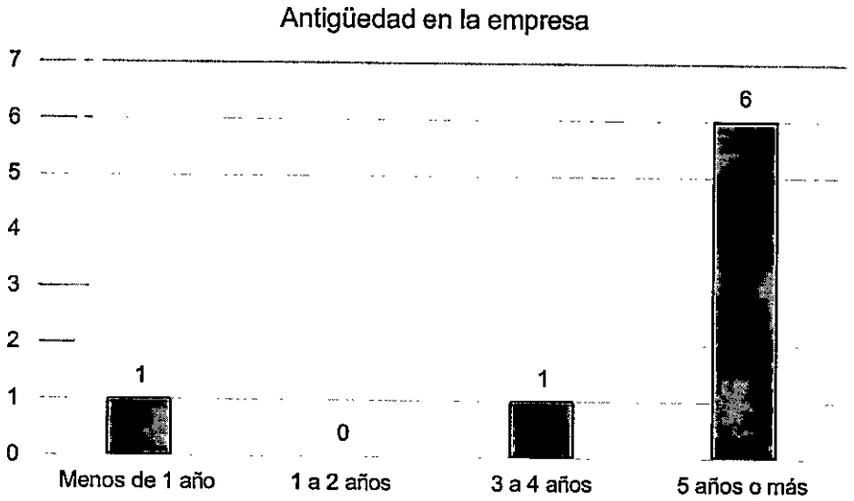
El 62,5% de la población tiene vivienda propia, 25% vive en arriendo y 12,5% en vivienda familiar.

Gráfica 7. Número de personas a cargo



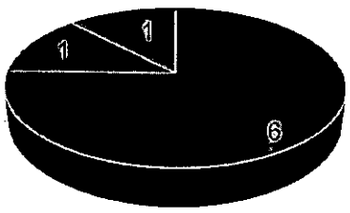
Con respecto a la dependencia económica o personas cargo, el 75% de los trabajadores tienen entre 2-3 personas a su cargo; 12,5% 1 persona y 12,5% ninguna.

Gráfica 8. Antigüedad en la empresa



La gráfica 8 demuestra la antigüedad en la empresa, encontrando que el 75% presenta una antigüedad igual o mayor a 5 años, 12,5% entre 3 a 4 años y 12,5% menos de 1 año. No se ubica población entre 1 a 2 años.

Gráfica 9. Tipo de cargo



- Jefatutra - tiene personal a cargo
- Operario, operador, ayudante, servicios generales
- Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico

El 75% pertenece a cargo de jefatura, el 12,5% a auxiliar-asistente administrativo-asistente técnico y el 12,5% a operativo-operador-ayudante-servicios generales

6.2. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

En las siguientes páginas se presentarán los resultados intralaborales, extralaborales y de estrés presentes en la población trabajadora para el periodo de estudio; tenga en cuenta las siguientes instrucciones para su lectura y compresión.

Siguiendo los lineamientos del manual del usuario de la batería de riesgo psicosocial y la normatividad vigente, se presenta de forma separado el resultado tanto para la forma A (cargos de nivel técnico, profesional y directivo), como para la forma B (cargos de nivel auxiliar y operativo). Para el cálculo del nivel de riesgo se estableció el promedio del puntaje bruto total de los trabajadores obtenidos a través de la aplicación y calificación de cada cuestionario, y posteriormente se transformó utilizando la formula establecido en el manual del usuario e identificó el nivel de riesgo en los baremos.

Tenga en cuenta que, el cuestionario intralaboral fue aplicado así:

- Forma A: 4 trabajadores, es decir; 50% de la población participante.
- Forma B: 4 trabajadores, es decir; 50% de la población participante.

Los resultados se presentan de lo general hacia lo particular, encontrando tablas y gráficas, seguidas del análisis y baremos para cada puntaje por cada dominio – dimensión.

Todos los resultados presentarán un semáforo que permitirá clasificar los resultados por nivel de riesgo, tenga en cuenta las siguientes indicaciones y patrones de colores:

Tabla 10. Semaforización de resultados

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
				

6.2.1. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL GLOBALES (INTRALABORAL + EXTRALABORAL)

A nivel global, es decir, la sumatoria del puntaje bruto del riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral por cada tipo de cuestionario, demuestra los siguientes resultados:

Tabla 11. Resultados globales INDERBA

Tipo de evaluación	Puntaje	Nivel de Riesgo
Trabajadores evaluados mediante cuestionario Intralaboral Tipo A (cargos de nivel técnico, profesional y directivo) + extralaboral	27,4	Medio
Trabajadores evaluados mediante cuestionario Intralaboral Tipo B (cargos de nivel auxiliar y operativo) + extralaboral	24,3	Bajo

Nota: Para comprobar los resultados ver ilustración A.

Ilustración A. Baremos para el puntaje total general de factores de riesgo psicosocial (Forma A y B)

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Cuestionario de factores de riesgo intralaboral *forma A* y cuestionario de factores de riesgo extralaboral	0,0 - 18,8	18,9 - 24,4	24,5 - 29,5	29,6 - 35,4	35,5 - 100
Cuestionario de factores de riesgo intralaboral *forma B* y cuestionario de factores de riesgo extralaboral	0,0 - 19,9	20,0 - 24,8	24,9 - 29,5	29,6 - 35,4	35,5 - 100

Fuente: Ministerio de Salud y Protección Social (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosociales, tabla 34. Baremos para el puntaje total general de factores de riesgo psicosocial (forma A y forma B) p. 86

A nivel global, es decir; el promedio total de los trabajadores evaluados con cuestionario de factores de riesgo intralaboral forma A + riesgo extralaboral presentan 27,4 puntos; catalogado como nivel de riesgo MEDIO de acuerdo con la tabla baremos y para la forma B + cuestionario extralaboral un nivel de 24,3 puntos, siendo un nivel de riesgo BAJO; sin embargo, requiere mantener acciones de prevención, teniendo en cuenta que el resultado cuantitativo se encuentra solo a cinco puntos para alcanzar un nivel medio.

En relación a la tabla y gráficas anteriores, por bases/equipos de trabajo se evidencian diferencias – similitudes que deberán ser revisadas a profundidad por la empresa teniendo en cuenta los resultados por dominios y dimensiones evaluados (ver numeral 7.3.2), así como tomar las medidas de prevención y control del riesgo psicosocial según el nivel de riesgo identificado; principalmente, en aquellas que se presenta un nivel de riesgo alto, se requiere de intervención en la fuente de forma inmediata a través de controles administrativos, controles operacionales y cambios organizacionales.

6.2.2. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

Se presenta el promedio de general de factores de riesgo psicosocial intralaboral en INDERBA para la forma A y B, así como el resultado promediado por dominios y dimensiones:

Tabla 13. Nivel de riesgo INDERBA intralaboral forma A-B

Tipo de evaluación	Puntaje	Nivel de Riesgo
Trabajadores evaluados mediante cuestionario Intralaboral Tipo A (cargos de nivel técnico, profesional y directivo)	29,4	Medio
Trabajadores evaluados mediante cuestionario Intralaboral Tipo B (cargos de nivel auxiliar y operativo)	24,8	Bajo

Nota: Para comprobar los resultados ver ilustración B.

A nivel intralaboral de forma general, el nivel de riesgo para el personal evaluado mediante cuestionario tipo A es MEDIO con 29,4 puntos y personal forma B es BAJO con 24,8 puntos.

Ilustración B. Baremos para el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B)

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Forma A	0,0 - 19,7	19,8 - 25,8	25,9 - 31,5	31,6 - 38,0	38,1 - 100
Forma B	0,0 - 20,6	20,7 - 26,0	26,1 - 31,2	31,3 - 38,7	38,8 - 100

Fuente: Ministerio de Salud y Protección Social (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosociales, tabla 33. Baremos para el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B) p. 86.

Tabla 14. Promedio global por INDERBA - dominios y dimensiones intralaborales forma A y B

EVALUACIÓN INTRALABORAL INDERBA			
SEMAFORIZACIÓN	SIN RIESGO / BAJO / MEDIO / ALTO / MUY ALTO		
EVALUACIÓN INTRALABORAL	PARTICIPANTES	FORMA TIPO A	FORMA TIPO B
	NÚMERO DE EVALUADOS	4	4
	% TOTAL DE EVALUADOS	50%	50%
DOMINIOS	DIMENSIONES	PUNTAJES	
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	18,4	14,7
	Relaciones sociales en el trabajo	12	14,9
	Retroalimentación del desempeño	30,8	24
	Relación con los colaboradores (subordinados)	22,7	NA
RESULTADO DOMINIO: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo		21,5	16,4
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	17,1	12,2
	Capacitación	29,7	17,5
	Participación y manejo del cambio	30,9	26
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	15,6	20,6
	Control y autonomía sobre el trabajo	38	42,6
RESULTADO DOMINIO: Control sobre el trabajo		25,3	21,1

Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	31,5	34,6
	Demandas emocionales	20,1	12,7
	Demandas cuantitativas	36,5	33,3
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	41,5	31,1
	Exigencias de responsabilidad del cargo	71,4	NA
	Demandas de carga mental	73,8	72,4
	Consistencia del rol	30,9	NA
	Demandas de la jornada de trabajo	48,2	41,9
RESULTADO DOMINIO: Demandas del trabajo		40,6	35,3
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	10	10,3
	Reconocimiento y compensación	18,6	15,2
RESULTADO DOMINIO: RECOMPENSAS		15,7	11,9
PROMEDIO POR PUNTAJE TOTAL INTRALABORAL		29,4	24,8

Nota: Para comprobar los resultados ver ilustración C, D, E y F.

Ilustración C. Baremos para las dimensiones de la forma A

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Características del liderazgo	0,0 - 3,8	3,9 - 15,4	15,5 - 30,8	30,9 - 46,2	46,3 - 100
Relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 5,4	5,5 - 16,1	16,2 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100
Retroalimentación del desempeño	0,0 - 10,0	10,1 - 25,0	25,1 - 40,0	40,1 - 55,0	55,1 - 100
Relación con los colaboradores	0,0 - 13,9	14,0 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 47,2	47,3 - 100
Claridad de rol	0,0 - 0,9	1,0 - 10,7	10,8 - 21,4	21,5 - 39,3	39,4 - 100
Capacitación	0,0 - 0,9	1,0 - 16,7	16,8 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Participación y manejo del cambio	0,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 50,0	50,1 - 100
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,0 - 0,9	1,0 - 6,3	6,4 - 18,8	18,9 - 31,3	31,4 - 100
Control y autonomía sobre el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 58,3	58,4 - 100
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0,0 - 14,6	14,7 - 22,9	23,0 - 31,3	31,4 - 39,6	39,7 - 100
Demandas emocionales	0,0 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 47,2	47,3 - 100
Demandas cuantitativas	0,0 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 45,8	45,9 - 54,2	54,3 - 100
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,0 - 18,8	18,9 - 31,3	31,4 - 43,8	43,9 - 50,0	50,1 - 100
Exigencias de responsabilidad del cargo	0,0 - 37,5	37,6 - 54,2	54,3 - 66,7	66,8 - 79,2	79,3 - 100
Demandas de carga mental	0,0 - 60,0	60,1 - 70,0	70,1 - 80,0	80,1 - 90,0	90,1 - 100
Consistencia del rol	0,0 - 15,0	15,1 - 25,0	25,1 - 35,0	35,1 - 45,0	45,1 - 100
Demandas de la jornada de trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,0 - 0,9	1,0 - 5,0	5,1 - 10,0	10,1 - 20,0	20,1 - 100
Reconocimiento y compensación	0,0 - 4,2	4,3 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100

Fuente: Ministerio de Salud y Protección Social (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosociales, tabla 29. Baremos para las dimensiones de la forma A. Pág. 84.

Ilustración D. Baremos para las dimensiones de la forma B

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Características del liderazgo	0,0 - 3,8	3,9 - 13,5	13,6 - 25,0	25,1 - 38,5	38,6 - 100
Relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 6,3	6,4 - 14,8	14,7 - 27,1	27,2 - 37,5	37,6 - 100
Retroalimentación del desempeño	0,0 - 5,0	5,1 - 20,0	20,1 - 30,0	30,1 - 50,0	50,1 - 100
Claridad de rol	0,0 - 0,9	1,0 - 5,0	5,1 - 15,0	15,1 - 30,0	30,1 - 100
Capacitación	0,0 - 0,9	1,0 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 50,0	50,1 - 100
Participación y manejo del cambio	0,0 - 16,7	16,8 - 33,3	33,4 - 41,7	41,8 - 58,3	58,4 - 100
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 58,3	58,4 - 100
Control y autonomía sobre el trabajo	0,0 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 66,7	66,8 - 75,0	75,1 - 100
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0,0 - 22,9	23,0 - 31,3	31,4 - 39,6	39,7 - 47,9	48,0 - 100
Demandas emocionales	0,0 - 19,4	19,5 - 27,8	27,9 - 38,9	39,0 - 47,2	47,3 - 100
Demandas cuantitativas	0,0 - 16,7	16,8 - 33,3	33,4 - 41,7	41,8 - 50,0	50,1 - 100
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 31,3	31,4 - 50,0	50,1 - 100
Demandas de carga mental	0,0 - 50,0	50,1 - 65,0	65,1 - 75,0	75,1 - 85,0	85,1 - 100
Demandas de la jornada de trabajo	0,0 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 45,8	45,9 - 58,3	58,4 - 100
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,0 - 0,9	1,0 - 6,3	6,4 - 12,5	12,6 - 18,8	18,9 - 100
Reconocimiento y compensación	0,0 - 0,9	1,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100

Fuente: Ministerio de Salud y Protección Social (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosociales, tabla 30. Baremos para las dimensiones de la forma B. Pág. 85.

Ilustración E. Baremos para los dominios de la forma A

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 9,1	9,2 - 17,7	17,8 - 25,8	25,7 - 34,8	34,9 - 100
Control sobre el trabajo	0,0 - 10,7	10,8 - 19,0	19,1 - 29,8	29,9 - 40,5	40,6 - 100
Demandas del trabajo	0,0 - 28,5	28,6 - 35,0	35,1 - 41,5	41,6 - 47,5	47,6 - 100
Recompensas	0,0 - 4,5	4,6 - 11,4	11,5 - 20,5	20,6 - 29,5	29,6 - 100

Fuente: Ministerio de Salud y Protección Social (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosociales, tabla 31. Baremos para los dominios la forma A. Pág. 85.

Ilustración F. Baremos para los dominios de la forma B

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 17,5	17,6 - 26,7	26,8 - 38,3	38,4 - 100
Control sobre el trabajo	0,0 - 19,4	19,5 - 26,4	26,5 - 34,7	34,8 - 43,1	43,2 - 100
Demandas del trabajo	0,0 - 26,9	27,0 - 33,3	33,4 - 37,8	37,9 - 44,2	44,3 - 100
Recompensas	0,0 - 2,5	2,6 - 10,0	10,1 - 17,5	17,6 - 27,5	27,6 - 100

Fuente: Ministerio de Salud y Protección Social (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosociales, tabla 30. Baremos para las dimensiones de la forma B. Pág. 85.

6.2.3. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL

El puntaje general de factores de riesgo psicosocial extralaboral para la forma A - B se presenta mediante la siguiente gráfica:

Tabla 17. Nivel de riesgo INDERBA extralaboral

Tipo de evaluación	Puntaje	Nivel de Riesgo
Trabajadores evaluados Tipo A – Resultado extralaboral	15,7	Bajo
Trabajadores evaluados Tipo B- Resultado extralaboral	16,1	Bajo

Nota: Para comprobar los resultados ver ilustración G y H.

Ilustración G. Baremos para las dimensiones y la puntuación total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral forma A.

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Dimensión tiempo fuera del trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión relaciones familiares	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión comunicación y relaciones interpersonales	0,0 - 0,9	1,0 - 10,0	10,1 - 20,0	20,1 - 30,0	30,1 - 100
Dimensión situación económica del grupo familiar	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión características de la vivienda y de su entorno	0,0 - 5,6	5,7 - 11,1	11,2 - 13,9	14,0 - 22,2	22,3 - 100
Dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 100
Dimensión desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	0,0 - 0,9	1,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 43,8	43,9 - 100
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral	0,0 - 11,3	11,4 - 16,9	17,0 - 22,6	22,7 - 29,0	29,1 - 100

Fuente: Ministerio de Salud y Protección Social (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosociales, tabla 17. Baremos para las para las dimensiones y la puntuación total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, para trabajadores de cargos de jefatura y profesionales o técnicos. Pág. 152.

Ilustración H. Baremos para las dimensiones y puntuación total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, forma B

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Dimensión tiempo fuera del trabajo	0,0 - 6,3	6,4 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión relaciones familiares	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión comunicación y relaciones interpersonales	0,0 - 5,0	5,1 - 15,0	15,1 - 25,0	25,1 - 35,0	35,1 - 100
Dimensión situación económica	0,0 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión características de la vivienda y de su entorno	0,0 - 5,6	5,7 - 11,1	11,2 - 16,7	16,8 - 27,8	27,9 - 100
Dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	0,0 - 0,9	1,0 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 100
Dimensión desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	0,0 - 0,9	1,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 43,8	43,9 - 100
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral	0,0 - 12,9	13,0 - 17,7	17,8 - 24,2	24,3 - 32,3	32,4 - 100

Fuente: Ministerio de Salud y Protección Social (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosociales, tabla 18. Baremos para las para las dimensiones y la puntuación total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, para trabajadores de cargos de jefatura y profesionales o técnicos. Pág. 153.

La siguiente tabla muestra el puntaje general por cada dimensión evaluada a nivel extralaboral:

Tabla 18. Promedio global por INDERBA extralaboral y sus dimensiones forma A y B

EVALUACIÓN EXTRALABORAL			
SEMAFORIZACIÓN	SIN RIESGO ○ BAJO ● MEDIO ◐ ALTO ● MUY ALTO ●		
PARTICIPANTES		**FORMA TIPO A**	**FORMA TIPO B**
NÚMERO DE EVALUADOS		**4**	**4**
% TOTAL DE EVALUADOS		**50%**	**50%**
DIMENSIONES		**PUNTAJES**	
DIMENSIONES	Tiempo fuera del trabajo	25,1	20,2
	Relaciones familiares	6,5	9,1
	Comunicación y relaciones interpersonales	11,2	13,1
	Situación económica del grupo familiar	23,7	22
	Características de la vivienda y de su entorno	10,4	11,9
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	14,8	14,3
	Desplazamiento vivienda -trabajo-vivienda	12,5	12,2
PROMEDIO POR PUNTAJE TOTAL EXTRALABORAL		15,7	16,1

La gráfica 25 y tabla 17 muestra el promedio global por INDERBA a nivel extralaboral, tanto para la forma A y B se encuentran en nivel BAJO. Para ambas poblaciones la dimensiones en nivel medio, como la Comunicación y relaciones interpersonales requieren reforzarse para reducir el nivel y mejorar la calidad de percepción en el trabajo.

Tabla 20. Resultados evaluación de estrés

Evaluación de estrés		
Evaluación	Puntaje	Nivel de riesgo
Tipo A	11,3	Bajo
Tipo B	9,2	Bajo

Nota: Para comprobar los resultados ver ilustración I.

La evaluación de estrés presentó un resultado promedio BAJO tanto para personal con cargo de jefatura, como para auxiliares y operarios, esto es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por lo tanto escasa afección del estado de salud general del personal. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.

Ilustración I. Baremos para la tercera versión del Cuestionario de evaluación del estrés

Nivel de síntomas de estrés	Puntaje total transformado	
	Jefes, profesionales y técnicos	Auxiliares y operarios
Muy bajo	0,0 a 7,8	0,0 a 6,5
Bajo	7,9 a 12,6	6,6 a 11,8
Medio	12,7 a 17,7	11,9 a 17,0
Alto	17,8 a 25,0	17,1 a 23,4
Muy alto	25,1 a 100	23,5 a 100

Fuente: Ministerio de Salud y Protección Social (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosociales, tabla 6. Baremos de la tercera versión del "Cuestionario para la evaluación del estrés". Pág. 382.

CONCLUSIONES

El estudio se realizó de forma general, y todas las conclusiones presentadas en este informe se fundamentan en la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social, año 2010, así como la normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo y riesgo psicosocial.

En términos generales, los trabajadores participantes del estudio se mostraron receptivos, atentos y abiertos frente a la medición y su beneficio en el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo; no se percibió resistencia al responder con sinceridad los cuestionamientos por parte de la población, aunque sí se reconoció un temor persistente frente a la creencia de lo que pueda ocurrir o las acciones que se puedan generar a nivel organizacional, grupal o individual, punto que requiere revisión a fin de identificar por qué se presenta está tendencia y establecer las mejoras o estrategias pertinentes.

De acuerdo con los resultados, los niveles generales de riesgo psicosocial para INDERBA se encuentran en:

EVALUACIÓN		PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
TIPO A	**Riesgo psicosocial (Intra + extra)**	**27,4**	**Medio**
	Intralaboral	29,4	Medio
	Extralaboral	15,7	Bajo
	Estrés	11,3	Bajo
TIPO B	**Riesgo psicosocial (Intra + extra)**	**24,3**	**Bajo**
	Intralaboral	24,8	Bajo
	Extralaboral	16,1	Bajo
	Estrés	9,2	Bajo

Los datos anteriores demuestran que la empresa **INDERBA** se encuentra en un **nivel de riesgo MEDIO a nivel psicosocial** (promedio de la sumatoria intralaboral + extralaboral) para la forma A.

Mientras que por la forma B se encuentra en un **nivel BAJO**. Con relación a esto, se requiere que el nivel MEDIO de la forma A tenga acciones encaminadas a reducir el nivel de riesgo para fortalecer percepción generalizada de aspectos relacionados con el trabajo. lo cual amerita observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud, requiriendo intervención tanto en la fuente como en los trabajadores desde el programa de vigilancia epidemiológica. A pesar del nivel de riesgo, como lo demuestra el apartado de resultados algunas dimensiones requieren estrategias de intervención inmediata en el marco del sistema de vigilancia epidemiológica.

Es importante que se establezcan a través de grupos focales, entrevistas o estrategias organizacionales la relación existente entre los factores psicosociales de tipo intralaborales, extralaborales e individuales, que podrían estar relacionado de forma directa con las puntuaciones obtenidas en todas las áreas, en especial con cargos de jefatura, quienes presentan mayor incidencia intralaboral, extralaboral y de estrés, aunque también se debe comparar y establecer mejoras para los trabajadores con cargos operativos, auxiliares o de servicios.

Con respecto a los niveles de estrés, para los trabajadores con cargos de jefatura y subordinados se presenta un nivel de riesgo BAJO, es pertinente establecer acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas, revisando uno a uno las dimensiones intralaborales y extralaborales que pueden aumentar el nivel de riesgo y establecer las mejoras necesarias.

Este informe tiene carácter de concepto técnico; es decir que, las conclusiones y recomendaciones se emiten con razón de la especialidad como profesional, por lo tanto, no tiene carácter vinculante obligatorio. Sin embargo, de acuerdo con los resultados es importante que la empresa atienda las recomendaciones buscando favorecer la seguridad y salud en el trabajo, calidad de vida y bienestar laboral.

Como conclusión final, se debe volver a aplicar el instrumento de la Batería de Riesgo Psicosocial en 2 años, o sea, en el 2026, puesto que los niveles no estuvieron en índice ALTO.

RECOMENDACIONES

Las variables encontradas en riesgo MUY BAJO y BAJO no requieren una acción especifica, pero deben identificarse aquellos factores aislados que están ocasionando inconformidades y establecer las mejoras pertinentes.

Las recomendaciones parten de lo general a lo particular, teniendo en cuenta acciones globales y acciones específicas que se proponen para la intervención de factores de riesgos psicosociales en INDERBA; de esta forma, la empresa debe analizar las estrategias específicas de cada base/equipo según los resultados registrados. De forma general:

- Es importante que el área de gestión humana y HSEQ trabajen mancomunalmente en las recomendaciones aquí descritas, con el fin de establecer mejoras oportunas y adaptadas a la realidad.
- Deben establecer mejoras en las condiciones intralaborales para que los niveles de estrés se mantengan en un nivel bajo o muy bajo, previniendo así sintomatología que pueda afectar el desempeño de los trabajadores o la aparición de enfermedades de origen laboral.
- De manera continua dentro del SVE psicosocial incluir y generar metodologías para la identificación y seguimiento grupal e individual frente a signos y síntomas asociados al estrés.
- Puede evaluarse la posibilidad de desarrollar programas de promoción enfocados en la salud y bienestar, por ejemplo: campañas que promuevan la adopción de hábitos de vida saludable, promoción de la actividad física y recreativa, talleres enfocados en el manejo de estrés, estrategias de afrontamiento, entre otros.
- Todos los trabajadores, sin importar el nivel de estrés en el que se encuentren deben participar de las actividades, a fin de disminuir y/o evitar la sintomatología.
- Los resultados deberán divulgarse al COPASST, COCOLA, alta gerencia y cargos que se relacionen con las actividades de gestión humana y seguridad y salud en el trabajo, junto con las estrategias de intervención que se implementarán, buscando la divulgación de los empleados evaluados.
- La matriz de peligros, identificación y valoración de riesgos deberá adaptarse a los resultados aquí descritos.
- Es importante, revistar el programa de formación y capacitación, con el objetivo de adecuarlo al desarrollo integral del ser humano desde el saber, saber hacer y saber ser.
- Se recomienda la ejecución de actividades y temas relacionados con la comunicación efectiva y asertiva, relaciones interpersonales respetuosas y abiertas, para estimular y permitir la participación de los colaboradores.

- Formar formadores, es decir; personal con cargos de jefatura desde el liderazgo, permitiendo el fortalecimiento de los equipos de trabajo y sus labores como responsables de los procesos.
- Mantener informados a los trabajadores sobre los planes de acción y avance de objetivos establecidos, así como de las dificultades encontradas y estrategias para superarla.
- Al identificar los resultados generales de la empresa en nivel **MEDIO** y siguiendo los lineamientos de la resolución 2764 de 2022, se deberá aplicar la evaluación a los dos años, contando a partir del inicio de la ejecución de las acciones de intervención y control, las cuales deben realizarse de forma inmediata.
- Actualizar el SVE o PVE de la empresa según lo descrito en la resolución 2764 de 2022 y socializar las estrategias y posibilidades que se dispondrán a la población trabajadora.
- Hacer uso de las actividades, capacitaciones y campañas que ofrezcan la ARL, cajas de compensación familiar y entidades aliadas a la organización, como apoyo para la realización de programas de intervención, priorizando en los dominios/demandas que presentan un nivel superior de intervención.
- Se recomienda el diseño de un programa de intervención distribuido en pilares estratégicos de acuerdo con los niveles de riesgo alto/muy altos por dimensiones o dominios, y establecer acciones generales, es decir que aplican para toda la población trabajadora, así como específicas que apliquen de forma exclusiva y adaptada por cada puntaje a cada base/equipo.

De forma particular, se presentan estrategias de intervención sugeridas por aquellas dimensiones en riesgo muy alto/alto o medio con respecto a los resultados generales de INDERBA:

RIESGO INTRALABORAL INDERBA – FORMA A		
Estrategias de intervención		
DOMINIO	**DIMENSIÓN**	**Recomendaciones y/o estrategias**
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características de liderazgo	• Formación de formadores, formar a los jefes de jefes en liderazgo efectivo, consecución de objetivos, planificación, asignación de trabajo, consecución de resultados y solución de problemas, comunicación efectiva, relacionamiento respetuoso y eficiente, y estimulación de los trabajadores. • Desarrollar un programa de capacitación y formación a todos los colaboradores para fomentar el liderazgo basado en la asertividad.
	Retroalimentación del desempeño	• Identificar y analizar la percepción de los jefes frente a la forma, periodicidad, espacio y/o estrategia que se realiza para retroalimentar el desempeño, proponiendo acciones de mejora. • Intervención inicial donde se implemente reuniones mensuales entre áreas de trabajo y su respectivo líder para revisión de procesos y ajustes de los mismos.
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	• Dar a conocer de forma clara y suficiente los objetivos, funciones, margen de autonomía, resultados e impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa. En este punto, es necesario revisar la forma en que se realiza la socialización, los cambios que surgen, procesos de inducción- reinducción y establecer mejoras. • Intervención inicial en donde se socialice a todos los colaboradores los perfiles de cargo correspondientes. Apropiación de las funciones a cumplir. Si no existe el perfil de cargo, se debe crear.

	Capacitación	• Diseñar un programa de formación y desarrollo que constantemente refuerce habilidades en los colaboradores y les permita actualizar conocimientos en pro de un mejor desempeño.
	Participación y manejo del cambio	• Buscar mecanismos de comunicación efectiva y asegurarse que sean comprendidas por los jefes frente a los cambios que se presentan en la organización. • Generar espacios de escucha con líderes de proceso para fortalecer propuestas para la fluidez de actividades y fortalecer la gestión individual.
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	• Verificar si las habilidades y conocimientos corresponden a las necesidades del cargo; en el caso de no ser así, se debe establecer capacitación, formación y entrenamiento para que el trabajador las alcance y si las tiene, potenciarlas a fin de que pueda desarrollarse cada día de mejor manera. • Verificar si el perfil del trabajador es adecuado con el cargo; estableciendo mejoras de ser necesario o retos que le permitan el desarrollo y uso de habilidades y conocimientos.
	Control y autonomía sobre el trabajo	• Definir por escrito y socializar de forma clara y concisa el margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo a partir de metas o establecimiento de resultados que permitan al personal jefe mantener control y autonomía.
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	• Revisar facultades del ambiente (ventilación, iluminación, temperatura) y modular la exigencia física de acuerdo a las capacidades y características individuales (edad, estatura, peso).

	Demandas cuantitativas	• Establecer jornadas de descanso durante el tiempo laboral y respetar el horario/turno laboral • Gestionar pausas activas que permitan hacer el trabajo más ameno a la labor realizada en apoyo de otras entidades, colaboradores o promoción por equipos/ áreas.
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	• Establecer jornadas de trabajo que permitan mantener la operación de la empresa sin que afecte negativamente la vida personal y familiar del trabajador, el descanso es prioritario y debe ser considerado de esta forma para la empresa.
	Exigencias de responsabilidad del cargo	• Capacitar al personal en administración efectiva del tiempo y manejo de las exigencias y responsabilidades del cargo, estrategias de afrontamiento, resolución de conflictos y problemas, manejo de estrés y situaciones críticas.
	Demandas de carga mental	• Educar al personal en actividades de pausas cognitivas dentro de la jornada laboral que permita potenciar los procesos psicológicos superiores.
	Consistencia del rol	• Establecer un manual de ética y conducta empresarial, que permita identificar las situaciones reales que se han presentado o podrían presentar y cuál es la forma correcta de actuar para la empresa según el servicio o producto o hacer jornadas informativas con jefes de diferentes áreas/equipos para juntos encontrar respuestas sin violar los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.
	Demandas de la jornada de trabajo	• Realizar seguimiento o ajustes en la periodicidad de jornadas extensas para que haya una mayor equidad en los horarios establecidos por contrato y se dé cumplimiento continuo.

Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia la organización y del trabajo que se realiza	• Fortalecer la cultura organizacional mediante actividades que permitan reforzar el sentido de pertenencia, reconocimiento y adaptación de valores organizacionales. • Buscar estrategias que permitan aumentar la percepción de estabilidad laboral.
	Reconocimiento y compensación	• Revisar escalas salariales en comparación con otras compañías del sector, y establecer mecanismos de mejora de acuerdo con el desempeño del trabajador, planes de carrera, bonificaciones, aumentos, entre otros. • Estructurar dentro del plan de bienestar organizacional beneficios para los trabajadores, esto a criterio del área administrativa. Incluir salario emocional.

RIESGO INTRALABORAL INDERBA – FORMA B		
Estrategias de intervención		
DOMINIO	**DIMENSIÓN**	**Recomendaciones y/o estrategias**
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	**Características del liderazgo**	• Desarrollar un programa de capacitación y formación a todos los colaboradores para fomentar el liderazgo basado en la asertividad.
	Relaciones sociales en el trabajo	• Intervención inicial en donde se establezcan espacios de comunicación. Capacitar en inteligencia emocional y sensibilización para el apoyo social.

	Retroalimentación del desempeño	• Intervención inicial donde se implemente reuniones mensuales entre áreas de trabajo y su respectivo líder para revisión de procesos y ajustes de los mismos. • Revisar la forma, periodicidad y tiempo destinado para retroalimentar el desempeño.
Control sobre el trabajo	**Claridad de rol**	• Formar e informar a los trabajadores sobre los riesgos que están expuestos en sus puestos de trabajo y las medidas de control. • Intervención inicial en donde se socialice a todos los colaboradores los perfiles de cargo correspondientes. Apropiación de las funciones a cumplir. Si no existe el perfil de cargo, se debe crear. • Establecer inducción – reinducción enfocada en brindar claridad del rol, objetivos, funciones, nivel de autonomía y demás frente al cargo que desempeña.
	Capacitación	• Diseñar un programa de formación y desarrollo que constantemente refuerce habilidades en los colaboradores y les permita actualizar conocimientos en pro de un mejor desempeño.
Demandas del trabajo	**Demandas ambientales y de esfuerzo físico**	• Revisar facultades del ambiente (ventilación, iluminación, temperatura) y modular la exigencia física de acuerdo a las capacidades y características individuales (edad, estatura, peso). • Para los operativos, quienes se encuentran expuestos a carga física y altas temperaturas establecer esquemas de descanso, suministro de hidratación y elementos de protección personal.

	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	• Manejo por medio del plan de bienestar organizacional, donde se revise qué componentes se pueden corregir o añadir para evitar influencia negativa de contexto externo.
	Demandas de carga mental	• Actividades que incluyan ejercicios cognitivos, gimnasia cerebral o potenciación de procesos psicológicos superiores.
	Demandas de la Jornada de trabajo	• Realizar seguimiento o ajustes en la periodicidad de jornadas extensas para que haya una mayor equidad en los horarios establecidos por contrato y se dé cumplimiento continuo.
Recompensas	**Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza**	• Brindar a los trabajadores con buen desempeño la oportunidad de expresar sus ideas y sugerencias para el desarrollo de las funciones dentro del equipo laboral. • Fortalecer el sentido de pertenecía por la organización y los valores organizacionales.
	Reconocimiento y compensación	• Estructurar dentro del plan de bienestar organizacional beneficios para los trabajadores, esto a criterio del área administrativa. Incluir salario emocional. • Establecer un programa de reconocimiento e incentivos adaptado a las necesidades, personalidad e intereses del grupo de trabajo.

RIESGO EXTRALABORAL INDERBA – FORMA A

Estrategias de intervención		
DIMENSIÓN	**Dirigido a**	**Recomendaciones y/o estrategias**
Tiempo fuera del trabajo	**Tipo A**	• Revisar si la distribución de tiempos de trabajo es adecuada y hacer respectivos ajustes para que el tiempo de descanso en casa sea prudente. • Actividades formativas de estilos de vida saludables enfocado a la inversión adecuada del tiempo libre
Comunicación y relaciones interpersonales	**Tipo A y B**	• Llevar a cabo un taller mensual donde se integre a los colaboradores con miras a un mejor clima laboral y el desarrollo del trabajo de equipo integral.
Características de la vivienda y de su entorno	**Tipo B**	• Capacitar a los colaboradores en inteligencia financiera/manejo de recursos económicos. También capacitarlos en percepción de seguridad y actuación ante emergencias comunes. • Capacitaciones en apoyo con entidades de fuerzas públicas en prevención de robos, hurtos, y todos temas que pueden afectar el entorno social.
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	**Tipo B**	• Manejo por medio del plan de bienestar organizacional, donde se revise qué componentes se pueden corregir o añadir para evitar influencia negativa de contexto externo.

REFERENCIAS

Camacho, A y Mayorga, D. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Prolegómenos, 20* (40). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-182X2017000200011

Charria, V; Sarsosa, K y Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública,* 29 (4), 380-391.

Congreso de Colombia. (21 de enero de 2013). Ley 1616 de 2013: Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 48.680 de 21 de enero de 2013.

Congreso de Colombia. (23 de enero de 2006). Ley 1010 de 2006: Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Diario Oficial No. 46.160 de 23 de enero de 2006.

Congreso de Colombia. (06 de septiembre de 2006). Ley 1090 de 2006: Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología, se dicta el Código deontológico y bioético y otras disposiciones. Diario Oficial No. 46.383 de 06 de septiembre de 2006.

Congreso de la República. (11 de julio de 2012). Ley 1562 de 2012: Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Diario Oficial No. 48.488 de 11 de julio de 2012.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo INSSST. (2018). El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo. Una visión general. Madrid, España.

Ministerio de la Protección Social. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. ISBN 978-958-8361-93-2.

Ministerio de la Protección Social. (17 de julio de 2008). Resolución 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. Diario Oficial No. 47.059 del 23 de julio de 2008.

Ministerio de la Protección Social. (11 de julio de 2007). Resolución 2346 de 2007: Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. Diario Oficial No. 46691 de 16 de julio de 2007.

Ministerio del Trabajo. (18 de julio de 2022). 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 se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 52.106 del 25 de julio de 2022.

Ministerio del Trabajo. (07 de octubre de 2020). Circular 0064 de 2020: Acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por SAR-COV-2 (COVID19) en Colombia.

Ministerio del Trabajo. (22 de julio de 2019). Resolución 2404 de 2019: 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 se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 51.023 de 23 de julio de 2019.

Ministerio del Trabajo. (26 de mayo de 2015). Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Diario Oficial No. 49526 del 26 de mayo de 2015.

Ministerio del Trabajo. (17 de marzo de 2015). Decreto 472 de 2015: Por la cual se reglamenta los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo d la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 49.456 de 17 de marzo de 2015.

Ministerio del Trabajo. (05 de agosto de 2014). Decreto 1477 de 2014: Por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales. Diario Oficial No. 49.234 de 05 de agosto de 2014.

Moreno, L. (2012). Epidemiología y estadística en salud pública. Mc Graw Hill.

Organización Mundial de la Salud OMS. (2024). Día mundial de la salud mental. Transformar la salud mental para todos. Panorama general. https://www.who.int/es/campaigns/world-mental-health-day/2024

Organización Internacional del Trabajo OIT (2019). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. http://www.factorespsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf

Trucco, M. (2004). El estrés y la salud mental en el trabajo: Documento de trabajo de la asociación Chilena de Seguridad. *Ciencia y trabajo, 6* (14), 185-188. https://eduvirtual.cuc.edu.co/moodle/pluginfile.php/616776/mod_resource/content/0/Art.%20estres_salud_mental_trabajo.pdf

Wynne, R., et al. (2014). Promover la salud mental en el puesto de trabajo. Guía para la aplicación de un enfoque integral. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. https://www.aeesme.org/wp-content/uploads/2018/08/Guia-Promover-la-SM-en-el-trabajo.pdf

El presente informe de factores de riesgo psicosocial corresponde al momento determinado, por lo que los resultados no pueden extrapolarse ni generalizarse en otras circunstancias ni a otras etapas del desarrollo de cada participante, debiendo procederse a una nueva evaluación de este en caso de verse modificada las circunstancias.

Es importante reiterar que toda información individual es de carácter confidencial; este informe debe ser manejada por el área de seguridad y salud en el trabajo y gestión humana, con el único propósito de generar planes de intervención que favorezcan el bienestar de los trabajadores, de acuerdo con la legislación actual en Colombia que establece estos parámetros (Resolución 2646/2008- Resolución 2764 de 2022) y Ley 1090/2006).

Fernando José Vesga [illegible]
Psicólogo T.P. 200662 unab

FERNANDO JOSÉ VESGA NIÑO
PSICOLÓGO T.P. 200662
ESP. EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
LIC. DE SALUD OCUPACIONAL NO. 16810 DEL 04/08/2022

PLANILLA INTEGRADA AUTOLIQUIDACIÓN APORTES
SOPORTE DE PAGO GENERAL

Bancolombia

DATOS GENERALES DEL APORTANTE

TIPO IDENTIFICACIÓN:	NIT	NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN:	901116503
NOMBRE O RAZON SOCIAL:			PYS GESTION INTEGRAL SAS S.A.S.
CIUDAD/MUNICIPIO:	BARRANCABERMEJA	DEPARTAMENTO:	SANTANDER
DIRECCIÓN:	CALLE 49 N. 24-16 BARRIO COLOMBIA	TELÉFONO:	6000902
TIPO APORTANTE:	01-EMPLEADOR	CLASE APORTANTE:	B-MENOS DE 200 COTIZANTES
TIPO EMPRESA:	PRIVADA	ACTIVIDAD ECONOMICA:	Actividades de consultaría de gestión.
FORMA DE PRESENTACIÓN:	ÚNICO		
APORTANTE EXONERADO PAGO APORTES SALUD, SENA E ICBF (REFORMA TRIBUTARIA):			SI

DATOS GENERALES DE LA PLANILLA

NÚMERO PLANILLA:			79514580120	TIPO DE PLANILLA:	E-EMPLEADOS
PERIODO COTIZACIÓN OTROS	MES	noviembre AÑO	2024	PERIODO COTIZACIÓN SALUD:	MES diciembre AÑO 2024
DÍAS DE MORA:			0		
FECHA PAGO (aaaa/mm/dd):			2024/12/03	NÚMERO AUTORIZACIÓN:	1097528903

TOTAL APORTES A PENSIÓN

ADMINISTRADORA		No. COTIZANTES	COTIZACIÓN	APORTES VOLUNTARIOS		FSP		MORA		TOTALES		
CÓDIGO	NOMBRE			EMPLEADOR	COTIZANTE	SOLIDARIDAD	SUBSISTENCIA	COTIZACIÓN	FSP	APORTES	MORA	VALOR PAGADO
230301	230301-PORVENIR	17	$ 7.949.700	$ 0	$ 0	$ 110.000	$ 110.000	$ 0	$ 0	$ 8.169.700	$ 0	$ 8.169.700
231001	231001-COLFONDOS	1	$ 631.200	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 631.200	$ 0	$ 631.200
25-14	25-14 COLPENSIONES	3	$ 3.760.000	$ 0	$ 0	$ 105.000	$ 105.000	$ 0	$ 0	$ 3.970.000	$ 0	$ 3.970.000
230201	230201- PROTECCION	2	$ 589.600	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 589.600	$ 0	$ 589.600
SUBTOTALES:										$ 13.360.500	$ 0	$ 13.360.500

TOTAL APORTES A SALUD

ADMINISTRADORA		No. COTIZANTES	INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD		LICENCIA MATERNIDAD		SALDO A FAVOR		LIQUIDACIÓN		MORA		TOTALES			
CÓDIGO	NOMBRE		NÚMERO AUTORIZACIÓN	VALOR	NÚMERO AUTORIZACIÓN	VALOR	PLANILLA	VALOR	COTIZACIÓN	VALOR ADRES	COTIZACIÓN	VALOR ADRES	APORTES	MORA	DESCUENTO	VALOR PAGADO
EPS005	EPS005-SANITAS S.A.	6						$ 0	$ 708.800	$ 0	$ 0	$ 0	$ 708.800	$ 0	$ 0	$ 708.800
ESSC24	ESSC24-COOSALUD ESS	1		$ 0				$ 0	$ 89.600	$ 0	$ 0	$ 0	$ 89.600	$ 0	$ 0	$ 89.600
EPS017	EPS017-FAMISANAR	1		$ 0				$ 0	$ 80.000	$ 0	$ 0	$ 0	$ 80.000	$ 0	$ 0	$ 80.000
EPS037	EPS037-NUEVA EPS	12		$ 0				$ 0	$ 4.963.400	$ 0	$ 0	$ 0	$ 4.963.400	$ 0	$ 0	$ 4.963.400
EPS041	NUEVA EPS CM	2		$ 0				$ 0	$ 104.000	$ 0	$ 0	$ 0	$ 104.000	$ 0	$ 0	$ 104.000
SUBTOTALES:													$ 5.945.800	$ 0	$ 0	$ 5.945.800

TOTAL APORTES A RIESGOS PROFESIONALES

ADMINISTRADORA		No. COTIZANTES	INCAPACIDAD IRP			SALDO A FAVOR		LIQUIDACIÓN	TOTALES			
CÓDIGO	NOMBRE		NÚMERO AUTORIZACIÓN	VALOR	PAGO A OTROS RIESGOS	PLANILLA	VALOR	COTIZACIÓN	APORTES	MORA	DESCUENTO	VALOR PAGADO
14-11	14-11 - ARL SURA	24		$ 0			$ 0	$ 987.500	$ 987.500	$ 0	$ 0	$ 987.500
SUBTOTALES:									$ 987.500	$ 0	$ 0	$ 987.500

TOTAL APORTES A CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

ADMINISTRADORA		No. COTIZANTES	TOTALES		
CÓDIGO	NOMBRE		APORTES	MORA	VALOR PAGADO
CCF38	CCF38-CAFABA	23	$ 3.233.100	$ 0	$ 3.233.100
SUBTOTALES:			$ 3.233.100	$ 0	$ 3.233.100

TOTAL APORTES A OTROS PARAFISCALES

ADMINISTRADORA		No. COTIZANTES	TOTALES		
CÓDIGO	NOMBRE		APORTES	MORA	VALOR PAGADO
PAICBF	PAICBF - ICBF - INSTITUTO DE BIENESTAR FAMILIAR	2	$ 900.000	$ 0	$ 900.000
PASENA	PASENA - SENA	2	$ 600.000	$ 0	$ 600.000
SUBTOTALES:			$ 1.500.000	$ 0	$ 1.500.000

LIQUIDACIÓN DETALLADA APORTES

DATOS DEL COTIZANTE										NOVEDADES																SEGURIDAD SOCIAL																					PARAFISCALES						
																										PENSIÓN								SALUD						ARP				CCF		SENA	ICBF	ESAP	MINEDU
Nº	IDENTIFICACIÓN	NOMBRES	TIPO COTIZANTE	SUBTIPO COTIZANTE	SALARIO BÁSICO	TIPO DE SALARIO	COLOMBIANO	EXTRANJERO	REFORMA TRIBUTARIA	ING	RET	TDE	TAE	TDP	TAP	COR	VSP	VST	SLN	IGE	LMA	VAC	AVP	VCT	INP	ADMIN	DÍAS COT	IBC	COTIZACIÓN	FSP SUBSISTENCIA	FSP SOLIDARIDAD	APORTES VOLUNTARIOS EMPLEADOR	APORTES VOLUNTARIOS EMPLEADO	INDICADOR TARIFA ESPECIAL	TOTAL APORTE	ADMIN	DÍAS COT	IBC	COTIZACIÓN	VALOR ADRES	TOTAL APORTE	ADMIN	DÍAS COT	IBC	CENTRO DE TRABAJO	TOTAL APORTE	DÍAS COT	IBC	ADMIN	TOTAL APORTE	TOTAL APORTE	TOTAL APORTE	TOTAL APORTE	TOTAL APORTE
1	CC 1005258516	TORRES JIMENEZ HANRY DAYANA	DEPEND		$ 1.568.000	FIJO			SI									31-36								230301-PORVENIR	30	$ 1.585.044	$ 253.700	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 253.700	EPS005-SANITAS S.A.	30	$ 1.585.044	$ 63.500	$ 0	$ 63.500	14-11 - ARL SURA	30	$ 1.585.044		$ 16.600	30	$ 1.585.044	CCF38-CAFABA	$ 83.500	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
2	CC 1065845492	MOLINA VALEST KAREN DANIL	DEPEND		$ 2.500.000	FIJO			SI																	25-14 COLPENSIONES	30	$ 2.500.000	$ 400.000	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 400.000	EPS037-NUEVA EPS	30	$ 2.500.000	$ 100.000	$ 0	$ 100.000	14-11 - ARL SURA	30	$ 2.500.000		$ 26.100	30	$ 2.500.000	CCF38-CAFABA	$ 100.000	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
3	CC 1090485177	CARVAJAL RANGEL LIANA MARCELA	DEPEND		$ 2.240.000	FIJO			SI																	230301-PORVENIR	30	$ 2.240.000	$ 358.400	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 358.400	ESSC24-COOSALUD ESS	30	$ 2.240.000	$ 89.600	$ 0	$ 89.600	14-11 - ARL SURA	30	$ 2.240.000		$ 23.400	30	$ 2.240.000	CCF38-CAFABA	$ 89.600	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
4	CC 1095808363	SALAZAR BOHORQUEZ DIDIER	DEPEND		$ 15.000.000	FIJO			NO																	230301-PORVENIR	30	$ 15.000.000	$ 2.400.000	$ 75.000	$ 75.000	$ 0	$ 0	Normal	$ 2.550.000	EPS037-NUEVA EPS	30	$ 15.000.000	$ 1.875.000	$ 0	$ 1.875.000	14-11 - ARL SURA	30	$ 15.000.000		$ 156.600	30	$ 15.000.000	CCF38-CAFABA	$ 600.000	$ 300.000	$ 450.000	$ 0	$ 0
5	CC 1098198379	HERNANDEZ SUAREZ ANGELA PATRICIA	DEPEND		$ 1.444.800	FIJO			SI																	230201-PROTECCION	30	$ 1.444.800	$ 231.200	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 231.200	EPS005-SANITAS S.A.	30	$ 1.444.800	$ 57.800	$ 0	$ 57.800	14-11 - ARL SURA	30	$ 1.444.800		$ 15.100	30	$ 1.444.800	CCF38-CAFABA	$ 57.800	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
6	CC 1098202023	PEYES DIANA DEL	DEPEND		$ 1.300.000	FIJO			SI																	230301-PORVENIR	30	$ 1.300.000	$ 208.000	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 208.000	NUEVA EPS CM	30	$ 1.300.000	$ 52.000	$ 0	$ 52.000	14-11 - ARL SURA	30	$ 1.300.000		$ 13.600	30	$ 1.300.000	CCF38-CAFABA	$ 52.000	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
7	CC 1098227891	SILVA VILLARREAL HENRY ANDRES	DEPEND		$ 2.338.000	FIJO			SI																	230301-PORVENIR	30	$ 2.338.000	$ 374.100	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 374.100	EPS005-SANITAS S.A.	30	$ 2.338.000	$ 93.600	$ 0	$ 93.600	14-11 - ARL SURA	30	$ 2.338.000		$ 162.800	30	$ 2.338.000	CCF38-CAFABA	$ 93.600	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
8	CC 1098234030	DIAZ COLLANTE HENRY CURLEY	DEPEND		$ 2.240.000	FIJO			SI																	230301-PORVENIR	30	$ 2.240.000	$ 358.400	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 358.400	EPS005-SANITAS S.A.	30	$ 2.240.000	$ 89.600	$ 0	$ 89.600	14-11 - ARL SURA	30	$ 2.240.000		$ 23.400	30	$ 2.240.000	CCF38-CAFABA	$ 89.600	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
9	CC 1098234728	TORRES SARMIENTO ANDRES FELIPE	DEPEND		$ 2.240.000	FIJO			SI																	230301-PORVENIR	30	$ 2.240.000	$ 358.400	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 358.400	EPS037-NUEVA EPS	30	$ 2.240.000	$ 89.600	$ 0	$ 89.600	14-11 - ARL SURA	30	$ 2.240.000		$ 23.400	30	$ 2.240.000	CCF38-CAFABA	$ 89.600	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
10	CC 1098235057	PRADA OVALLE CARLOS ANDRES	DEPEND		$ 15.000.000	FIJO			NO																	25-14 COLPENSIONES	30	$ 15.000.000	$ 2.400.000	$ 75.000	$ 75.000	$ 0	$ 0	Normal	$ 2.550.000	EPS037-NUEVA EPS	30	$ 15.000.000	$ 1.875.000	$ 0	$ 1.875.000	14-11 - ARL SURA	30	$ 15.000.000		$ 156.600	30	$ 15.000.000	CCF38-CAFABA	$ 600.000	$ 300.000	$ 450.000	$ 0	$ 0

PLANILLA INTEGRADA AUTOLIQUIDACIÓN APORTES
SOPORTE DE PAGO GENERAL

Bancolombia

DATOS GENERALES DEL APORTANTE

TIPO IDENTIFICACIÓN:	NIT	NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN:	901116903
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL:			PYS GESTION INTEGRAL SAS S.A.S.
CIUDAD/MUNICIPIO:	BARRANCABERMEJA	DEPARTAMENTO:	SANTANDER
DIRECCIÓN:	CALLE 49 N, 24-16 BARRIO COLOMBIA	TELÉFONO:	6000802
TIPO APORTANTE:	01-EMPLEADOR	CLASE APORTANTE:	B-MENOS DE 200 COTIZANTES
TIPO EMPRESA:	PRIVADA	ACTIVIDAD ECONOMICA:	Actividades de consultaría de gestión.
FORMA DE PRESENTACIÓN:	ÚNICO		
APORTANTE EXONERADO PAGO APORTES SALUD, SENA E ICBF (REFORMA TRIBUTARIA):			SI

DATOS GENERALES DE LA PLANILLA

NÚMERO PLANILLA:	79514880120			TIPO DE PLANILLA:	E-EMPLEADOS
PERIODO COTIZACIÓN OTROS	MES noviembre AÑO 2024			PERIODO COTIZACIÓN SALUD:	MES diciembre AÑO 2024
DÍAS DE MORA:	0				
FECHA PAGO (aaaa/mm/dd):	2024/12/03	NÚMERO AUTORIZACIÓN:	1097528903		

LIQUIDACIÓN DETALLADA APORTES

DATOS DEL COTIZANTE										NOVEDADES																SEGURIDAD SOCIAL																						PARAFISCALES						
																										PENSIÓN									SALUD						ARP					CCF	SENA	ICBF	ESAP	MINEDU	
Nº	IDENTIFICACION	NOMBRES	TIPO COTIZANTE	SUBTIPO COTIZANTE	SALARIO BÁSICO	TIPO DE SALARIO	COLOMBIANO	EXTRANJERO	REFORMA TRIBUTARIA	ING	RET	TDE	TAE	TDP	TAP	COR	VSP	VST	SLN	CON	IGE	LMA	VAC	AVP	VCT	IRP	ADMIN	DÍAS COT	IBC	COTIZACIÓN	FSP SUBSISTENCIA	FSP SOLIDARIDAD	APORTES VOLUNTARIOS EMPLEADOR	APORTES VOLUNTARIOS EMPLEADO	INDICADOR TARIFA ESPECIAL	TOTAL APORTE	ADMIN	DÍAS COT	IBC	COTIZACIÓN	VALOR ADRES	TOTAL APORTE	ADMIN	DÍAS COT	IBC	CENTRO DE TRABAJO	TOTAL APORTE	DÍAS COT	IBC	ADMIN	TOTAL APORTE	TOTAL APORTE	TOTAL APORTE	TOTAL APORTE	TOTAL APORTE
11	CC 1096239912	MANTILLA MANCIPE YERLY CAROLY	DEPEND		$ 2.500.000	FIJO			SI																	230301-PORVENIR	30	$ 2.500.000	$ 400.000	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 400.000	EPS037-NUEVA EPS	30	$ 2.500.000	$ 100.000	$ 0	$ 100.000	14-11 - ARL SURA	30	$ 2.500.000		$ 26.100	30	$ 2.500.000	CCF38-COMFABA	$ 100.000	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
12	CC 1096241998	BALAZAR SOHORQUE ZKAREN JULIETH	DEPEND		$ 7.000.000	FIJO			SI																	230301-PORVENIR	30	$ 7.000.000	$ 1.120.000	$ 35.000	$ 35.000	$ 0	$ 0	Normal	$ 1.190.000	EPS037-NUEVA EPS	30	$ 7.000.000	$ 280.000	$ 0	$ 280.000	14-11 - ARL SURA	30	$ 7.000.000		$ 73.100	30	$ 7.000.000	CCF38-COMFABA	$ 280.000	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
13	CC 1096242717	FLOREZ SANCHEZ BRAHDON ENRIQUE	DEPEND		$ 2.000.000	FIJO			SI																	230301-PORVENIR	30	$ 2.000.000	$ 320.000	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 320.000	EPS037-NUEVA EPS	30	$ 2.000.000	$ 80.000	$ 0	$ 80.000	14-11 - ARL SURA	30	$ 2.000.000		$ 20.900	30	$ 2.000.000	CCF38-COMFABA	$ 80.000	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
14	CC 1096243654	CASTRO PABON PAOLA ANDREA	DEPEND		$ 1.638.000	FIJO			SI																	230301-PORVENIR	30	$ 1.638.000	$ 262.100	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 262.100	EPS037-NUEVA EPS	30	$ 1.638.000	$ 65.600	$ 0	$ 65.600	14-11 - ARL SURA	30	$ 1.638.000		$ 17.200	30	$ 1.638.000	CCF38-COMFABA	$ 65.600	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
15	CC 1096244681	MEJIA URIBE BRIGITH ANDREA	APRENDICES ETAPA PRODUCTIVA		$ 1.300.000				NO																			$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0		$ 0	EPS037-NUEVA EPS	30	$ 1.300.000	$ 162.500	$ 0	$ 162.500	14-11 - ARL SURA	30	$ 1.300.000		$ 6.800		$ 0		$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
16	CC 1096253498	DOMINGUEZ CANELO MARIA ALEJANDRA	DEPEND		$ 1.444.800	FIJO			SI																	230301-PORVENIR	30	$ 1.444.800	$ 231.200	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 231.200	EPS037-NUEVA EPS	30	$ 1.444.800	$ 57.800	$ 0	$ 57.800	14-11 - ARL SURA	30	$ 1.444.800		$ 15.100	30	$ 1.444.800	CCF38-COMFABA	$ 57.800	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
17	CC 1098640375	PALENCIA BAYONA EDIER MANUEL	DEPEND		$ 3.000.000	FIJO			SI																	230301-PORVENIR	30	$ 3.000.000	$ 480.000	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 480.000	EPS037-NUEVA EPS	30	$ 3.000.000	$ 120.000	$ 0	$ 120.000	14-11 - ARL SURA	30	$ 3.000.000		$ 31.400	30	$ 3.000.000	CCF38-COMFABA	$ 120.000	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
18	CC 1098707431	PEREA GRANADA JEFFERSON ALEX	DEPEND		$ 1.638.000	FIJO			SI		05															230301-PORVENIR	5	$ 273.000	$ 43.700	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 43.700	EPS005-SANITAS S.A.	5	$ 273.000	$ 11.000	$ 0	$ 11.000	14-11 - ARL SURA	5	$ 273.000		$ 2.900	5	$ 273.000	CCF38-COMFABA	$ 11.000	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
19	CC 1096818683	ARRIETA RODRIGUEZ LUZ BARAY	DEPEND		$ 2.240.000	FIJO			SI																	230301-PROTECCION	30	$ 2.240.000	$ 358.400	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 358.400	EPS005-SANITAS S.A.	30	$ 2.240.000	$ 89.600	$ 0	$ 89.600	14-11 - ARL SURA	30	$ 2.240.000		$ 23.400	30	$ 2.240.000	CCF38-COMFABA	$ 89.600	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
20	CC 1193075378	SALAMANCA CHAVEZ MARIA PAULA	DEPEND		$ 2.000.000	FIJO			SI																	230301-PORVENIR	30	$ 2.000.000	$ 320.000	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 320.000	EPS017-FAMISANAR	30	$ 2.000.000	$ 80.000	$ 0	$ 80.000	14-11 - ARL SURA	30	$ 2.000.000		$ 20.900	30	$ 2.000.000	CCF38-COMFABA	$ 80.000	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
21	CC 37577869	BOTINA HERNANDEZ NERLY PATRICIA	DEPEND		$ 1.300.000	FIJO			SI																	230301-PORVENIR	30	$ 1.300.000	$ 208.000	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 208.000	NUEVA EPS CM	30	$ 1.300.000	$ 52.000	$ 0	$ 52.000	14-11 - ARL SURA	30	$ 1.300.000		$ 13.600	30	$ 1.300.000	CCF38-COMFABA	$ 52.000	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
22	CC 32984121	RESPALDO DE RUIZ JULIET TADIA	DEPEND		$ 1.568.000	FIJO			SI																	230301-PORVENIR	30	$ 1.585.044	$ 253.700	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 253.700	EPS005-SANITAS S.A.	30	$ 1.585.044	$ 63.500	$ 0	$ 63.500	14-11 - ARL SURA	30	$ 1.585.044		$ 16.600	30	$ 1.585.044	CCF38-COMFABA	$ 63.500	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
23	CC 63456847	CALDERON MEJIA YAQUELA DEL ROSARIO	DEPEND		$ 8.000.000	FIJO			SI																	231001-COLFONDOS	19	$ 2.111.113	$ 337.800	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 337.800	EPS037-NUEVA EPS	19	$ 2.111.113	$ 84.500	$ 0	$ 84.500	14-11 - ARL SURA	19	$ 2.111.113		$ 0	19	$ 2.111.113	CCF38-COMFABA	$ 84.500	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
24	CC 63456847	CALDERON MEJIA YAQUELA DEL ROSARIO	DEPEND		$ 5.000.000	FIJO			SI																	231001-COLFONDOS	11	$ 1.833.334	$ 293.400	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 293.400	EPS037-NUEVA EPS	11	$ 1.833.334	$ 73.400	$ 0	$ 73.400	14-11 - ARL SURA	11	$ 1.833.334		$ 19.200	11	$ 1.833.334	CCF38-COMFABA	$ 73.400	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
25	CC 91428120	CALDERON MEJIA JUAN CARLOS	DEPEND		$ 6.000.000	FIJO			SI																	25-14 COLPENSIONES	30	$ 6.000.000	$ 960.000	$ 30.000	$ 30.000	$ 0	$ 0	Normal	$ 1.020.000	EPS005-SANITAS S.A.	30	$ 6.000.000	$ 240.000	$ 0	$ 240.000	14-11 - ARL SURA	30	$ 6.000.000		$ 62.700	30	$ 6.000.000	CCF38-COMFABA	$ 240.000	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0

TOTAL	$ 25.006.700

Planilla Pagada
Planilla Pagada

ACTA FINAL
CONTRATO DE COMPRAVENTA NÚMERO 567 DE 2024

CONTRATANTE	INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE Y LA EDUCACIÓN FÍSICA DE BARRANCABERMEJA - INDERBA
NIT	829000477-7
CONTRATISTA	P&S GESTION INTEGRAL SHI S.A.S
C.C O NIT	901.116.603-9
REPRESENTANTE LEGAL	DIDIER RENE SALAZAR BOHORQUEZ
C.C NO.	1.095.808.363
OBJETO	PRESTACION DE SERVICIOS PARA LA REALIZACION DE LOS EXAMENES, BATERIA RIESGO PSICOSOCIAL A LOS FUNCIONARIOS PUBLICOS INDERBA.
VALOR INICIAL	SIETE MILLONES QUINIENTOS CUATRO MIL PESOS MCTE ($7.504.000) IVA INCLUIDO IVA
VALOR ADICIONAL	N/A
VALOR TOTAL	SIETE MILLONES QUINIENTOS CUATRO MIL PESOS MCTE ($7.504.000) IVA INCLUIDO IVA
PLAZO INICIAL	HASTA EL 20 DE DICIEMBRE DE 2024
PLAZO ADICIONAL	N.A
PLAZO TOTAL	HASTA EL 20 DE DICIEMBRE DE 2024
ANTICIPO	N.A
CERTIFICADO DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL	24-00724
REGISTRO PRESUPUESTAL	24-00879
FECHA ACTA INICIO	DICIEMBRE 05 DE 2024
FECHA ACTA SUSPENSION	N.A
FECHA ACTA REINICIO	N.A
REGIMEN CONTRIBUTIVO	RESPONSABLE DE IVA
SUPERVISOR DEL CONVENIO	BENJAMIN GONZALEZ HERNANDEZ

En la fecha se reunieron, en calidad de **CONTRATANTE** el **INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE Y LA EDUCACIÓN FÍSICA DE BARRANCABERMEJA – INDERBA.,** Representado en esta instancia por parte de su Director General **HENRY YAIR CORREA CARABALLO;** El señor **BENJAMIN GONZALEZ HERNANDEZ,** Profesional Universitario, en calidad de Supervisor del Contrato 510 DE 2022, por un lado, y por el otro lado en calidad de CONTRATISTA P&S GESTION INTEGRAL SHI S.A.S -, identificada con el NIT 901.116.603-9, representado legalmente por parte del Señor **DIDIER RENE SALAZAR BOHORQUEZ,** capaz, mayor de edad e identificada con la cédula de ciudadanía número 1.095.808.363, lo anterior con la finalidad de suscribir la presente **ACTA FINAL**:

1. PLAN DE PAGOS.

ACTA	DESCRIPCIÓN – PERIODO	VALOR
FINAL	Factura electrónica de venta PSO No.5074	$7.504.000,00
	Saldo por Pagar	$0,00
	Saldo a favor de Inderba	$0,00
	TOTAL, CONTRATO	$7.504.000,00

2. VALOR DEL ACTA FINAL.

Valor de la presente acta: SIETE MILLONES QUINIENTOS CUATRO MIL PESOS MCTE ($7.504.000) IVA INCLUIDO IVA

3. PAGO SEGURIDAD SOCIAL.

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

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

4. CUMPLIMIENTO DE LOS ALCANCES Y OBLIGACIONES.

#	Alcance	Actividad Realizada	Evidencia
1	Realizar los exámenes médicos ocupacionales, batería riesgo psicosocial al personal vinculado de la Entidad, de acuerdo con las especificaciones técnicas contenidas en el anexo técnico	Se realizaron los siguientes exámenes. Examen médico ocupacional periódico, Examen Audiometría, Examen Optométrico, Examen Perfil Lipídico Completo; Examen de Laboratorio Glicemia; Examen Cuadro Hemático, Examen Electrocardiograma, Ficha Osteomuscular, Examen Test Wartegg.	Reposa en la Historia Clínica de las IPS, P&S GESTION INTEGRAL SHI SAS reposan en la Hoja de Vida de cada servidor público: Resultados de Concepto medico ocupacional Entregado a cada empleado Publio
2	Hacer reporte individual para ser entregado a cada uno de los funcionarios según examen medio de ingreso, retiro y/ periódico y de laboratorio según aplique	Reporte de resultados exámenes ocupacionales	Correo Institucional reporte de resultados de exámenes: de los Empleados públicos, y hoja de vida
3	Mantener la reserva de los exámenes realizados, esto de conformidad a la normatividad que sobre protección de datos le sea aplicable	Reserva exámenes	Reposan la hoja de vida ocupacional en la IPS, Reposan en la Hoja de vida de los empleados públicos en el Inderba en custodia
4	Al finalizar la consulta, el medico debe hacer entrega personalizada al trabajador, historia clínica ocupacional, resultado de los exámenes de laboratorio con las recomendaciones de las condiciones de salud, así como el formato de remisión de la EPS cuando aplique, y concepto de aptitud para el personal nuevo.	Entrega Concepto medico ocupacional que contiene identificación del empleado público, concepto de aptitud ocupacional, restricciones laborales los exámenes ocupacionales, recomendaciones médicas, recomendaciones ocupacionales, hábitos y estilos de vida saludables, otras observaciones y recomendaciones	Informe Diagnostico condiciones de salud reposa archivo de gestión Salud Ocupacional y Talento Humano
5	Entregar informe, base de datos y análisis de resultados al instituto con sus debidas estadísticas, diagnostico, recomendaciones y base de datos de los funcionarios de las condiciones de salud, que deben ser incluidos en los respectivos programas de vigilancia epidemiológica.	Se realizo diagnóstico de condiciones de salud	Reposa en el archivo del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo
6	Aplica la batería de pruebas psicosociales requeridas por la Entidad	Se practico la batería de riesgo psicosocial a los ochos (8) empleados públicos	Informe resultados batería riesgo psicosocial y plan de acción, Reposa en el archivo del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo y Talento Humano
7	Efectuar los análisis correspondientes a las pruebas aplicadas y emitir informe correspondiente	Se recibió informe resultados batería riesgo psicosocial y plan de acción,	Informe resultados batería riesgo psicosocial y plan de acción, Reposa en el archivo del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo y Talento Humano
8	La realización de los exámenes ocupacionales, batería riesgo psicosocial deberán realizarse de acuerdo con la normatividad, reglamento, guías y protocolos vigentes expedidos por el Ministerio de trabajo y demás entidades competentes	Se realizaron los exámenes ocupacionales y batería riesgo psicosocial de acuerdo con la normatividad vigente	Informe Diagnostico condiciones de salud, Informe resultados batería riesgo psicosocial y plan de acción, reposan en el archivo del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo y Talento Humano
9	Las demás asignadas por el supervisor acorde al alcance del contrato	NA	NA

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

5. ACUERDOS.

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

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

SEGUNDO: Valor de la presente acta es de SIETE MILLONES QUINIENTOS CUATRO MIL PESOS MCTE ($7.504.000) IVA INCLUIDO IVA, a favor del contratista, por lo que se ordena con la suscripción de esta el pago correspondiente.

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

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

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

26 DIC. 2024

HENRY YAIR CORREA CARABALLO
Director General
El contratante

BENJAMIN GONZALEZ HERNANDEZ
Profesional Universitario Grado
Supervisor

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

Aprobó:
Aspectos Jurídicos-CPS.

Actividad		Responsable	Firma
Elaboró	NA	NA	NA
Revisó aspectos técnicos	NA	NA	NA
Revisó aspectos contables	NA	NA	NA
Revisó aspectos jurídicos	NA	NA	NA

ACTA DE LIQUIDACION
ACEPTACION OFERTA No.567-2024

CONTRATANTE	INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE Y LA EDUCACIÓN FÍSICA DE BARRANCABERMEJA - INDERBA
NIT	829000477-7
CONTRATISTA	P&S GESTION INTEGRAL SHI S.A.S
C.C O NIT	901.116.603-9
REPRESENTANTE LEGAL	DIDIER RENE SALAZAR BOHORQUEZ
C.C NO.	1.095.808.363
OBJETO	PRESTACION DE SERVICIOS PARA LA REALIZACION DE LOS EXAMENES, BATERIA RIESGO PSICOSOCIAL A LOS FUNCIONARIOS PUBLICOS INDERBA.
VALOR INICIAL	SIETE MILLONES QUINIENTOS CUATRO MIL PESOS MCTE ($7.504.000) IVA INCLUIDO IVA
VALOR ADICIONAL	N/A
VALOR TOTAL	SIETE MILLONES QUINIENTOS CUATRO MIL PESOS MCTE ($7.504.000) IVA INCLUIDO IVA
PLAZO INICIAL	HASTA EL 20 DE DICIEMBRE DE 2024
PLAZO ADICIONAL	N.A
PLAZO TOTAL	HASTA EL 20 DE DICIEMBRE DE 2024
ANTICIPO	N.A
CERTIFICADO DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL	24-00724
REGISTRO PRESUPUESTAL	24-00879
FECHA ACTA INICIO	DICIEMBRE 05 DE 2024
FECHA ACTA SUSPENSION	N.A
FECHA ACTA REINICIO	N.A
REGIMEN CONTRIBUTIVO	RESPONSABLE DE IVA
SUPERVISOR DEL CONVENIO	BENJAMIN GONZALEZ HERNANDEZ

En la ciudad de Barrancabermeja, se reunieron el Señor (a) **HENRY YAIR CORREA CARABALLO**, en calidad de contratante, el Señor (a) **BENJAMÍN GONZÁLEZ HERNÁNDEZ**, en calidad de SUPERVISOR del presente contrato y el contratista Señor (a) **DIDIER RENE SALAZAR BOHORQUEZ**, representante legal de **P&S GESTION INTEGRAL SHI S.A.S.**, para suscribir la presente Acta de Liquidación de acuerdo con el siguiente detalle:

1. EJECUCIÓN DEL CONTRATO

El Contrato de **PRESTACION DE SERVICIOS PARA LA REALIZACION DE LOS EXAMENES, BATERIA RIESGO PSICOSOCIAL A LOS FUNCIONARIOS PUBLICOS INDERBA.**, fue suscrito por las partes el veintiocho (28) de noviembre de 2024, y su acta de inicio el cinco (05) de diciembre de 2024, dejando constancia del cumplimiento de las obligaciones contenidas en el Contrato No.567-2024, por parte del Señor **DIDIER RENE SALAZAR BOHORQUEZ,** identificado con cedula de ciudadanía número 1.095.808.363, representante legal de P&S Integral SHI S.A.S

2. CONTRATOS ADICIONALES O AMPLIACIONES DE PLAZO

El contrato 567-2024 no presentó contratos adicionales en valor o plazo

3. PAGOS EFECTUADOS Y RESUMEN FINANCIERO DEL CONTRATO

Los pagos efectuados por el INDERBA por los servicios prestados objeto del contrato son:

ACTA	DESCRIPCIÓN – PERIODO	VALOR
FINAL	Factura electrónica de venta PSO No.5074	$7.504.000,00
	Saldo por Pagar	$0,00

	Saldo a favor de Inderba	$0,00
	TOTAL CONTRATO	$7.504.000,00

4. BALANCE FINANCIERO

ACTA	DEBE	HABER
Valor Ejecutado Contrato	$7.504.000,00	
Valor Pagado por el Inderba		$7.504.000,00
Valor No ejecutado por el Contratista		0,00
Valor no pagado		
Valor a favor del INDERBA	0.000	
Valor Total del Contrato	$7.504.000,00	$7.504.000,00

5. GARANTÍAS DEL CONTRATO.

El Proponente presento como garantía del contrato las siguientes pólizas:

GARANTIA		Vr. ASEGURADO	VIGENCIA	
CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO	X	750.400,00	28/11/2024	25/06/2025
CALIDAD DEL SERVICIO	X	750.400,00	28/11/2024	25/06/2025
PAGO DE SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES	X	750.400,00	28/11/2024	25/12/2027

6. CONSTANCIAS.

Así, las partes firmantes manifestamos estar de acuerdo con la presente Acta de Liquidación y dejamos las siguientes constancias:

a) Que el contrato fue ejecutado bajo la supervisión del Señor (a) BENJAMIN GONZALEZ HERNANDEZ, Profesional Universitario (Administración y Proyectos) Código 219, Grado 03.
b) Que en la presente acta de liquidación del contrato están incluidos todos los valores del contrato ejecutado.
c) Que el Señor (a) DIDIER RENE SALAZAR BOHORQUEZ, identificado con cedula de ciudadanía número 1.095.808.363, representante legal de P&S Gestión SHI S.A.S. presentó para la consignación de los dineros por los servicios prestados su respectiva factura de venta de conformidad con lo estipulado legal y contractualmente, debidamente aprobadas por el Supervisor del Contrato y la entidad.
d) Que el Señor (a) DIDIER RENE SALAZAR BOHORQUEZ, identificado con cedula de ciudadanía número 1.095.808.363, representante legal de P&S Gestión SHI S.A.S, cumplió con todas sus obligaciones y que está de acuerdo con el contenido de la presente liquidación que se realiza de conformidad con lo previsto en el art. 60 de la ley 80 de 1993 y sus decretos reglamentarios.
e) Que las partes contratantes se declaran a paz y salvo por todo concepto y renuncian de manera expresa a iniciar posteriores reclamaciones por conceptos derivados del contrato en mención.

En constancia se firma la presente acta, a los 26 DIC. 2024

HENRY YAIR CORREA CARABALLO
Director General
Contratante

DIDIER RENE SALAZAR BOHORQUEZ
Rep. Legal P&S GESTION INTEGRAL SHI S.A.S
CC. 1.095.808.363
Contratista

BENJAMIN GONZALEZ HERNANDEZ
Profesional Universitario
Supervisor

V°B°. Oficina Jurídica INDERBA

FACTURA ELECTRÓNICA DE VENTA
PSO No 5074

Documento Oficial de Autorización de Numeración Facturación Electrónica No. 18764075360599 que habilita desde PSO 4522 hasta PSO 10000. Vence 2025-07-18

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

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

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

VENDEDOR	FORMA DE PAGO	FECHA FACTURA	FECHA VENCIMIENTO
DIDIER RENE SALAZAR BOHORQUEZ	Credito	20/12/2024	20/12/2024

Item	Código	Descripción	Cantidad	U Medida	Valor Unitario	IVA	Valor IVA	TOTAL
1	EMO-026	Glicemia *EXAMENES REALIZADOS AL PERSONAL RELACIONADO EN LAS ORDENES DE SERVICIOS ADJUNTAS*	8	Und.	26.000	0%	0	208.000
2	10005	Audiometría *EXAMENES REALIZADOS AL PERSONAL RELACIONADO EN LAS ORDENES DE SERVICIOS ADJUNTAS*	8	Und.	26.000	0%	0	208.000
3	10007	Espirometria *EXAMENES REALIZADOS AL PERSONAL RELACIONADO EN LAS ORDENES DE SERVICIOS ADJUNTAS*	8	Und.	44.000	0%	0	352.000
4	10008	Examen físico ocupacional *EXAMENES REALIZADOS AL PERSONAL RELACIONADO EN LAS ORDENES DE SERVICIOS ADJUNTAS*	8	Und.	40.000	0%	0	320.000
5	EMO-002	Cuadro hemático *EXAMENES REALIZADOS AL PERSONAL RELACIONADO EN LAS ORDENES DE SERVICIOS ADJUNTAS*	8	Und.	28.000	0%	0	224.000

Total líneas o ítems: 11

Valor en Letras
SIETE MILLONES QUINIENTOS CUATRO MIL PESOS M/CTE

SUBTOTAL	**7.504.000**
DESCUENTO	**0**
IVA	**0**
RETEFUENTE	**0**
TOTAL DE LA OPERACIÓN	**7.504.000**
ANTICIPO	**0**
VALOR A PAGAR	**7.504.000**

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

Representación Gráfica de la Factura de Venta Electrónica

Fecha y Hora de Generación: 20/12/2024 15:58:46

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

Fabricante y Proveedor Tecnológico: World Office Colombia SAS NIT 900534356-3 Software: World Office (wo_2)
CUFE: f4ba74ac5561efac2e915b07d9f8622d9b54ee17aade2013ab6643881aaa5637d13bec23f025e1ec823646c003697ea6 --Fecha y Hora de Expedición : 20/12/2024 4:18:55 p. m.

FACTURA ELECTRÓNICA DE VENTA
PSO No 5074

Documento Oficial de Autorización de Numeración Facturación Electrónica No. 18764075360599 que habilita desde PSO 4522 hasta PSO 10000. Vence 2025-07-18

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

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

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

VENDEDOR	FORMA DE PAGO	FECHA FACTURA	FECHA VENCIMIENTO
DIDIER RENE SALAZAR BOHORQUEZ	Credito	20/12/2024	20/12/2024

Item	Código	Descripción	Cantidad	U Medida	Valor Unitario	IVA	Valor IVA	TOTAL
6	EMO-005	Ficha Osteomuscular *EXAMENES REALIZADOS AL PERSONAL RELACIONADO EN LAS ORDENES DE SERVICIOS ADJUNTAS*	8	Und.	41.000	0%	0	328.000
7	EMO-006	Optometría *EXAMENES REALIZADOS AL PERSONAL RELACIONADO EN LAS ORDENES DE SERVICIOS ADJUNTAS*	8	Und.	33.000	0%	0	264.000
8	EMO-014	Electrocardiograma *EXAMENES REALIZADOS AL PERSONAL RELACIONADO EN LAS ORDENES DE SERVICIOS ADJUNTAS*	8	Und.	56.000	0%	0	448.000
9	EMO-020	Perfil lipídico *EXAMENES REALIZADOS AL PERSONAL RELACIONADO EN LAS ORDENES DE SERVICIOS ADJUNTAS*	8	Und.	48.000	0%	0	384.000
10	EMO-277	Prueba psicologica wartegg *EXAMENES REALIZADOS AL PERSONAL RELACIONADO EN LAS ORDENES DE SERVICIOS ADJUNTAS*	8	Und.	96.000	0%	0	768.000
11	EMO-101201	Aplicación de Baterias Psicosociales	8	Und.	500.000	0%	0	4.000.000

Total líneas o ítems: 11

Valor en Letras

SIETE MILLONES QUINIENTOS CUATRO MIL PESOS M/CTE

SUBTOTAL	**7.504.000**
DESCUENTO	**0**
IVA	**0**
RETEFUENTE	**0**
TOTAL DE LA OPERACIÓN	**7.504.000**
ANTICIPO	**0**
VALOR A PAGAR	**7.504.000**

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

Representación Gráfica de la Factura de Venta Electrónica

Fecha y Hora de Generación: 20/12/2024 15:58:46

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

Fabricante y Proveedor Tecnológico: World Office Colombia SAS NIT 900534356-3 Software: World Office (wo_2)
CUFE: f4ba74ac5561efac2e915b07d9f8622d9b54ee17aade2013ab6643881aaa5637d13bec23f025e1ec623646c003697ea6 --Fecha y Hora de Expedición : 20/12/2024 4:18:55 p. m.

DIAN

Formulario del Registro Único Tributario

001

2. Concepto 0 2 Actualización

4. Número de formulario 14968468221

(415)7707212489984(8020) 000001496846822 1

5. Número de Identificación Tributaria (NIT)	6. DV	12. Dirección seccional	14. Buzón electrónico
9 0 1 1 1 6 6 0 3	9	Impuestos y Aduanas de Barrancabermeja 2 9	

IDENTIFICACIÓN

24. Tipo de contribuyente	25. Tipo de documento	26. Número de Identificación	27. Fecha expedición
Persona jurídica 1			

Lugar de expedición	28. País	29. Departamento	30. Ciudad/Municipio

31. Primer apellido	32. Segundo apellido	33. Primer nombre	34. Otros nombres

35. Razón social
P&S GESTIÒN INTEGRAL SHI S.A.S

36. Nombre comercial

37. Sigla
P&S SHI S.A.S

UBICACIÓN

38. País	39. Departamento	40. Ciudad/Municipio
COLOMBIA 1 6 9	Santander 6 8	Barrancabermeja 0 8 1

41. Dirección principal
CL 49 24 16 BRR COLOMBIA

42. Correo electrónico contabilidad@pysgestionintegralsas.com

43. Código postal	44. Teléfono 1	45. Teléfono 2
	3 0 1 2 1 2 0 2 8 4	3 0 1 5 5 7 9 1 8 7

CLASIFICACIÓN

Actividad económica

Actividad principal		Actividad secundaria		Otras actividades		Ocupación	
46. Código	47. Fecha inicio actividad	48. Código	49. Fecha inicio actividad	50. Código 1	2	51. Código	52. Número establecimientos
8 6 2 1	2 0 2 0 0 7 1 6	4 7 7 1	2 0 1 4 0 9 2 0	7 0 2 0	4 7 7 2		1

Responsabilidades, Calidades y Atributos

53. Código 5 7 9 1 4 4 2 4 8 5 2 5 5

05- Impto. renta y compl. régimen ordinar 55 - Informante de Beneficiarios Finales
07- Retención en la fuente a título de rent
09- Retención en la fuente en el impuesto
14- Informante de exogena
42- Obligado a llevar contabilidad
48 - Impuesto sobre las ventas - IVA
52 - Facturador electrónico

Usuarios aduaneros

54. Código

Exportadores

55. Forma | 56. Tipo | Servicio 1 2 3
57. Modo
58. CPC

IMPORTANTE: Sin perjuicio de las actualizaciones a que haya lugar, la inscripción en el Registro Único Tributario -RUT-, tendrá vigencia indefinida y en consecuencia no se exigirá su renovación

Para uso exclusivo de la DIAN

59. Anexos SI X NO | 60. No. de Folios: 3 | 61. Fecha 2023 - 12 - 20 / 08 : 51: 52

La información suministrada a través del formulario oficial de inscripción, actualización, suspensión y cancelación del Registro Único Tributario (RUT), deberá ser exacta y veraz; en caso de constatar inexactitud en alguno de los datos suministrados se adelantarán los procedimientos administrativos sancionatorios o de suspensión, según el caso, Parágrafo del artículo 1.6.1.2.6 del Decreto 1625 del 2016. De igual manera al formalizar el trámite el usuario fue informado y acepta la política de tratamiento de datos ley 1581 de 2012.
Firma del solicitante:

Sin perjuicio de las verificaciones que la DIAN realice.
Firma autorizada:

984. Nombre CASTILLO RODRIGUEZ YESENIA SHIRLEY
985. Cargo Gestor I

Fecha generación documento PDF: 15-05-2024 10:29:07AM

COPIA DOCUMENTO CERTIFICADO SIN COSTO

DIAN

Formulario del Registro Único Tributario

001

Espacio reservado para la DIAN

4. Número de formulario: 14968468221

(415)7707212489984(8020) 000001496846822 1

5. Número de Identificación Tributaria (NIT)	6. DV	12. Dirección seccional	14. Buzón electrónico
9 0 1 1 1 6 6 0 3	9	Impuestos y Aduanas de Barrancabermeja	

Características y formas de las organizaciones

62. Naturaleza	2	63. Formas asociativas	1 2	64. Entidades o institutos de derecho público de orden nacional, departamental, municipal y descentralizados	
65. Fondos		66. Cooperativas		67. Sociedades y organismos extranjeros	
68. Sin personería jurídica		69. Otras organizaciones no clasificadas		70. Beneficio	1

Constitución, Registro y Última Reforma

Documento	1. Constitución	2. Reforma
71. Clase	0 4	
72. Número	1	
73. Fecha	2 0 1 7 0 9 1 9	
74. Número de notaría		
75. Entidad de registro	0 3	
76. Fecha de registro	2 0 1 7 0 9 2 0	
77. No. Matrícula mercantil	0 0 0 0 1 0 9 7 7 3	
78. Departamento	6 8	
79. Ciudad/Municipio	0 8 1	

Composición del Capital

82. Nacional	1 0 0 %
83. Nacional público	0 . 0 %
84. Nacional privado	1 0 0 . 0 %
85. Extranjero	0 %
86. Extranjero público	0 . 0 %
87. Extranjero privado	0 . 0 %

Vigencia

80. Desde	2 0 1 7 0 9 1 9
81. Hasta	9 9 9 9 1 2 3 1

Entidad de vigilancia y control

88. Entidad de vigilancia y control

Estado y Beneficio

Ítem	89. Estado actual	90. Fecha cambio de estado	91. Número de Identificación Tributaria (NIT)	92. DV
1	8 0	2 0 2 0 0 1 1 0 1		
2				
3				
4				
5				

Vinculación económica

93. Vinculación económica	94. Nombre del grupo económico y/o empresarial	95. Número de Identificación Tributaria (NIT) de la Matriz o Controlante	96. DV.

97. Nombre o razón social de la matriz o controlante

170. Número de identificación tributaria otorgado en el exterior	171. País	172. Número de identificación tributaria sociedad o natural del exterior con EP	

173. Nombre o razón social de la sociedad o natural del exterior con EP

COPIA CERTIFICADO DOCUMENTO SIN COSTO

DIAN

Formulario del Registro Único Tributario
Representación

001

Espacio reservado para la DIAN

4. Número de formulario: 14968468221

(415)7707212489984(8020) 000001496846822 1

5. Número de Identificación Tributaria (NIT)	6. DV	12. Dirección seccional	14. Buzón electrónico
9 0 1 1 1 6 6 0 3	9	Impuestos y Aduanas de Barrancabermeja	2 9

Representación

1

98. Representación	99. Fecha inicio ejercicio representación
REPRS LEGAL PRIN 1 8	2 0 1 7 0 9 2 0

100. Tipo de documento	101. Número de Identificación	102. DV	103. Número de tarjeta profesional
Cédula de Ciudadaní 1 3	1 0 9 6 2 3 5 0 5 7		

104. Primer apellido	105. Segundo apellido	106. Primer nombre	107. Otros nombres
PRADA	OVALLE	CARLOS	ANDRES

108. Número de Identificación Tributaria (NIT)	109. DV	110. Razón social representante legal

2

98. Representación	99. Fecha inicio ejercicio representación
REPRS LEGAL SUPL 1 9	2 0 1 7 0 9 2 0

100. Tipo de documento	101. Número de Identificación	102. DV	103. Número de tarjeta profesional
Cédula de Ciudadan 1 3	1 0 9 5 8 0 8 3 6 3		

104. Primer apellido	105. Segundo apellido	106. Primer nombre	107. Otros nombres
SALAZAR	BOHORQUEZ	DIDIER	RENE

108. Número de Identificación Tributaria (NIT)	109. DV	110. Razón social representante legal

3

98. Representación	99. Fecha inicio ejercicio representación

100. Tipo de documento	101. Número de Identificación	102. DV	103. Número de tarjeta profesional

104. Primer apellido	105. Segundo apellido	106. Primer nombre	107. Otros nombres

108. Número de Identificación Tributaria (NIT)	109. DV	110. Razón social representante legal

4

98. Representación	99. Fecha inicio ejercicio representación

100. Tipo de documento	101. Número de Identificación	102. DV	103. Número de tarjeta profesional

104. Primer apellido	105. Segundo apellido	106. Primer nombre	107. Otros nombres

108. Número de Identificación Tributaria (NIT)	109. DV	110. Razón social representante legal

5

98. Representación	99. Fecha inicio ejercicio representación

100. Tipo de documento	101. Número de Identificación	102. DV	103. Número de tarjeta profesional

104. Primer apellido	105. Segundo apellido	106. Primer nombre	107. Otros nombres

108. Número de Identificación Tributaria (NIT)	109. DV	110. Razón social representante legal

COPIA CERTIFICADO DOCUMENTO SIN COSTO

DIAN

Formulario del Registro Único Tributario
Establecimientos

[redacted] **001**

Página 4 de 4 Hoja 6

Espacio reservado para la DIAN

4. Número de formulario: 14968468221

(415)7707212489984(8020) 000001496846822 1

5. Número de Identificación Tributaria (NIT)	6. DV	12. Dirección seccional	14. Buzón electrónico
9 0 1 1 1 6 6 0 3	9	Impuestos y Aduanas de Barrancabermeja 2 9	

Establecimientos, agencias, sucursales, oficinas, sedes o negocios entre otros

1

160. Tipo de establecimiento	161. Actividad económica
Establecimiento de comerci 0 2	Actividades de la práctica médica, sin internación 8 6 2 1

162. Nombre del establecimiento: P&S GESTION INTEGRAL CRC

163. Departamento	164. Ciudad/Municipio
Santander 6 8	Barrancabermeja 0 8 1

165. Dirección: CL 49 24 16 BRR COLOMBIA

166. Número de matrícula mercantil	167. Fecha de la matrícula mercantil
0 0 1 0 4 2 9 7	2 0 1 6 0 6 2 0
168. Teléfono: 3 0 1 2 1 2 0 2 8 4	169. Fecha de cierre

2

160. Tipo de establecimiento	161. Actividad económica

162. Nombre del establecimiento

163. Departamento	164. Ciudad/Municipio

165. Dirección

166. Número de matrícula mercantil	167. Fecha de la matrícula mercantil
168. Teléfono	169. Fecha de cierre

3

160. Tipo de establecimiento	161. Actividad económica

162. Nombre del establecimiento:

163. Departamento	164. Ciudad/Municipio

165. Dirección

166. Número de matrícula mercantil	167. Fecha de la matrícula mercantil
168. Teléfono	169. Fecha de cierre

COPIA CERTIFICADO
DOCUMENTO SIN COSTO

Fecha generación documento PDF: 15-05-2024 10:29:07AM

COMUNICADO ESPECIAL

Barrancabermeja, 20 de diciembre 2023.

Señores
CLIENTES/PROVEEDORES/PRESTADORES DE SERVICIOS

REF.: Comunicado por cambio de régimen.

Reciba un cordial saludo de la IPS P&S Gestión Integral Shi S.A.S., empresa aliada en la Prestación de Exámenes Médicos Ocupacionales y Servicios Integrales en HSEQ de la ciudad de Barrancabermeja (Santander), nos permitimos informar que a partir del día **MIERCOLES 20 DE DICIEMBRE DE 2023**, nuestra compañía **P&S GESTIÓN INTEGRAL SHI S.A.S.** con NIT. 901116603-9 adoptó el **REGIMEN ORDINARIO,** el cual se encuentra regulado por el Estatuto Tributario.

Por tal motivo, desde la fecha en mención se deben aplicar las respectivas retenciones;

El cambio de régimen anteriormente mencionado, podrá ser verificado en el RUT adjunto donde se encuentra actualizada dicha responsabilidad.

Finalmente, confiamos que el año 2023 nos seguirá permitiendo construir relaciones comerciales duraderas, basadas en el éxito de ambas partes.

Cordialmente,

CARLOS ANDRES PRADA OVALLE
Representante Legal y Gerente Administrativo

Certificado
Bancario

Miércoles, 15 de mayo de 2024

Señor(a)
A QUIEN PUEDA INTERESAR

BANCOLOMBIA S.A. se permite informar que P&S GESTION INTEGRAL SHI SAS identificado(a) con NIT 901116603, a la fecha de expedición de esta certificación, tiene con el banco los siguientes productos:

Producto	No. Producto	Fecha Apertura	Estado
CUENTA DE AHORROS	49684500855	2017/11/02	ACTIVA

***Importante:** Esta constancia solo hace referencia a los productos mencionados anteriormente.

*Si desea verificar la veracidad de esta información, puede comunicarse con la Sucursal Telefónica Bancolombia los siguientes números: Medellín - Local: (60-4) 510 90 00 - Bogotá - Local: (60-1) 343 00 00 - Barranquilla - Local: (60-5) 361 88 88 - Cali - Local: (60-2) 554 05 05 - Resto del país: 01800 09 12345. Sucursales Telefónicas en el exterior: España (34) 900 995 717 - Estados Unidos (1) 1 866 379 97 14.

Catalina Cortés Uribe.
Gerente Servicios Contact Center & BPO.

Bancolombia

PLANILLA INTEGRADA AUTOLIQUIDACIÓN APORTES
SOPORTE DE PAGO GENERAL

Bancolombia

DATOS GENERALES DEL APORTANTE

TIPO IDENTIFICACIÓN:	NIT	NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN:	901116903
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL:			PYS GESTION INTEGRAL SHI S.A.S. SANTANDER
CIUDAD/MUNICIPIO:	BARRANCABERMEJA	DEPARTAMENTO:	6300902
DIRECCIÓN:	CALLE 49 N. 24-16 BARRIO COLOMBIA	TELÉFONO:	
TIPO APORTANTE:	01-EMPLEADOR	CLASE APORTANTE:	B-MENOS DE 200 COTIZANTES
TIPO EMPRESA:	PRIVADA	ACTIVIDAD ECONOMICA:	Actividades de consultaría de gestión.
FORMA DE PRESENTACIÓN:	ÚNICO		
APORTANTE EXONERADO PAGO APORTES SALUD, SENA E ICBF (REFORMA TRIBUTARIA):			SI

DATOS GENERALES DE LA PLANILLA

NÚMERO PLANILLA:		7951480120	TIPO DE PLANILLA:		E-EMPLEADOS
PERIODO COTIZACIÓN OTROS	MES noviembre AÑO	2024	PERIODO COTIZACIÓN SALUD:	MES diciembre AÑO	2024
DÍAS DE MORA:		0			
FECHA PAGO (aaaa/mm/dd):		2024/12/03	NÚMERO AUTORIZACIÓN:		1097528903

TOTAL APORTES A PENSIÓN

ADMINISTRADORA CÓDIGO	ADMINISTRADORA NOMBRE	No. COTIZANTES	COTIZACIÓN	APORTES VOLUNTARIOS EMPLEADOR	APORTES VOLUNTARIOS COTIZANTE	FSP SOLIDARIDAD	FSP SUBSISTENCIA	MORA COTIZACIÓN	MORA FSP	TOTALES APORTES	TOTALES MORA	TOTALES VALOR PAGADO
230301	230301-PORVENIR	17	$ 7.949.700	$ 0	$ 0	$ 110.000	$ 110.000	$ 0	$ 0	$ 8.169.700	$ 0	$ 8.169.700
231001	231001-COLFONDOS	1	$ 631.200	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 631.200	$ 0	$ 631.200
25-14	25-14 COLPENSIONES	3	$ 3.760.000	$ 0	$ 0	$ 105.000	$ 105.000	$ 0	$ 0	$ 3.970.000	$ 0	$ 3.970.000
230201	230201 - PROTECCION	2	$ 589.600	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 589.600	$ 0	$ 589.600
SUBTOTALES:										$ 13.360.500	$ 0	$ 13.360.500

TOTAL APORTES A SALUD

ADMINISTRADORA CÓDIGO	ADMINISTRADORA NOMBRE	No. COTIZANTES	INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD NÚMERO AUTORIZACIÓN	INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD VALOR	LICENCIA MATERNIDAD NÚMERO AUTORIZACIÓN	LICENCIA MATERNIDAD VALOR	SALDO A FAVOR PLANILLA	SALDO A FAVOR VALOR	LIQUIDACIÓN COTIZACIÓN	LIQUIDACIÓN VALOR ADRES	MORA COTIZACIÓN	MORA VALOR ADRES	TOTALES APORTES	TOTALES MORA	TOTALES DESCUENTO	TOTALES VALOR PAGADO
EPS005	EPS005-SANITAS S.A.	8		$ 0		$ 0		$ 0	$ 708.600	$ 0	$ 0	$ 0	$ 708.600	$ 0	$ 0	$ 708.600
ESSC24	ESSC24-COOSALUD ESS	1		$ 0		$ 0		$ 0	$ 89.600	$ 0	$ 0	$ 0	$ 89.600	$ 0	$ 0	$ 89.600
EPS017	EPS017-FAMISANAR	1		$ 0		$ 0		$ 0	$ 80.000	$ 0	$ 0	$ 0	$ 80.000	$ 0	$ 0	$ 80.000
EPS037	EPS037-NUEVA EPS	12		$ 0		$ 0		$ 0	$ 4.963.400	$ 0	$ 0	$ 0	$ 4.963.400	$ 0	$ 0	$ 4.963.400
EPS041	NUEVA EPS CM	2		$ 0		$ 0		$ 0	$ 104.000	$ 0	$ 0	$ 0	$ 104.000	$ 0	$ 0	$ 104.000
SUBTOTALES:													$ 5.945.600	$ 0	$ 0	$ 5.945.600

TOTAL APORTES A RIESGOS PROFESIONALES

ADMINISTRADORA CÓDIGO	ADMINISTRADORA NOMBRE	No. COTIZANTES	INCAPACIDAD IRP NÚMERO AUTORIZACIÓN	INCAPACIDAD IRP VALOR	PAGO A OTROS RIESGOS	SALDO A FAVOR PLANILLA	SALDO A FAVOR VALOR	LIQUIDACIÓN COTIZACIÓN	TOTALES APORTES	TOTALES MORA	TOTALES DESCUENTO	TOTALES VALOR PAGADO
14-11	14-11 - ARL SURA	24		$ 0	$ 0		$ 0	$ 967.500	$ 967.500	$ 0	$ 0	$ 967.500
SUBTOTALES:									$ 967.500	$ 0	$ 0	$ 967.500

TOTAL APORTES A CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

ADMINISTRADORA CÓDIGO	ADMINISTRADORA NOMBRE	No. COTIZANTES	TOTALES APORTES	TOTALES MORA	TOTALES VALOR PAGADO
CCF38	CCF38-CAFABA	23	$ 3.233.100	$ 0	$ 3.233.100
SUBTOTALES:			$ 3.233.100	$ 0	$ 3.233.100

TOTAL APORTES A OTROS PARAFISCALES

ADMINISTRADORA CÓDIGO	ADMINISTRADORA NOMBRE	No. COTIZANTES	TOTALES APORTES	TOTALES MORA	TOTALES VALOR PAGADO
PAICBF	PAICBF - ICBF - INSTITUTO DE BIENESTAR FAMILIAR	2	$ 900.000	$ 0	$ 900.000
PASENA	PASENA - SENA	2	$ 600.000	$ 0	$ 600.000
SUBTOTALES:			$ 1.500.000	$ 0	$ 1.500.000

LIQUIDACION DETALLADA APORTES

| DATOS DEL COTIZANTE | | | | | | | | | | | | | | NOVEDADES | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | SEGURIDAD SOCIAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | PARAFISCALES | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---

PLANILLA INTEGRADA AUTOLIQUIDACIÓN APORTES
SOPORTE DE PAGO GENERAL

Bancolombia

DATOS GENERALES DEL APORTANTE

TIPO IDENTIFICACIÓN:	NIT	NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN:	901116603
NOMBRE Ó RAZÓN SOCIAL:			PYS GESTION INTEGRAL SHI S.A.S. SANTANDER
CIUDAD/MUNICIPIO:	BARRANCABERMEJA	DEPARTAMENTO:	6000902
DIRECCION:	CALLE 49 N. 24-16 BARRIO COLOMBIA	TELÉFONO:	
TIPO APORTANTE:	01-EMPLEADOR	CLASE APORTANTE:	B-MENOS DE 200 COTIZANTES
TIPO EMPRESA:	PRIVADA	ACTIVIDAD ECONOMICA:	Actividades de consultaría de gestión,
FORMA DE PRESENTACIÓN:	ÚNICO		
APORTANTE EXONERADO PAGO APORTES SALUD, SENA E ICBF (REFORMA TRIBUTARIA):			SI

DATOS GENERALES DE LA PLANILLA

NÚMERO PLANILLA:	7951480120			TIPO DE PLANILLA:	E-EMPLEADOS		
PERIODO COTIZACIÓN OTROS	MES noviembre	AÑO 2024		PERIODO COTIZACIÓN SALUD:	MES diciembre	AÑO 2024	
DÍAS DE MORA:	d						
FECHA PAGO (aaaa/mm/dd):	2024/12/03			NÚMERO AUTORIZACIÓN:			1097528903

LIQUIDACIÓN DETALLADA APORTES

| Nº | DATOS DEL COTIZANTE | | | | | | | | NOVEDADES | | | | | | | |