

Impera.

Bogotá
Cll. 18 # 6-56 Of. 505
Tel. 601 2841055
Cel 318 729 02 06

Cali
Cra. 4 # 11- 33 Of. 301 imperaabogados.com
Tel. 602 524 2363
Cel: 316 745 1528

Cali, Septiembre de 2023

Señores
CORPORACIÓN CLUB CAMPESTRE FARALLONES
RECURSOS HUMANOS
COMITÉ DE CONVIVENCIA
E.S.M.
Ciudad



REF: FORMALIZACIÓN DE QUEJA DE ACOSO LABORAL EN CONTRA DE SANDRA XIMENA LEZAMA DIRECTORA DE GESTION HUMANA Y CARLOS ANDRES PALACIO PARRA SUPERVISOR DE SST.

TRABAJADOR: MARIA MARGARITA ARCINIEGAS GUTIERREZ
CC No.66.855.863 de Cali

EYMI ANDREA CADENA MUÑOZ, identificada con cédula de ciudadanía No. 67.004.067 de Cali, abogada en ejercicio, portadora de la Tarjeta Profesional No. 97962 del C.S.J, actuando en representación de la Sra. **MARIA MARGARITA ARCINIEGAS GUTIERREZ**, Mediante el presente escrito, me permito formalizar queja de acoso laboral que ya ha sido presentada de forma verbal ante los superiores del Sr. Cárdenas, a fin de que la empresa intervenga para que cesen las actuaciones de acoso laboral de las que ha venido siendo víctima mi representado de forma reiterada.

HECHOS QUE CONSTITUYEN EL ACOSO LABORAL

1. A finales de mayo de 2016, la empresa en referencia tenía una oferta laboral para contador público, para el cual mi mandante se postuló y siguiendo el proceso fué contratada para ese cargo a partir del 01 de junio de 2016.
2. Mi mandante no tuvo entrega oficial del cargo considera la señora ARCINIEGAS seguramente porque que el contador anterior había renunciado había varios meses antes, no le entregaron manual de funciones, la jefe de gestión humana la sra Lady Gutiérrez, verbalmente le informa de forma superficial las funciones del contador anterior:
 - Funciones del Contador
 - Presenta los informes contable Balance y P&G a la gerencia (3 centros de costos Club, deporte y Alimentos y bebidas)
 - Presentación de impuestos
 - Retefuente
 - IVA
 - Reteica
 - Medios magnéticos Dian y municipales
 - Personal a Cargo
 - 1 analista contable
 - 5 auxiliares contables
 - 1 aprendiz
3. Le disponen a la auditora interna (dependía directamente de gerencia) para que le entreguen los archivos y los formatos que reposaban en el computador del contador anterior, reafirmandome que las funciones inherentes al cargo de contador son las anteriormente mencionadas.

COPIA

Nota: Dicho por la misma jefe de gestión humana Cuando informan que ingresa el contador, la coordinadora de costos y su auxiliar, renunciaron el 30 y 31 de mayo respectivamente (dependían de Director de alimentos y bebidas).

4. Al no haber equipo de costos y para poder recopilar la información y presentar un cierre confiable y real del periodo mayo de 2016 mi mandante tuvo que organizar con el equipo contable el respectivo inventario físico de todo alimentos y bebidas, para comparar respecto a lo que figuraba en los informes contables, se encuentra un hallazgo de un faltante de inventarios de \$97 millones de pesos, cuando le informo al gerente de ese tiempo, el Sr Juan Carlos Serna quién se niega a que se incluya esa información en los estados financieros a lo que le respondo que era imposible y dado el caso dejo una nota aclaratoria informando el faltante mientras si lo requieren, le hacen auditoria al trabajo realizado por ella, la citan con el presidente de la Junta Directiva el sr Javier Peláez, le explico la situación y le dice que prepare un informe completo para la Junta Directiva el cual presentó, posterior a dicha situación, le direccionaron un miembro de junta directiva Dr Gustavo Gil (Contador público) para que le informara directamente a él cualquier irregularidad que se estuviese presentando.
5. A partir de esa reunión, aproximadamente 2 semanas después se le acerca la Jefe de Gestión humana y verbalmente le informa que la Junta está considerando nombrarla Directora Financiera, por el excelente informe, la experiencia y requieren control sobre otras áreas que pasaría a liderar.

La semana siguiente todo verbal pasan a su cargo:

- Aparte de la contabilidad
- Tesorería
- Facturación
- Cartera
- Compras
- Costos
- Almacenes

Sin ampliar estructura, con el nuevo cargo, mi mandante solicita información acerca de cuál va ser la nivelación salarial del cargo, con estas nuevas responsabilidades y se le informa que cuando oficialicen el cargo, (esta oficialización nunca ocurrió y mucho menos la nivelación salarial), a partir de allí mi mandante queda responsable de todas las áreas nuevas, presentando informes, procesos de mejora y control y auditando cada uno de estos, le cambiaron el cargo en la nómina, en las cartas laborales, en los correos electrónicos (primero directora, cuando siguió insistiendo en la nivelación, le cambiaron a jefe, pero **no hubo ninguna nivelación** por ninguno de los nombres de los cargos), los aumentos que ha tenido han sido estrictamente los autorizados para la nómina general.

6. Hasta la fecha el salario de la señora ARCINIEGAS continua congelado.
7. Lastimosamente el 5 de octubre de 2016, a mi mandante le diagnostican con cáncer de mama, estuvo incapacitada por aproximadamente 5 meses, pero por todas las áreas que lideraba, durante su incapacidad le solicitaron que apoyara con los cierres, por consiguiente trabajó casi un 70% incapacidad durante los



Bogotá
Cll. 18 # 6-56 Of. 505
Tel.601 2841055
Cel 318 729 02 06

Cali
Cra. 4 # 11- 33 Of. 301 imperaabogados.com
Tel. 602 524 2363
Cel: 316 745 1528

tratamientos de quimioterapia con los cierres e informes mensuales y aunque contrataron una persona solo para el cierre a presentar la Asamblea, trabajó todo el tiempo con esta persona tanto virtual y en ocasiones presencial para poder cumplir, incluso le dijeron “tienes que acompañarnos a la Asamblea marzo de 2017” (con tan solo 2 días de haber recibido quimio asistió).

- 8. En el 2017 al regreso de la incapacidad por quimioterapias, para la época en que se vinculó (junio 1 de 2016) las normas NIIF tenían la obligación de haber sido implementadas desde el 1 enero de 2016 y tuvo que entrar a implementar, políticas, implementar 2016 (esta con apoyo de un tercero) y 2017 (está absolutamente sola) además de las responsabilidades diarias, lo que le implicaban jornadas de 16 a 18 horas, festivos y varias ocasiones más de 24 horas.
- 9. La gerencia nueva, que es la actual María del Socorro Bermeo Navia, amplía de manera importante la información requerida por el área financiera, adicional a los procesos de control implementados bajo el liderazgo de mi mandante y mejora requeridos por la Junta directiva

INFORMACION PRESENTADA POR AREA FINANCIERA

	ANTES	AHORA
Estados Situación Financieros	1	1
Estado de Resultados Integrales	1	1
Ejecución Presupuestal		1
Informe de cartera		1
Proyección ERI		1
Flujo de caja		1
P&G por Unidad Negocio		20
Centros de costos	3	83
Proyección Renta		1
Presupuesto	1	1
Informes Asamblea	1	1
P&G de Actividades (Eventos Institucionales, torneos y festivales)		1

CUENTAS POR PAGAR

ANTES

- ▶ Revisión Entradas Vs Factura, ajustes y contabilización de impuestos
- ▶ Contabilización y legalización de anticipo
- ▶ Digitación movimientos cajas POS
- ▶ Conciliación Bancaria Banco BBVA

AHORA

- ▶ Revisar y verificar todas la facturas de suministro, los conceptos son revisar son las retenciones practicada y verificación de cumplimiento de requisitos legales e internos
- ▶ Contabilización y legalización de anticipo
- ▶ Contabilizaciones de cajas menores y propinas por tercero
- ▶ Contabilización de activos fijos en el modulo
- ▶ Conciliación Bancaria todos los bancos e inversiones (8 cuentas) y seguimiento de partidas conciliatorias
- ▶ Conciliación de cuentas por pagar mensual

TESORERÍA

ANTES

- ▶ Pagos Elaboración y entrega de cheques y recibos de caja
- ▶ Atención telefónica y presencial a proveedores información de pagos
- ▶ Elaboración de recibo Cajas POS y recaudos presenciales (Excepto comités deportivos)
- ▶ Conciliación de caja general (mensual)
- ▶ Elaborar consignaciones con mensajero
- ▶ Entrega de informe diarios de disponible de caja bancos y fiducia

AHORA

- ▶ Programación y pagos transferencia electrónica
- ▶ Generación vía Email información de pagos, atención presencial y telefónica a proveedores de pagos
- ▶ Elaboración de recibo Cajas pagos recaudos presenciales todo concepto
- ▶ Apertura y conteo de recursos de sobres (en presencia de auditor interno) cuadros de cajas diarios por cada cajero POS, con arqueo de Auditoria de ingresos
- ▶ Contabilización + cuadros de caja en ceros de cajas POS y recepción a caja general, por forma de pago
- ▶ Conciliación de caja general diaria e informe mensual
- ▶ Revisar y preparar el efectivo para despacho carro valores
- ▶ Entrega de informe diarios de disponible de caja bancos y fiducia
- ▶ Separación de recursos a Fiducia de inversiones
- ▶ Flujo de caja ejecutado y proyectado

Facturación y Cartera

ANTES

- ▶ Facturación de cuota de sostenimiento, novedades de acciones, consumo mínimo, academias, escuela, locker, cuarto de tacos, fundación y demás conceptos (Excepto A&B)
- ▶ Despacho de facturación
- ▶ Atención al socio telefónica y presencial por aclaración de cuentas (Excepto A&B)
- ▶ Bloqueos y desbloques por cuotas de sostenimiento (Listado Excel)

AHORA

- ▶ Facturación de cuota de sostenimiento, novedades de acciones, consumo mínimo, academias, escuela, locker, cuarto de tacos, fundación y demás conceptos (Excepto A&B)
- ▶ Notas de ajustes, cruces de anticipos generales y corrección de facturación por consumos A&B y eventos
- ▶ Despacho de facturación y estados de cuentas
- ▶ Atención al socio telefónica y presencial por todo concepto
- ▶ Bloqueos y desbloques ERP (manualmente) por cuotas de sostenimiento y alimentos & bebidas
- ▶ Tabla de amortización (S/G acuerdo de pago)
- ▶ Gestión de cartera por todo concepto
- ▶ Aplicación de pagos abonados directos a cuentas bancarias
- ▶ Programación e informes comités de cartera por edades y por todo concepto
- ▶ Interfaces de ventas POS
- ▶ Conciliación de cartera por todo concepto

Con un logro de disminuir 7 puntos en el costo solo con los procesos de control implementados por el área financiera equivalente a \$240 Millones de pesos anuales

COSTOS

ANTES

- ▶ Revisar entradas, traslados de almacén de A&B
- ▶ Inventarios mensuales de almacén de A&B y cocina
- ▶ Costeo por juego de inventario

AHORA

- ▶ Revisar entradas, traslados de almacén de A&B
- ▶ Inventario mensual total de cierre de Almacenes de A&B, suministros, cocina y todos los 12 puntos de venta A&B
- ▶ Inventario diario de proteínas cocina
- ▶ Inventario diario de licores bar principal
- ▶ Inventarios aleatorios todos puntos
- ▶ Implementación y costeo en el ERP de:
- ▶ Costeo por interfaz
- ▶ Laboratorios y Recetas, transformaciones, porcionamiento, producciones en línea
- ▶ Auditoria de producción en cocina (Bajas, traslados a los puntos, reportes de novedades por daño o pérdida en cocina y los puntos)
- ▶ Retroalimentación de rotación de productos en los puntos de ventas para optimización y discusión de pérdidas
- ▶ Control y cobros de inventarios por diferencias sin justificar
- ▶ Controles de consumos
- ▶ Informe y análisis de costos general por puntos de venta y por grupos (Alimentos, bebidas y licores)
- ▶ Informe de Ingeniería de menús, patrocinios
- ▶ Creación de códigos en inventarios y POS, por artículos

ALMACENES (A&B y SUMINISTROS)

ANTES

- ▶ Solo A&B Recepción mercancía de proveedores
- ▶ Despacho a los puntos de A&B
- ▶ Entrega de producto para consumo
- ▶ Entradas de almacén parciales
- ▶ Traslados parciales

AHORA

- ▶ A&B y Suministros, recepción mercancía proveedores
- ▶ Despacho a los puntos de A&B
- ▶ Entrega de producto para consumo
- ▶ Entradas de almacén totales
- ▶ Traslados totales
- ▶ Implementación de horarios para recepción y entrega de mercancía
- ▶ Controles, Rotación (PEPS), abastecimiento y stock de almacenes

CONTABILIDAD

ANTES

- ▶ Contabilización de movimientos de comités deportivos (4 cuentas)
- ▶ Conciliaciones bancarias de comités deportivos
- ▶ Conciliación Bancaria de cuentas del Club (Excepto A&B) (7 cuentas)
- ▶ Notas de cierre y ajustes
- ▶ Liquidación y presentación de impuestos e información nacionales, municipales y toda índole mensuales, bimestrales y anuales
- ▶ Estados Situación Financieros
- ▶ Estado de Resultados Integrales (3 centros de costos)

AHORA

- ▶ Notas de cierre y ajustes
- ▶ Revisión de conciliaciones bancarias y seguimiento de partidas conciliatorias
- ▶ Aplicar robot transaccional
- ▶ Liquidación y presentación de impuestos e información nacionales, municipales y toda índole mensuales, bimestrales y anuales
- ▶ Estados Situación Financieros
- ▶ Estado de Resultados Integrales
- ▶ Ejecución Presupuestal (83 centros de costos)
- ▶ Informe de cartera
- ▶ Proyección ERI
- ▶ Flujo de caja
- ▶ (20) P&G por Unidad Negocio
- ▶ Proyección Renta
- ▶ Presupuesto
- ▶ Informes Asamblea
- ▶ P&G de Actividades (Eventos Institucionales, torneos y festivales)

ESTRUCTURA AREA FINANCIERA Y CONTABLE

ANTES

AHORA

AREAS	Fijos	Aprendices	Fijos	Aprendices
CxP	2	1	1	1
Tesorería	1	0	1	1
Cartera	1	0	2	0
Costos	2	0	4	0
Almacenes	2	0	3	0
Contabilidad	5	1	2	0

13	2	13	2
----	---	----	---

ANALISIS DE HORAS HOMBRE POR CARGOS AREA FINANCIERA

Semanales 48hr Mensuales 192

HORAS MES				
AREAS	Cargos	Total horas trabajado	Horario Legal laboral (hr)	Diferencia (+) exeso
Contabilidad	1 Analista contable	327 horas	192 horas	135 horas
	1 Auxiliar de cuentas por pagar	417 horas	192 horas	225 horas
Tesorería	1 Tesorero	372 horas	192 horas	180 horas
	1 Aprendiz	192 horas	192 horas	0 horas
Cartera	1 Coord Cartera	376 horas	192 horas	184 horas
	1 Auxiliar de cartera A	395 horas	192 horas	203 horas
	1 Auxiliar de cartera B	390 horas	192 horas	198 horas
Costos	1 Coord Costos	251 horas	192 horas	59 horas
	1 Ajuxiliares de costos A	243 horas	192 horas	51 horas
	1 Ajuxiliares de costos B	207 horas	192 horas	15 horas
	1 Auditor de cocina	286 horas	192 horas	94 horas
Almacenes	1 Almacenista Suministros	347 horas	192 horas	155 horas
	1 Almacenista A&B	271 horas	192 horas	79 horas
	1 Auxiliar de almacén A&B	233 horas	192 horas	41 horas

Como se puede evidenciar se trató de reestructurar para optimizar el recurso humano, pero los crecimientos de las tareas ya exigían más personal, el cual se presentaron al comité financiero en junio 2019, solicitaron muchos estudios con funciones y horas por cargo y benchmarking con un Club similar, el resultado fue la aprobación del recurso en acta anexa COMITÉ FINANCIERO No.2019006 que nunca por parte de gerencia y gestión humana procedieron a ejecutar.

CLUB FARALLONES				CLUB SIMILAR			
AREAS	Cargos	Fijos	Aprendices	Cargos	Fijos	Aprendices	
Financiera	1 Jefe Financiera y contable	1	0	1 Directora Financiera	1	0	
Tesorería	1 Tesorero	1	1	1 Terorero	4	0	
Cartera	1 Coord Cartera	2	0	3 Auditores de Ingresos	3	1	
	1 Auxiliar de cartera			2 Auxiliar de cartera			
Costos	1 Coord Costos	4	0	1 Jefe de Costos	5	0	
	2 Ajuxiliares de costos			2 Ajuxiliares de costos			
	1 Auditor de cocina			2 Auditores de cocina			
Almacenes	2 Almacenistas	3	0	3 Almacenistas	4	0	
	1 Auxiliar de almacén			1 Auxiliar de almacén			
Contabilidad	1 Analista contable	2	1	1 Jefe Contable	4	0	
	1 Auxiliar de cuentas por pagar			1 Analista de impuestos			
				1 Analista de cuentas por pagar			
				1 Analista de activos fijos			
		13	2			21	1

Impera.

Bogotá
Cll. 18 # 6-56 Of. 505
Tel. 601 2841055
Cel 318 729 02 06

Cali
Cra. 4 # 11- 33 Of. 301 imperaabogados.com
Tel. 602 524 2363
Cel: 316 745 1528

jornada, sobre todo el área financiera y administrativa en general, solo hasta octubre 2020 les volvieron a pagar jornada plena.

- 11. Vacaciones 2020:** A todo el equipo financiero en la quincena del 15 de abril de 2020, les llegó el pago de las vacaciones del 1 al 20 de abril, cuando ya estos días se habían trabajado, posterior a esto les dicen que relacionen el tiempo que después no compensaban el tiempo (hasta ahora, ni compensado ni pagado)

De: contabilidad@clubfarallones.org <contabilidad@clubfarallones.org>

Enviado el: 2020, 26 de mayo de martes 7:10 p. m.

Para: 'Leidy Gutierrez - Directora de Recursos Humanos - Club Campestre Farallones' <gestionhumana@clubfarallones.org>; 'Sandra Ruiz - Analista de Nomina - Club Campestre Farallones' <rhumano@clubfarallones.org>

Asunto: TELETRABAJO EN VACACIONES.xlsx

Buenas tardes Lady!

Con base en comité directivos de compensación de tiempos laborados de trabajo en casa durante los días vacaciones, adjunto relación con fechas, horas y trabajos realizados.

Cordialmente,





Bogotá

Cll. 18 # 6-56 Of. 505

Tel.601 2841055

Cel 318 729 02 06

Cali

Cra. 4 # 11- 33 Of. 301

Tel. 602 524 2363

Cel: 316 745 1528

imperaabogados.com

FECHA	HORA INICIAL	HORA FINAL	HORAS TRABAJADAS	TAREA/VACACIONES
miércoles, 01 de abril de 2020	8:00:00	20:00:00	12:00	Proyeccion P&G diferentes escenarios contingencia covid 19 Proyeccion flujo de caja diferentes escenarios contingencia covid 19 Implementacion de formatos para recoleccion informacion Consolidacion de informacion de todas las areas Cierre periodo marzo 2020, costos, cartera, contabilidad, caja Revision decretos contingencia, fechas de prorroga de pagos Atención de reuniones telefonicas y video llamadas Proyeccion P&G diferentes escenarios contingencia covid 19 Proyeccion flujo de caja diferentes escenarios contingencia covid 19
jueves, 02 de abril de 2020	8:00:00	18:00:00	10:00	Consolidacion de informacion de todas las areas Atención de reuniones telefonicas y video llamadas Cierre periodo marzo 2020, costos, cartera, contabilidad, caja Proyeccion P&G diferentes escenarios contingencia covid 19 Proyeccion flujo de caja diferentes escenarios contingencia covid 19
viernes, 03 de abril de 2020	8:00:00	18:00:00	10:00	Consolidacion de informacion de todas las areas Atención de reuniones telefonicas y video llamadas Cierre periodo marzo 2020, costos, cartera, contabilidad, caja Proyeccion P&G diferentes escenarios contingencia covid 19 Proyeccion flujo de caja diferentes escenarios contingencia covid 19
sábado, 04 de abril de 2020	8:00:00	22:00:00	14:00	Consolidacion de informacion de todas las areas Atención de reuniones telefonicas y video llamadas Liquidacion de propuesta diferentes escenarios reduccion de salarios, prestaciones sociales y para Proyeccion P&G diferentes escenarios contingencia covid 19 Proyeccion flujo de caja diferentes escenarios contingencia covid 19 Diligenciamiento de formato para JD
domingo, 05 de abril de 2020	8:00:00	18:00:00	10:00	Consolidacion de informacion de todas las areas Atención de reuniones telefonicas y video llamadas Liquidacion de propuesta diferentes escenarios reduccion de salarios, prestaciones sociales y para Proyeccion P&G diferentes escenarios contingencia covid 19 Proyeccion flujo de caja diferentes escenarios contingencia covid 19 Diligenciamiento de formato para JD
lunes, 06 de abril de 2020	8:00:00	20:00:00	12:00	Consolidacion de informacion de todas las areas Atención de reuniones telefonicas y video llamadas Liquidacion de propuesta diferentes escenarios reduccion de salarios, prestaciones sociales y para Presupuesto domicilios Cierre periodo marzo 2020, costos, cartera, contabilidad, caja Proyeccion flujo de caja contingencia covid 19 Informe de cuentas por pagar
martes, 07 de abril de 2020	8:00:00	20:00:00	12:00	Cierre periodo marzo 2020, costos, cartera, contabilidad, caja Atención de reuniones telefonicas y video llamadas Planteamiento estrategia recaudo de cartera y facturacion Proyeccion flujo de caja contingencia covid 19 Informe de cuentas por pagar
miércoles, 08 de abril de 2020	8:00:00	20:00:00	12:00	Cierre periodo marzo 2020, costos, cartera, contabilidad, caja y envio de informacion de ejecucion Atención de reuniones telefonicas y video llamadas Planteamiento estrategia recaudo de cartera y facturacion
jueves, 09 de abril de 2020	9:00:00	14:00:00	5:00	Informe comité financiero Flujo de caja CxP
sábado, 11 de abril de 2020	17:00:00	19:00:00	2:00	
sábado, 11 de abril de 2020	8:00:00	14:00:00	6:00	Comité financiero e informe de CxP
sábado, 11 de abril de 2020	8:00:00	13:00:00	5:00	Facturación. Revisión Informe de Gestión
lunes, 13 de abril de 2020	14:00:00	18:00:00	4:00	Atención de reuniones telefonicas y video llamadas Coord pago impro Ind y Cio. EF y P&G mzo Presupuesto domicilios
martes, 14 de abril de 2020	8:00:00	20:00:00	12:00	Facturación, seguimiento y soporte al area hasta su entrega, por correo y fisica Atención de reuniones telefonicas y video llamadas Coord pago impro Ind y Cio. EF y P&G mzo Seguimiento y revision de inventarios Revisión y pago de nomina Presupuesto domicilios, revision y estructuración con dir A&B
miércoles, 15 de abril de 2020	8:00:00	17:00:00	9:00	Coordinación de plan de recaudo cartera Atención de reuniones telefonicas y video llamadas
jueves, 16 de abril de 2020	6:00:00	10:00:00	4:00	Formato 2516 DR descarga de informacion
jueves, 16 de abril de 2020	14:00:00	19:00:00	5:00	Consolidación informacion Diligenciamiento
			135:00	
			17 dias	

12. En 2021 mi mandante volvió a solicitar que se completara el equipo requerido para el área, que ya estaba aprobado, le pide el acta (le entrega acta, presentación y papeles de trabajo), nunca recibió respuesta, Desde mediados de 2021 que le programaron la mastectomía bilateral a la señora ARCINIEGAS recomendado por la oncóloga, estando incapacitada que hicieron auditoria en cartera, tesorería y contabilidad, cuando regresó de la incapacidad los miembros de su equipo le informaron, personalmente le pareció normal, e incluso le dijo a su equipo que era lo mejor, para que se enteraran de todo el buen trabajo que se viene haciendo, e incluso entiende que los informes salieron sin hallazgos relevante (aunque a ella como líder de área nunca se los presentaron), cuando llego se empieza a presentar un incumplimiento de procedimientos de control parte del área de cocina, en agosto se presentó un faltante en inventario del área responsable por \$6 millones de pesos, se presenta el informe al

director del área y auditoria, quien comunica a gerencia (no se toma ninguna medida por parte del líder del área ni la gerencia), en septiembre se presenta ya un faltante por \$14 millones, al cual la señora ARCINIEGAS realiza un informe directamente al director de alimentos y bebidas, con copia a gerencia con la gravedad de la situación y que deben tomarse medidas inmediatas, y también informa al comité financiero, la gerencia le comunica que ella lo mencionó a la Junta Directiva y el presidente cancela la presentación los estados financiero del mes de septiembre a la Junta Directiva.

13. Posteriormente la gerencia la cita para informarle un cambio en su área, asistió a la reunión y le dice que se pospone, diciéndole "pero te adelanto el cheff necesita un asistente, entonces te vamos a quitar una persona de costos (el auditor de cocina)", le respondo que si el cheff necesita un asistente que se lo ponga, pero que tiene que ver con el personal de costos, si antes vengo solicitando el personal que hace falta para mi equipo y que no me han contratado, me dice "entonces justifica el cargo el auditor de cocina" y le digo que eso no tiene sentido, quien debería justificarlo es quien está requiriendo el cargo nuevo. Finaliza conversación diciendo, "váyase preparando por que le van a hacer una auditoria muy fuerte en costos", y yo le respondí que me parecía excelente, para que se den cuenta de todos los procesos que se han mejorado en costos desde que yo lo tomé.
14. Efectivamente un miembro de junta, el presidente del comité financiero, el equipo de auditoría interna, la revisoría fiscal (incluida una persona experta en costos) le realizaron la auditoria, informe que tampoco le dieron a conocer, pero el coordinador de costos le informó que en el informe se reveló que costos tenía procesos para mejora, pero nada de fondo y que el problema que se estaba presentando era por el incumplimiento y el desorden generado desde alimentos y bebidas (cocina).
15. En el siguiente comité financiero (jueves 25 de noviembre de 2021), el miembro de junta que hace parte del comité financiero William García, se le presenta todos los resultados, uno de los puntos que reforzó mi mandante fueron los faltantes que habían afectado más de 5 puntos en el costo, le señala que el comité financiero ni la Junta Directiva estaba enterada, y la misma gerente le recuerda que si se mencionó en ambos.
16. Terminada la reunión mi mandante le recuerda de la persona que ya habían aprobado, y dijo que NO, que financiero no lo requería, pero que iban a revisarlo después, y le dice de una vez te comunico que el auditor de ingresos va a desaparecer, y mi mandante le dice que no entiende porque le informa a ella, si ese cargo depende es del área de Auditoria, ya que es un cargo que siempre ha existido para revisar en vivo las entrega de las once cajas por 2 turnos al cierre de cada una, y que si el comité y la junta lo eliminaban se traslada la responsabilidad de ese cambio, cuando mi mandante le informa eso le dice "es que no se va a eliminar, le vamos a cambiar el nombre a analista de auditoría y los cuadros de caja son de la tesorería", la misma gerente reconoció que ese muchacho ya está muy sobre cargado.

Nota: Trabaja semanalmente más de 20 horas adicionales a los 48 semanales legales (además que no le pagan las horas extras por ser "de manejo y confianza).

17. La señora ARCINIEGAS insiste que si van a pasar esa responsabilidad a financiero necesariamente tenían que contratar una persona para que asumiera esas funciones, porque el tesorero no alcanzaba solo, y se iba a perder el control de los efectivos que al mes son aprox \$260 millones de pesos.
18. El señor William muy molesto le dice a la señora ARCINIEGAS que no se va a contratar a nadie y que su responsabilidad la tesorería y que tenía que responder como sea, mi mandante a su vez le indica que sin el recurso necesario no se podía hacer responsable, y que le recordaba que lideraba el proceso, pero el tesorero es el responsable de la tesorería, pero era imposible recibir esas nuevas responsabilidades con la planta actual.
19. Antes de salir del Club mi mandante le envía nuevamente a la gerente un correo retroalimentando toda la situación del área financiera que era insostenible (nov 26 de 2021), el personal aprobado con todos los soportes presentados a comité desde junio de 2019.
20. La señora ARCINIEGAS salió muy descompuesta de esa reunión y el día siguiente viernes se fué por urgencia por un dolor de cabeza insoportable, en la consulta con el médico de urgencia le cuenta del dolor de cabeza y el medico se empezó a preocupar por su antecedente del cáncer, hasta que rompí a llorar y me pregunto que me pasaba, le dije que un episodio de estrés laboral bastante alto, me formuló algo para el dolor y un relajante; le solicita a una auxiliar médico que la revise el siquiatra de turno, este la incapacita viernes, sábado y domingo y me formula un medicamento para la ansiedad.
21. El lunes 29 de noviembre de 2021 mi mandante tenía reunión en la mañana con Revisoría fiscal, la cual atendió y en horas de la tarde tenía cita con su psicóloga que la venía tratando unos meses atrás, no alcanzó hablar con ella, inmersa en llanto le pidió que la ayudara que ya no podía más, le dolía pecho, casi no podía respirar y la remitió a urgencias con siquiatria, esa noche estuvo hospitalizada, la ve el siquiatra, le dice que la debe hospitalizar en un lugar especializado, pero que si sentía que su casa era un lugar seguro que la podía remitir allí con seguimiento externo, le dijo que estaba bien, se fué para la casa incapacitada por 20 días, el 8 de diciembre le dio otro ataque de pánico y el médico la envió por urgencias y el siquiatra la remite a Betania (sitio especializado para tratamiento psiquiátrico), el 17 de diciembre le escribe la gerente que necesita conversar con ella preferiblemente personalmente, y la siquiatra tratante les dice a la señora ARCINIEGAS y a su esposo que esta totalmente restringida de contacto con nada ni nadie del trabajo, indispensable para su recuperación, el esposo le pone un mensaje de voz desde mi celular explicando la situación y que yo no la va a comunicar hasta que la siquiatra no autorice.
22. El 19 de diciembre dan de alta, a la señora ARCINIEGAS y la incapacitan 20 días más, pero la siquiatra les informa resaltando que continua con la restricción de contacto laboral, cuando mi mandante envia al correo la incapacidad, la gerente dirige un mensaje a su esposo al número de WhatsApp de la señora ARCINIEGAS, que necesitaba hablar con él una decisión de Junta Directiva y que a las 2pm tenía reunión con el equipo directivo para anunciarle la novedad.
23. Cuando el esposo de mi mandante la llama, explica que ya habían contratado un director financiero y que la señora ARCINIEGAS pasaba a otra área, pero no dio mayores explicaciones, le insiste que él acepte telefónicamente el cambio y mi

esposo en dos ocasiones le dice que él no puede tomar decisiones por ella y que en el momento la señora ARCINIEGAS no esta en capacidad de tomar ninguna decisión. Ella le dice que antes de entrar se reúnan para explicarle de que se trata, la señora ARCINIEGAS la llama, le pidió que fuera virtual inicialmente Le dijo que sí, pero cuando le dije que mi esposo y SU abogado iban a estar en la reunión, se negó y Le dijo que cuando entrara de la incapacidad ella Le informaba.

24. El pasado sábado 23 de enero la Jefe de Gestión Humana Lady Gutiérrez llama a la señora ARCINIEGAS, a decirle que como ella entro el lunes 24 de enero y para que no vaya a perder la ida, que debía ir primero a un examen de reintegro de incapacidad para que el médico me relacionara las restricciones de reintegro pero me informara que es una política nueva, la cual le pedí que me socializara porque no la conocía, me dijo que sí, (hasta la fecha no me la ha entregado) y que llevara la historia psiquiátrica y del sicología que el médico me la iba a exigir, mi mandante le pidió que diera espera y me contactaba con mi abogado, quien le dejó claro que las restricciones medicas ya la había expedido mi médico tratante y son inamovibles, además tampoco tenia obligación de entregar sus historias, mucho menos si el Dr. no es especialista siquiatra.
25. El lunes 24 de enero mi mandante ingresa a trabajar entrega las recomendaciones de su médico tratante a gestión humana, SGSST con copia a la gerencia, ella le empieza e explicar el cambio, le solicito que quiero acompañamiento de mi abogado a la reunión, se niega, le digo que entonces voy a grabarla para estudiarla en mi casa y revisar cada cosa habla y le responde que no se lo permite. Le digo que voy a tomar nota y deja de hablar y solo responde lo que le pregunto.

"Cuál es el nuevo cargo: R/Coordinador de servicios administrativos

Ya no hago parte del comité directivo: R/ NO

Aclara: MI Salario sigue siendo el mismo y las condiciones contractuales también

Mi salario se incluirá en los incrementos 2022 R/ ¿pendientes por confirmar?

Recuerde que Llevo 3 años sin incremento

Jefe directo: Director Administrativo

Ubicación. Pendiente

Labores:

- Gestión documental
- Manejo de correspondencia del club
- Manejar mensajero
- Control de transportes de taxis y buses

Nota: Me parece más funciones de secretaria."

26. La señora GUTIERREZ muy imprudentemente le dice a la señora ARCINIEGAS que el cáncer me produjo todo esto, a lo que mi mandante le indica que ella conoce más que nadie que no es así, que su proceso del cáncer fue tan positiva la recuperación que muchas veces me felicito y se asombraba por mi tranquilidad ante la enfermedad y que sonriera como si no tuviera nada.
27. Entonces cambia el argumento y le dice que le quitan el manejo de personal ya que mucha gente no es capaz con esa carga y el estrés de los informes, y la señora ARCINIEGAS le responde que eso tampoco es, porque yo llevo más de 20 años con manejo de personal y hasta grupos más grandes y el mismo tiempo presentando

los mismos informes, entonces le pregunta que pienso que me haya ocasionado esto, y le responde:

"...La presión ininterrumpida por parte de la dirección Club por cargarme cada día más de los pactado sin los recursos inherentes.

yo tengo responsabilidades fijas en mi puesto, que puedo suplirlas siguiendo los lineamientos que el medico entregó, eso no quiere decir que no pueda hacerlas....yo quiero hacerlas, pero si la empresa acondiciona mi puesto de tal manera que pueda hacerlas teniendo en cuenta la recomendaciones médicas, contratando el personal requerido que hemos venido pidiendo durante más de 3 años, para poder cumplir con todos los requerimientos...que hasta el momento yo he asumido esta sobre carga pero no es la forma que se debe hacer, y aun así jamás le he incumplido con ningún requerimiento, siempre le he entregado dentro de los tiempos requeridos a costa de mi propio sacrificio. Me reconoce que así es y que no tiene queja sobre esto..."

Pero me dice que el Club lo que necesita ahora es un director financiero (mismas funciones, más salario, nombre distinto), y le ha ido muy bien, a lo que le respondo, claro con el equipo completo y las herramientas es más fácil dar resultados.

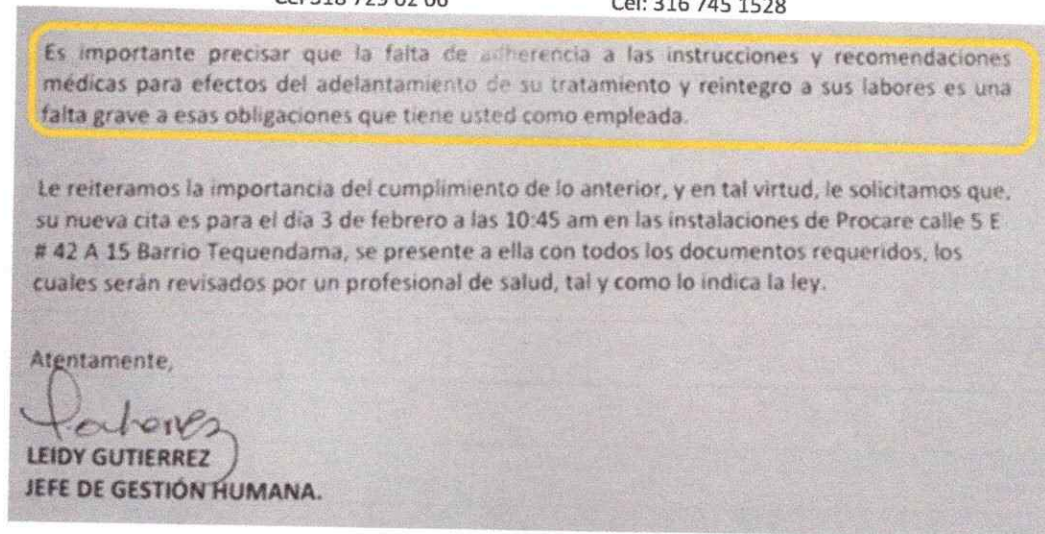
Finaliza diciendo que es una decisión de Junta Directiva, que el cambio del cargo ya está en la nómina y que su esposo acepto telefónicamente (lo cual es falso)

Nota: El señor fue contratado mientras yo estaba hospitalizada, cuando él ingresa ya le tienen el equipo completo, y pidió otra persona adicional, la cual ya la están tramitando.

Como no estoy incapacitada estoy yendo a trabajar, pero aún no estoy haciendo nada, porque ni siquiera ellos tienen claro que es lo que tengo que hacer..."

28. Mi mandante Recibe un documento de cambio de cargo con unas responsabilidades de un cargo que no tiene nada que ver ni con su formación académica ni experiencia laboral, pero no ha aceptado ni firmado, documento que la tienen presionada para que firme de recibido y aceptación, el cual legalizaron firmado de recibido por 2 testigos, nunca aceptó el cargo.

29. El 31 de enero/2022 le programan una cita con un médico laboral contratado por el Club, el que le exige su historia clínica completa de psiquiatría, a lo que mi mandante le había dicho con anterioridad a la Jefe de gestión humana que las había pedido pero no me habían llegado, entonces le entrega las recomendaciones del siquiatra donde estaban el diagnóstico y un resumen de su historia, el señor muy grosero le dice que si no tengo la historia medica que para que fui y que iba a enviar un correo para que reprogramaran la cita, tuvo que ir personalmente a la Clínica para que le entregaran la historia y cuando la tuvo, les informé para que reprogramaran la cita, efectivamente el 3 de febrero donde le entregan el documento para que ml atiendan dentro de un memorando o llamado de atención donde le informan que esta incurriendo en una falta grave.



30. Mi mandante responde donde le presento los argumentos por los cuales ese documento no lo acepto y no es procedente que la empresa le exija su historia clínica.

RV: Aclaración de cita con medico laboral



Buenos Lady!

reenvio correo, ya que inicialmente me rechazó tu e-mail por la tildé

sin entregar: Aclaración de cita con medico laboral

Administrador del sistema

Enviado: viernes 4/02/2022 11:19 a. m.

Para: Margarita Arciniegas - Coordinador de Servicios Administrativos - Club Campestre Farallones

Algunos de los destinatarios no recibieron su mensaje.

Asunto: Aclaración de cita con medico laboral
 Enviado el: 4/02/2022 11:19 a. m.

No se puede localizar a los destinatarios siguientes:

'gestionhumana@clubfarallones.org' en 4/02/2022 11:19 a. m.
 Error del servidor: '550 <gestionhumana@clubfarallones.org> No such user here'

De: Margarita Arciniegas - Coordinador de Servicios Administrativos - Club Campestre Farallones <coordinadoradministrativo@clubfarallones.org>
 Enviado el: viernes, 4 de febrero de 2022 11:19 a. m.

Para: 'gestionhumana@clubfarallones.org' <gestionhumana@clubfarallones.org>

CC: 'gerfara@clubfarallones.org' <gerfara@clubfarallones.org>, 'humano@clubfarallones.org' <humano@clubfarallones.org>, 'Héctor Gaviria - Director Administrativo - Club Campestre Farallones' <administracion@clubfarallones.org>, 'Luis Felipe Bravo - Coordinador de Gestión de Calidad - Club Campestre Farallones' <gestioncalidad@clubfarallones.org>

Asunto: Aclaración de cita con medico laboral

Importancia: Alta

¡Buenos días!

¡Cordial saludo!

Primero que todo, deseo informarle al Club Campestre Farallones que en ningún caso es mi intención entorpecer los requerimientos de la entidad para mi reintegro, siempre y cuando estos estén acorde a la Ley y no afecte mis derechos.


Para su conocimiento en repetidas ocasiones se le informó a Lady Gutiérrez J. Gestión Humana, que yo no tenía las historias clínicas, incluso el sábado que de manera insistente vuelve a mencionar el tema de la historia clínica, le repetí por enésima vez que ya había pedido las historias clínicas, pero no me habían llegado, que si me llegaban antes de la cita con el medico laboral se las entregaba.

Todo el tiempo estuve en contacto con Sandra Ruiz analista de nómina, explicándole que tuve que volver a solicitarlo ya personalmente (actualmente este trámite es solo virtual), y la funcionaria de la entidad me colaboró al ver que ya había pasado el tiempo limite para haber recibido respuesta, el miércoles pasado tan pronto me entregaron la historia le comuniqué a Sandra en presencia de Lady, para reprogramar la cita.

Ese mismo día alrededor de las 5pm, dentro de un documento amenazante, me informa que estoy incurriendo en una falta grave a mis obligaciones, lo cual no acepto bajo ninguna circunstancia ya que efectivamente como lo menciona el documento yo asistí a la cita con base en las indicaciones, por lo tanto, estoy cumpliendo con lo requerido, pero no pude entregar la historia clínica, porque no puedo entregar lo que no tengo.

31. El 22 de febrero de 2022 envió correo electrónico a su jefe directo y a gestión humana, debido a las exigencias de resultados, de un cargo donde solo entregan un documento de descripción de responsabilidades y competencias, a un cargo donde el cargo no existía, no hay procedimiento, procesos, sobre la misión descrita, manual de funciones ni existe una estructura definida y hay que implementar de ceros, a sabiendas que yo ella no tenía ni la formación académica ni experiencia en el tema. Esto con el fin de no despertar falsas expectativas de cumplimientos entregables o indicadores a cumplir.


Retroalimentación proceso de gestión de calidad




Margarita Arcevegas - Coordinador de Servicios Administrativos - Club Campestre Farallones <coordinado>

Para: 'Héctor Gaviria - Director Administrativo - Club Campestre Farallones'; gestionhumana@clubfarallones.org; 'Luis Felipe Bravo - Coordinador de Gestión de Calidad - Club Campestre Farallones'


CCO andresalvarezm1@hotmail.com




Responder



Responder a todos



Reenviar



martes 22/02/2022 2:47 p. m.

Mensaje reenviado el 13/03/2023 9:46 a. m.

Buenos tardes, Héctor y Luis!

Con la mayor disposición y el ánimo de reintegrar todas nuestras actividades a un cargo asignado unilateralmente por la empresa, sin tener en cuenta que yo formo parte académica en Profesional en Contaduría Pública con énfasis en gerencia financiera e informática de diplomados reconocidos por profesión.

entendi en cuenta que solo entregan un documento de descripción de responsabilidades y competencias, a un cargo donde no hay manual de funciones, no existe una estructura definida, puesto que ni siquiera existe un proceso ni procedimientos, sobre la mayor desconfianza, razón por la cual no que implementar desde cero.

1. Proceso de gestión documental
2. Procedimientos
3. Estructura
4. Manuales de funciones
5. Instrucciones

pesar de no tener ningún tipo de formación académica en Administrativo o gestión documental, ni experiencia profesional, tampoco ni técnicas a fines al proceso.

endo mi enfoque con la novedad notificado, me he estado documentando, y definitivamente para implementar todo este proceso se requiere del acompañamiento de una empresa o persona especializada que me ayude a evaluar el procedimiento, estructura, manuales de funciones e instrucciones y capacitarme para el montaje y la continuidad del proceso de gestión documental.

señalarlo recibido correspondiente a la **gestión documental electrónica**, que sería una **segunda fase**, **después de tener implementada la gestión documental física** con base en la norma, ya sea **Ley 594 de 2000 Archivo General de la Nación** o visorada **Resolución 8534 de 2014**, **real es dirigido a todas las empresas privadas** que se encuentran bajo vigilancia de la Superintendencia de Industria y Comercio (SIC) aunque el Club hasta ahora no está vigilado por ninguna superintendencia. Hay que tener en cuenta que dicha resolución física que las empresas deben implementarlo a lo exigido en gran parte de la Ley 594 de 2000.

bra implementar el proceso de gestión documental se requiere

1. Planificación
2. Priorización
3. Gestión y trámite
4. Organización
5. Transferencia
6. Disposición de documentos
7. Preservación a largo plazo
8. Vigilancia

Quando atenta a una respuesta a la presente propuesta, con el fin de no perder los indicadores, avances o exigencias sobre un proceso al que sería imposible responder por todos los anterior exigidos.

En este momento estamos con la documentación para la organización de la mensajería externa, entrada y salida.

Confidencialmente.

Margarita Arcevegas
C.O. de 855.163.

32. Ha mediados de marzo de 2022, mi mandante nuevamente es reubicada físicamente de oficina, se lo comunica verbalmente Héctor Gaviria (Actual Jefe Directo) argumentando que se está basando en las recomendaciones médicas”, don

de en unos de los puntos del siquiatra menciona que debe tener contacto con compañeros que pertenezcan al área, en ningún caso estar aislada o sin posibilidad de comunicarme con sus antiguos compañeros; pero mi mandante indica : “ a mi reintegro me encuentro con la incomodidad y la manifestación de algunos de mis compañeros que pertenecían al área que lideraba (Financiera) sobre restricciones para interrelacionarse conmigo, en una ocasión que estando en la oficina que inicialmente me habían asignado, la Jefe de Gestión Humana (Lady Gutiérrez) estaba asomándose por los vidrios polarizados de dicha oficina, revisando con quien me encontraba yo, situaciones que llevaron a la mayor afectación de interrelación dentro de las recomendaciones médicas, lo cual le manifesté dentro de la conversación sostenida con Héctor Gaviria y esto sumado a la nueva reubicación donde me trasladan a un cubículo en una oficina con alto hacinamiento, situación que me genera una nueva recaída cosa que también le informo, sobre mi percepción que tan solo me quitan la oficina asignada por que la necesitan para la nueva persona de gestión humana (la anterior fue despedida LG)...”

33. El 14 de marzo 2022, mi mandante envía un correo a su jefe directo, manifestando esta situación que va en contravía a las recomendaciones médicas de su médico tratante.

Hola

Margarita Arciniegas - Coordinador de Servicios Admini
Para 'Héctor Gaviria - Director Administrativo - Club Campestre Farallones'

14/03/2022

Mensaje reenviado el 13/03/2023 9:50 a. m.

¡Buenos días, Héctor!

Lastimosamente, parece ser que hubo una equivocada interpretación de las recomendaciones de mi médico tratante, en ninguna parte él habla de reubicación, porque incluso yo le he manifestado que el sitio físico asignado es adecuado. De igual forma me acojo al cambio solicitado, pero en las condiciones actuales como te comenté la privacidad de la oficina actual y la tranquilidad para trabajar, han sido positivas para mí.

La mayor afectación de interrelación dentro de las recomendaciones médicas, ha sido la incomodidad por la manifestación de algunos de mis compañeros sobre restricciones para interrelacionarse conmigo como te lo comenté en la reunión.

Mi percepción fue que necesitan la oficina para el nuevo jefe de gestión humana, pero entiendo y te agradezco tu esfuerzo para comunicármelo.

Cordialmente,

34. Con la nueva persona de gestión humana Sandra Ximena Lezama, es igual o peor situación, la señora ARCINIEGAS manifiesta... *"mis anteriores colaboradores me manifiestan que se está haciendo más difícil el acercamiento hacia mí, que sentían que era absurda la presión que estaban ejerciendo para que no socializaran conmigo (cuando los veían compartiendo conmigo, yo observaba como los abordaban), y que preferían evitarse inconvenientes..."*

En una ocasión, uno de los colaboradores tenían un situación que no sabía cómo resolver, me preguntó si podía consultarme, yo le dije que sí, no era una pregunta donde me estaba dando ningún tipo de información, era la resolución de una situación cíclica de un proceso, cuando le estaba explicando, entra la señora Lezama, lo observa, sale de la oficina e inmediatamente lo llaman al celular, esta persona me mira y me dice "es mi jefe" (la persona que me está reemplazando Directora Financiera), contesta y se retira inmediatamente, posteriormente yo le pregunto "que le pasó?", como le había ido con lo que le había explicado, me dijo que bien, pero que le había llamado la atención por preguntarme. Esa fue la última vez que hablé con alguien de mi anterior equipo..."

35. En el mes de mayo_2022, A pesar de la frustración y el deterioro de la salud mental de la señora ARCINIEGAS esta trata de iniciar un proyecto de gestión documental en conjunto con un proveedor especializado.
36. El 22 de Junio_2022, mi mandante envía por correo electrónicos con los anexos y pruebas al comité de convivencia laboral de la empresa, con el asunto de "información de conductas de acoso laboral", sin embargo la señora ARCINIEGAS indica: "... para lo cual nunca la llamaron, nunca hablé ni me reuní con ningún miembro del dicho comité, a mediados de agosto sólo me citó el gerente actual Mauricio Ulloa Diaz y la directora de gestión humana Sandra Ximena Lezama. Saliendo de la reunión el señor Alejandro Balcázar-analista de calidad (me dijo que era el secretario del comité) informándome que se reunió el comité y concluyeron que mi caso se cierra por que la gerente María del Socorro Bermeo (trabajó hasta junio 30_2022), aún cuando trabajaba en la fecha que se hizo la denuncia casi un mes y medio después me entregan..."

"...Del proyecto de gestión documental en conjunto con un proveedor especializado GD, se implementaron con mucha dificultad porque no se presentaba interés ni colaboración por parte de los participantes en el proceso, ni mi jefe directo, gestión humana; al punto que el proveedor presiona con la entrega de lo contratado con lo que se había adelantado. ..."

De: Miguel Gonzalez Contreras <miguel.gonzalez@thomasgrec.com>

Enviado el: viernes, 3 de junio de 2022 8:50 a. m.

Para: tecnologia@clubfarallones.org

CC: coordinador administrativo@clubfarallones.org; Héctor Gaviria - Director Administrativo - Club Campestre Farallones <administracion@clubfarallones.org>; Juan Carlos Sanchez <juan.sanchez@thomasgrec.com>; Eddy Caselles Angarita <eddy.caselles@thomasgrec.com>

Asunto: TRD de Jefatura de Tecnología

USO INTERNO

Buenos días respetadas señoras y respetados señores:

En seguimiento al plan de trabajo que estaba programado el día de ayer con el área de tecnología, pero que no se pudo realizar. Sin embargo, se adelantó el siguiente trabajo durante dicho tiempo, esto para su revisión e información de si ha planteado los documentos que produce la Jefatura en el ejercicio de sus funciones en el Club.

Teniendo en cuenta lo anterior, quedamos atentos a su respuesta de retroalimentación a más tardar el 6 de junio del presente o agendar la sesión de retroalimentación del 8 de junio, ya que debemos hacer entrega del producto a la Dirección Administrativa.

Finalmente, agradecemos su amable atención y gestión, deseándoles un bonito fin de semana.

Cordialmente,

Miguel Gonzalez Contreras
Coordinador I De Proyectos

Monjes Tecnico de Informacion S.A.
PBX: (1) 3758270 Ext. 13417
Móvil
Cra 34 no. 194-17 / Bogotá -

37. A pesar de que mi mandante trimestralmente les entrega las recomendaciones de su médico tratante, estas no han sido tomado en cuenta para mejorar su situación, tanto así que durante el primer semestre del año 2022, su enfermedad le ha causado hospitalizaciones e incapacidades prolongadas, siendo reubicada para una tarea para lo cual no tiene competencias previas, además de no tener nada que ver con su formación académica ni experiencia laboral al momento de su contratación, afectando las condiciones esenciales de su vinculación, desmejorando sus condiciones laborales y su dignidad, pasando de un cargo directivo a un cargo (Que al momento que ingresé a esta entidad ya tenía más de 5 años de experiencia como Directora Financiera) sustancialmente inferior en el organigrama de la empresa, lo cual le ha generado una respuesta de estrés adicional. Esto generó recurrentes consultas por urgencias y con sintomatología aguda y necesidad de incapacidad.
38. A mediados de marzo_2022, mi mandante presentó un cuadro de ansiedad lo cual requiere otra consulta por urgencias y una nueva incapacidad por 45 días, reintegro el 30 de abril_2022, el 6 de julio_2022 nuevamente tuvo que acudir a urgencias y la incapacitan por 15 días, incapacidad que se cruza con la última cirugía 8 de julio_2022 reconstructiva de pezones (por mastectomía bilateral) con una incapacidad de 30 días hasta 7 de agosto_2022, al reintegro de esta cirugía, la empresa no realiza examen de reintegro (el señor Carlos Palacios SST) le indica que como no es sobre el tema psiquiátrico no es necesario, a la semana de ingresar presento una infección postquirúrgica y fué hospitalizada por 11 días, posterior a esto ya la envían a revisión por medicina laboral.
39. En julio de 2022 mi mandante presenta una petición (la cual fue negada) para solicitar de nivelación salarial – reajuste con la siguiente argumentación:

“fui contratada en el CARGO DE CONTADORA a partir del 01 de junio de 2016; En el mes de julio de 2016, me nombraron en el CARGO DE DIRECTORA FINANCIERA y aunque posteriormente se modificó el nombre de mi cargo JEFE FINANCIERA, las funciones continuaron siendo las mismas que desempeñaba como directora financiera. A pesar de que fui ascendida al cargo a “directora”, no fui nivelada salarialmente y mi remuneración continuó siendo de “contadora”. Por lo anterior, a partir del año 2017, empecé a insistir en la nivelación salarial que me correspondía para el nuevo cargo de JEFE-DIRECTORA FINANCIERA, y en consecuencia, en la reunión de la junta directiva de marzo de es año 2018 se aprobó un aumento salarial a mi nombre¹, el cual, lastimosamente nunca me reconocieron.

Igualmente, hay desigualdad respecto del salario que me han reconocido y el de otras personas que han sido contratadas para ejercer mis mismas funciones, quienes han recibido una mayor remuneración:

-Para el año 2021, mi salario como jefe financiera era de \$4.184.084.

-En diciembre de ese mismo año (2021) fue contratado un director financiero (con las mismas funciones que desempeñaba), pero le correspondía un salario de \$6.000.000.

-Debido a la renuncia de dicho director, en abril de 2022 se contrató una nueva persona en este mismo cargo (director financiero con las mismas funciones que yo desempeñaba) con una remuneración de \$7.000.000.²

Además de que mi salario estuvo congelado desde el año 2019 hasta el 2021, en el presente año (2022) se hizo un incremento salarial solo del 1.57% debido a que ahora mi escala es de “coordinadora” y no de “jefe”; Lo anterior, puesto que por decisión unilateral de la empresa (durante mi periodo de incapacidad de diciembre de 2021),

¹ Ver acta de reunión de la junta directiva de marzo de 2018 que reposa en poder del empleador.

² Situación que puede ser probada con los documentos que reposan en el área de gestión humana o dependencias de la empresa que manejan los rangos salariales los cuales reposan en poder del empleador.



Bogotá

Cll. 18 # 6-56 Of. 505

Tel.601 2841055

Cel 318 729 02 06

Cali

Cra. 4 # 11- 33 Of. 301

Tel. 602 524 2363

Cel: 316 745 1528

imperaabogados.com

escala es de “coordinadora” y no de “jefe”; Lo anterior, puesto que por decisión unilateral de la empresa (durante mi periodo de incapacidad de diciembre de 2021), modificaron mi cargo a “COORDINADORA ADMINISTRATIVA”, en el cual, aunque me mantienen el salario, según el organigrama institucional es un rango de menor jerarquía y tiene como jefe directo quien antes estaba a mi nivel organizacional. Por lo anterior, mi salario para el año 2022 tuvo un incremento 1.57%, mientras que para los directivos fue del 4% (porcentaje que me correspondería como jefe financiera que era mi cargo)”.

Los rangos de coordinadores tuvieron un incremento en 2022 del 8%, por ninguno de los grupos salariales fue equitativo mi incremento salarial.


En el segundo semestre de 2022,


40. Por parte del proveedor se entrega las TRD (tablas de retención documental). Al finalizar se realiza una reunión con el proveedor especializado donde se concluye que esto, es solo una mínima parte de lo que se requiere para implementar el proceso y se genera un acta de la reunión la cual se entregó vía correo electrónico el 13 de agosto 2022. (Anexo imagen fracción de acta).




TRD Dependencias: Traslado de documentos, realalmacenamiento, reempaque y traslado del archivo inactivo (oficina administrativa piso 2 y Bodega archivo inactivo ubicado en el almacén de suministros) a las instalaciones de Thomas MTI inventario, codificación (NO TRD) haciendo una captura de lo más relevante de los archivos para la identificación y ubicación de cada documento y generar la base de datos de archivo parcial (oficina administrativa piso 2), pendiente 30 cajas de documentos para identificar los documentos codificación y destino final. Esta pendiente el faltante la base de datos de archivo (oficina administrativa piso 2)
Avance TRD: Aprobadas : Gestión Humana – SST, Dirección de eventos, Mercadeo & Comunicaciones, Gestión de calidad, Dirección de Gestión Humana, Jefatura de tecnología, Auditoría, Dirección de mantenimiento, Dirección financiera, Gerencia general y Dirección Administrativa (pendiente retroalimentar área de compras); Pendiente por aprobación: Dirección de Deportes y Alimentos y Bebidas
Pendiente: Traslado de documentos, realalmacenamiento, reempaque y traslado del archivo inactivo (Bodega archivo inactivo ubicado en el almacén de suministros) a las instalaciones de Thomas MTI inventario, codificación (NO TRD) haciendo una captura de lo más relevante de los archivos para la identificación y ubicación de cada documento y generar la base de datos de archivo para identificar los documentos codificación y destino final. Bodega archivo inactivo (aprox 380 cajas), se define dar prioridad al archivo de gestión humana, seguridad social y hojas de vida
FASE II - (No incluida en el contrato inicial)
-Diagnóstico de la gestión documental (Opcional, con el proceso de la Fase I, el proveedor tiene un diagnóstico para guiarnos en la implementación práctica) -Crear el manual de detallado de la gestión documental, para los usuarios y personal del área de gestión de calidad. Si se hace la contratación del Tecnólogo inhouse con el proveedor, THOMAS MTI, respaldaría el levantamiento del mismo. -Personal con las competencias en gestión documental-Tecnólogo (con la Tarjeta Profesional expedida por el Colegio Colombiano de Archivistas), la persona encargada de manejar el archivo inactivo, socializa con los responsables de cada archivo la forma adecuada de entrega de los archivos, con base en su formación y conocimiento, cómo deben llegar los documentos al área, codificar, re-almacenamiento, reempaque y traslado del archivo inactivo a MTI -Capacitación práctica FASE II al personal -Punto cero de inicio de alimentar la documentación codificada TRD. -Compra de software para alimentar la información de la documentación codificada con las TRD, conociendo el volumen de documentación generada por el Club, se vuelve imposible el manejo en una tabla de Excel, es inoperante. -Custodia de documentación, en la medida que se vaya adelantando del proceso practico ajustar los tiempos de archivo fisico en las instalaciones del Club y la baja de la documentación en custodia para que sea rotativa y no genere un incremento en la necesidad de este si no que sea eficiente y rotativa. -Digitalizar las Hojas de Vida y los documentos relevantes para la conservación de todos los empleados incluidos los retirados.

Como se requiere inversión por parte de la empresa para la implementación del proceso y al ver que no avanzaba, me dirigí a Gestión Humana con Sandra Ximena Lezama, explicándole que se había realizado y que se requería para continuar con el proceso, desde el 29 de agosto de 2022 y esta es la fecha que no ha avanzado absolutamente nada.

Fase II Gestión Documental

 Margarita Arciniegas - Coordinac
Para 'Sandra Ximena Lezama - Directora de Gestión Humana - Club Campe
CC 'Héctor Gaviria - Director Administrativo - Club Campestre Farallones'
29/08/2022

 Mensaje reenviado el 13/03/2023 10:11 a. m..

-  Retroalimentación proceso de gestión de calidad
Elemento de Outlook
-  Requerimiento Profesional de la archivística con tarjeta profesional "Ley 1409 de 2010"
Elemento de Outlook
-  Retroalimentación, conclusiones y requerimientos de reunión gestión documental

¡Buenas tardes, Ximena!

Con base en conversación donde le expuse mi propuesta para dar continuidad al proceso, adjunto correos donde he solicitado **capacitación en gestión documental fundamental** teniendo claro que, fui asignada unilateralmente por la empresa a un cargo sin tener en cuenta que, mi formación académica es Profesional en Contaduría Pública con énfasis en Gerencia Financiera.

Con la mejor disposición y el ánimo estaríamos hablando de una segunda fase:

FASE II - (No incluida en el contrato inicial)

41. El 6 de septiembre_2022, mi mandante al entregarle las recomendaciones físicas de su médico tratante a la directora de gestión humana la sra. Sandra Ximena Lezama, quién le indica le dice **"yo le recibo este documento, pero la empresa no va a hacer nada con esto"**, situación que le generó un episodio alto de ansiedad a la señora ARCINIEGAS quién indica *"... Le solicité una respuesta oficial del Club al respecto. Programa una reunión con el señor Diego Fernando Sierra quien se presentó como "el representante jurídico del Club en salud ocupacional", y al negarse a permitirle grabar la reunión para dejar constancia y evitar malentendidos y/o situaciones de negación de lo conversado, le pidió que se le reprogramara y se dejara un acta que soportara la reunión.*
42. El 8 de septiembre_2022 Debido a que ha pasado tanto tiempo y no ve avance, ni interés por parte de la empresa en seguir las recomendaciones medicas de mi médico tratante, mi mandante solicitó a la asistente de gerencia le agendara una cita con el gerente, cita que le agendan para el 5 de octubre_2022 (casi un mes después). Cabe aclarar que cuando llega la fecha de la reunión nunca fué atendida por el gerente Mauricio Ulloa, ni me fue reprogramada, ni hubo ningún otro acercamiento con gerencia.

Calendario citas Margarita próxima semana

 Margarita Arciniegas - Coordinador de Servicios Admini
Para 'Olga Lucía Marín - Secretaria de Gerencia - Club Campestre Farallones'
8/09/2022

Hola **Olguita!**

Se me olvido mencionarte mi cronograma de citas, te lo adjunto para que no se vaya a cruzar la reunión con el gerente.

Para que me abras un espacio, si hay que cancelar alguna solo podría terapia ocupacional dado el caso.

① Aceptada el 13/09/2022 3:09 p. m.

Reunión con Margarita Arciniegas-Coordinadora de servicios Administrativos

Organizador Olga Lucia Marin - Secretaria de Gerencia - Club Campestre Farallones <clubfarallones@clubfarallones.org>

Enviado martes 13/09/2022 8:40 a. m.

Hora miércoles, 5 de octubre de 2022 8:30 a. m.-9:30 a. m.

Ubicación Gerencia

Respuesta ☒ Aceptada [Cambiar respuesta](#)

43. El 20 de septiembre_2022 (es la primera reunión que se realiza desde el primer episodio en noviembre 29 de 2021, de la enfermedad diagnosticada por los psiquiatras tratantes) se programa la reunión entre la señora ARCINIEGAS y con los funcionarios del Club Héctor Gaviria-Director Administrativo (mi jefe directo), Sandra Ximena Lezama-Directora de Gestión Humana, Carlos Palacio-Supervisor SST (GH), Miguel Cuero- Supervisor SST (GH) y los proveedores externos Diego Fernando Sierra (Empresa Siem Consultores) Responsable Idóneo del Sistema de Gestión de SST y la MD Laboral Diana Saavedra (Empresa Procure IPS Ocupacional) Coordinadora medica Procure IPS. Efectivamente el acta no refleja la veracidad de lo tratado en la reunión, ya que cuando empieza a cuestionar a la MD Lab Diana Saavedra, la señora ARCINIEGAS indica: "... cuando le leo lo que los conceptos de los médicos de **Procure** que me atendieron y revisaron mi historia clínica

- **3 de mayo_2022** el médico laboral escribe "Desde el punto de vista médico laboral: no hay criterio médico para el manejo de esta especialidad. Debe continuar manejo por su psiquiatra - médicos y profesionales tratantes, así como por psicología ocupacional"
- **El 3 de junio_2022** me atiende la psicóloga de Procure (la médica Hansy Mogollon), quien escribe el concepto de dicha valoración "el usuario puede estar teniendo dificultad en el proceso de adaptación por reubicación al nuevo puesto de trabajo, con funciones y responsabilidades nuevas. Es decir, posiblemente no hay un ajuste en el perfil del trabajador y el perfil del puesto de trabajo. Esto puede estar generando respuesta de estrés, ansiedad y desmotivación. **Recomienda** considerar en el proceso de cambio de ocupación, la asignación de actividades laborales acordes al perfil técnico, profesional, experiencia y expectativas."

Nuevamente le pregunto a la médica Lab Diana Saavedra, "¿La empresa está cumpliendo a cabalidad?, a lo cual responde que sí.

A la pregunta de en donde están las recomendaciones de la psicóloga de Procure, la medico Diana Saavedra responde "allí en las recomendaciones del **médico laboral de Procure del 10 de junio**", documento que no me quiso compartir y me dijo que lo pidiera directamente a Procure, cabe anotar que cuando lo solicité al correo electrónico que me facilito la médica de esta empresa.

Procare responde el martes 18 de octubre/2022

De: Info Procare
<info@procaresalud.com>
Enviado: martes, 18 de octubre de 2022 15:53
Para: MARGARITA ARCINIEGAS
<margaritarci@hotmail.com>
Asunto: Re: Formato Petición: Solicitud de copia valoraciones y recomendaciones médicos de Procare

Cordial saludo.

Se informa que para la fecha que usted solicita, no tengo registrada atención. las historias clínicas registradas en nuestro sistema son las siguientes

03/05/2022 TEQUENDAMA
03/02/2022 TEQUENDAMA
04/08/2022 SANTA MONICA

Esto me deja muy afectada, principalmente porque hasta ahora han usado el acta como herramienta de supuesto cumplimiento de las recomendaciones de mi médico tratante..."

El señor Diego Fernando Sierra (Siem Consultores), menciona que "en ningún momento ha habido des mejoría en el cargo como en las funciones"; a lo cual que le respondo que sí hubo des mejoría en el nivel jerárquico y en el organigrama porque no es lo mismo el cargo de Jefe Financiera (hacer parte del comité directivo) que un Coordinador.

Adicional a esto, menciono que el estrés ha sido provocado por la prolongada sobre carga laboral por falta de personal, del cual los directivos tenían conocimiento, había sido aprobado los cargos requeridos, pero nunca se contrataron.

Al finalizar la reunión me solicitan que firme el acta de reintegro donde dice las medidas tomadas por salud ocupacional y gestión humana para mi caso "están acordes a las recomendaciones médicas", a lo que respondo "lo reviso, lo analizo y se los devuelvo firmado, porque no estoy de acuerdo y en este momento necesito asesoría más especializada", a los que la señora Ximena dice "ese documento no sale de aquí" y que solo se le entrega copia después de firmado. Por lo cual la me niego a firmar por las razones expuestas..."

44. El 18 de octubre_2022, en cita de control médico tratante mi mandante remitida a hospitalización por síntomas depresivos por parte del siquiatra, hospitalizada por 7 días "ha presentado cuadro de burnout, estrés laboral asociados a síntomas depresivos, ideas de angustia, depresión marcada junto con ideas de muerte no estructurada", el 24 de octubre me dan de alta y la incapacitan 15 días más (total incapacidad 22 días).

La situación se ha vuelto insostenible para mi mandante incluso indica que "...a mi reingreso, solicito todos los periodos de vacaciones que tengo pendientes por disfrutar, a lo que del periodo el periodo de pandemia nos envió a todos a vacaciones, pero la área financiera y gerencia no tuvimos disfrute del tiempo y trabajamos en la totalidad de este periodo. La respuesta de mi jefe directo (antes mi par), me informa que por instrucciones de la directora de gestión humana – Sandra Lezama "debe solicitarse como licencia remunerada".

De: Héctor Gaviria - Director Administrativo - Club Campestre Farallones <administracion@clubfarallones.org>
Enviado el: jueves, 17 de noviembre de 2022 3:32 p. m.
Para: 'Coordinador de Servicios Administrativos - Club Campestre Farallones' <coordinador_administrativo@clubfarallones.org>
Asunto: RE: SOLICITUD VACACIONES MARGARITA ARCINIEGAS

Margarita buenas tardes
Cordial saludo

De acuerdo con nuestra conversación de ayer lo solicitado quedó así:

➤ Periodo: 1 JUNIO 2020 HASTA MAYO 31 2021 (7 días hábiles) APROBADO			
PARA SER DISFRUTADOS DESDE:	19/12/2022	HASTA:	26/12/2022
FECHA DE REINTEGRO:	27/12/2022		
➤ Periodo: 1 JUNIO 2021 HASTA MAYO 31 2022 (15 días hábiles) APROBADO			
PARA SER DISFRUTADOS DESDE:	27/12/2022	HASTA:	13/01/2023
FECHA DE REINTEGRO:	16/01/2023		

Con respecto a:
Periodo: 1 JUNIO 2019 HASTA MAYO 31 2020 en conversación con Gestión Humana y como te informé ayer, debe solicitarse licencia remunerada.

Cordialmente,

HÉCTOR MARINO

A lo cual la señora ARCINIEGAS se negó y le solicitó por correo electrónico (17nov_2022) a la sra Lezama directora de gestión humana, "...que le explique bajo que fundamento se justifica que ella tuviera que cambiar el nombre a lo que por derecho me corresponde para acceder al disfrute de sus vacaciones que, durante el periodo de la emergencia sanitaria, se presenta la interrupción total de las mismas por requerimientos de la gerencia, comité financiero y Junta Directiva por la necesidad de innumerables informes financieros. En resumen, le responde que se acoja a lo que le explica su jefe directo, que envíe las pruebas que esto que las vacaciones fueron suspendidas, para que las revise el área Jurica del Club. El ultimo día, antes de salir al disfrute de vacaciones le deje una solicitud escrita nuevamente del periodo de vacaciones trabajados en pandemia, la recibe, pero me responde que va a consultar con Junta Directiva y va a hacer firmar a Héctor Gaviria y La analista de nómina para sustentar que realmente si me están debiendo ese tiempo de disfrute. Al termino de las vacaciones 13 de enero de 2023, no he recibido respuesta a esta última solicitud, entonces nuevamente envió un correo solicitando la respuesta para saber si me reintegro o empalmo las vacaciones, y solo hasta ese momento me responde que, "claro, que ya me lo había dicho el día que le entregué el documento físico. Es una permanente presión psicológica que cada día desestabiliza más mi salud mental..."

Entre enero y febrero de 2023, hicieron los incrementos salariales de este año, y esta es la fecha que yo no recibí ningún tipo de incremento salarial, nuevamente, Generando carga de estrés adicional al ver evidenciado mi mayor temor que es la disminución indirecta de mi salario, donde paso de ganar al momento de mi contratación 5.08 SMMLV devengar 3.66 SMMLV, evidenciando no solo el desmejoramiento de mis condiciones laborales pasando de un cargo directivo a un cargo sustancialmente inferior, a causa de la decisión unilateral de la empresa del cambio de cargo escudándose en las recomendaciones médicas, cuando el cambio lo hicieron a mediados de diciembre de 2021 (fecha en que me encontraba hospitalizada en un sitio especializado para pacientes psiquiátricos por causa del estrés laboral), mucho antes de yo entregar las primeras recomendaciones (24 de enero de 2022 fecha de mi reingreso a trabajar).

45. El 2 de marzo_2023, nuevamente mi mandante tiene una recaída, un episodio de ansiedad y depresión severo, que nuevamente tuvo que remitirse a urgencias, y la incapacitan por 10 días.
46. El 18 de julio de 2023 , mi mandante radica ante sus dependencias petición solicitando inclusión en el acta de reincorporación la totalidad de recomendaciones y restricciones atendidas por colmedicos en atención a fallo de tutela.

47. Mi mandante Ingresa el lunes 13 de marzo_2023 y el pasado martes 14 de marzo_2023, en su cita de control con siquiatria nuevamente la incapacitan por 4 días, por que continuaba con alto nivel de ansiedad y depresión severa.
48. Mediante respuesta del 28 de agosto de 2023 Club Farallones indica que las recomendaciones deben ser valoradas y validadas por el medico laboral de la empresa , si bien eso dice el documento las mismas no pueden ser ni modificadas ni excluidas, si no que deben ser valoradas en el sentido de cómo se deben acomodar al caso especifico.
49. Han pasado mas de 16 meses donde a la señora ARCINIEGAS le han tenido que aumentar las terapias y citas de control, de pasar a 1 cita mensual con Terapia Ocupacional, Psicología y Psiquiatria inicialmente, en este momento tiene citas de la siguiente manera:
- Psiquiatria (1 vez por semana)
 - Psicología (1 vez por semana)
 - Terapia ocupacional (3 veces por semana)

Mi mandante indica lo siguiente: "... En la actualidad presento permanentes dolores de cabeza (que ya me han hecho estudios con neurologia y el diagnóstico es que está relacionado directamente con tensión en cuello y espalda por el alto nivel de estrés), ataques de pánico, insomnio, decaimiento, cansancio, y todo tipo de deterioro físico relacionado con el diagnostico psiquiátrico. Además de los continuos cambios de medicamentos y el incremento de los antidepresivos, donde inicié con 25ml diarios y en estos momentos estoy tomando 225ml diarios de antidepresivos.

En el mes de abril, no recuerdo exactamente el día, estaba almorzando con algunos de mis compañeros del área de deportes, me invito a que me sentara con ellos almorzar, incluso me espero a que calentara mi almuerzo ya que desde hace varios meses almuerzo sola, ya que cada vez que almorzaba con algún compañero, especialmente de mi antigua área era abordado por gestión humana o jefe directo, opte por no volver almorzar con nadie para evitarles inconvenientes a ellos, la persona que estaba frente a la barra del casino dijo "que hace esta señora tomándonos fotos", yo estaba de lado y cuando volteo a mirar a mi derecha, efectivamente esta Sandra Ximena Lezama Dir GH, con su celular en posición de tomar fotos en dirección de la mesa en que yo estaba almorzando, lo que me generó bastante malestar..."

En los últimos meses, ha sido bastante pesado y difícil tener que levantarme para ir a trabajar al Club, he vuelto a sentir el cansancio diario y permanente, sin lograr recuperarme. El lunes 19 de junio de 2023, tuve una recaída bastante fuerte, mi esposo me llevo por urgencias, ya que venía somnolienta desde el viernes que llegué de trabajar, había dormido desde que llegué a mi apto esa noche hasta el sábado pasadas las 6 de la tarde, no tango memoria de ese lapso de tiempo, viene empezar a recordar de forma gradual del martes siguiente, el psiquiatra de turno me incapacita hasta mi siguiente cita de control con el psiquiatra tratante. El 27 de junio que tengo cita de control con el dr Rincón Psiquiatra tratante y me incapacita 10 días más.

Me reintegro el 10 de julio de 2023, y tuve un altercado con el sr. Carlos Palacio (que no pasó de allí con él), por un acta que me entrega de reincorporación donde presuntamente el Club esta cumpliendo con las recomendaciones de mi médico tratante, lo cual no corresponde a la realidad, en ese momento entra la Ximena Lezama Dir GH, donde interviene de manera para mi concepto, irrespetuosa, con frases como "bájale el tonito y no a el no me le hable así", "Mírese a un espejo", "yo no tengo la culpa de lo que a usted le

pase" de forma burlona por mi estado de alteración, por mi poca resistencia a situaciones de estrés y me termina amenazando diciéndome "si quiero le puedo hacer un proceso disciplinario y si se tiene que ir se va, aquí tengo muchos testigos". En ese momento tomo mi celular y le digo que estoy grabando y que repita lo que me va a hacer y para donde me tengo que ir, termina encerrándose en su oficina, lo cual me generó un episodio de angustia muy alto, que le puse un mensaje a la psicóloga que me atiende, quien muy amablemente me llamo y me atendió para tranquilizarme telefónicamente. Estuvo en constante contacto conmigo haciéndome seguimiento para que no fuera a tener una recaída, apenas saliendo de un periodo de incapacidad tan largo por la anterior crisis. Ximena Lezama llama a mi jefe directo Héctor Gaviria y el me llama a preguntarme por lo sucedido, que solo pude decirle que me dejara ir a mi apto porque estaba muy mal y no resistía estar allí. Posteriormente hablé con Héctor, le expliqué lo sucedido, pero tuve la percepción que estaba más preocupado por las retaliaciones que podría tener con Ximena Lezama que cualquier cosa..."

Como se puede advertir si se realiza una lectura juiciosa del documento, se advierte que estamos frente a una trabajadora a quién se le ha diagnosticado una enfermedad derivada del estrés independientemente cuál sea su origen porque como es bien sabido por ustedes el informe intra y extra ocupacional salió muy alto y digo independientemente del origen la empresa esta en la obligación de apoyar a su trabajador en la rehabilitación del trabajador y hacerlo funcional no subvalorarlo y aislarlo como es el sentir de la señor ARCINIEGAS, su retorno al trabajo no ha sido el adecuado, ella percibe que no hay apoyo por parte del empleador asignándole labores que no son de su competencia, sin entrenamiento, nunca aumentaron su salario a pesar de haber cumplido funciones antes de enfermarse, razones suficientes para considerar que lo que quiere el empleador es cansarla y que no este más en la empresa a traves de una acoso laboral.

PETICIÓN

En consideración a lo anterior, respetuosamente solicito lo siguiente:

1. Solicito la intervención del comité de convivencia por cuanto el acoso del cual ha sido objeto mi representada ya que la ha afectado claramente, así mimos solicito la intervención de la empresa para que no permita esta clase de conductas, pero sobre todo la determinación de la existencia de las conductas de acoso laboral.
2. Solicito la intervención de la empresa para que cesen las conductas de acoso laboral.
3. Al mismo tiempo solicito a la empresa sean tenidas en cuenta las recomendaciones médicas de los diferentes especialistas al momento de asignación de trabajo a mi representada, con el fin de no causar deterioro de su enfermedad derivada del estrés y se haga un acompañamiento en su rehabilitación.
4. Se sirva realizar análisis de puesto de trabajo con énfasis en riesgo psicosocial realizada por un psicólogo ocupacionalista, para así establecer los controles adecuados para la protección de la salud de la misma manera una prueba de trabajo en el puesto de trabajo actual realizado por una terapeuta ocupacional que determine si es el puesto que permite la rehabilitación ocupacional de la señora ARCINIEGAS.
5. Igualmente solicito una copia del reglamento interno de trabajo debido, igualmente el nombre de quienes conforman en comité de convivencia y como y cuando fue elegido.

FUNDAMENTOS JURIDICOS

El artículo 2 de la ley 100 de 2006 se establece el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de la relación de trabajo.

"Para efectos de la presente ley se entenderá por 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." (...)

En el caso que nos ocupa es preciso indicar que mi representado este objeto de acoso laboral en la modalidad de persecución laboral, inequidad laboral y desprotección laboral, respecto a estas modalidades la Corte Constitucional en la sentencia C -780 de 2007 indico:

(...)

"Según los estudios de L., los comportamientos que pueden constituir acoso laboral son, entre otros, los siguientes: ataques verbales, insultos, ridiculización, críticas injustificadas, desacreditación profesional, amenazas constantes de despido, sobrecarga de trabajo, aislamiento social, falsos rumores, acoso sexual, no tener en cuenta problemas físicos o de salud del trabajador y hasta agresiones físicas. Las víctimas, a su vez, suelen sufrir, entre otros síntomas, los siguientes: trastornos de sueño, dolores, síntomas psicossomáticos del estrés, pérdida de memoria, crisis nerviosa, síndrome de fatiga crónica, depresión y afectación de las relaciones familiares. Así las cosas, en el acoso laboral suelen encontrarse presentes los siguientes elementos: a. Asimetría de las partes. b. Intención de dañar. c. Causación de un daño. d. Carácter deliberado, complejo, continuo y sistemático de la agresión." (...)

Corte Constitucional la sentencia de tutela No. 372 de 2012 realizo el estudio del acoso laboral indicando.

(...)

"Este tipo de afectaciones tienen una estrecha relación con la manera en la cual ha sido definido el concepto de acoso laboral en la legislación colombiana. Esta figura constituye una práctica, presente en los sectores público y privado, mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, que incluso pueden llegar a ser físicos, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales, en especial, estrés laboral, y que en muchos casos, inducen al trabajador a renunciar" (...)

En materia de acoso laboral el legislador y las altas cortes tienen el objetivo de garantizar los derechos del trabajador el cual tiene una condición de inferioridad en el contrato, por ellos y con las disposiciones legales prevista en la Ley 1010 de 2006 se busca garantizar condiciones dignas para el trabajador.

ANEXOS

1. Poder para actuar
2. Copia de cedula de mi representado
3. Historia clínica del año 2022
4. Recomendaciones médicas
5. Copia de la petición del 18 de julio de 2023
6. Copia de carta del 28 de agosto de 2023 Club Farallones

NOTIFICACIONES

La suscrita y mi representado pueden ser notificados en la Carrera 4 #11- 33 Oficina 301 Edificio Ulpiano lloreda Tel. 5242363. Recibo notificaciones al correo electrónico eymicadena@imperaabogados.com

Atentamente,



EYMI ANDREA CADENA MUÑOZ

C.C. 67.004.067 de Cali (V)

T.P. 97962 del C.S. de la J.

Elaboró: EACM

Impera.Bogotá
Cll. 18 # 6-56 /5to. Piso.
Tel.: 2841055.Cali
Cra. 4 # 11- 33 Of. 301
Tel.: 5242363

imperaabogados.com

Señores

CORPORACIÓN CLUB CAMPESTRE FARALLONES

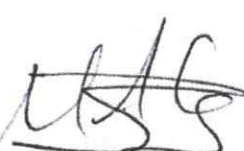
E.S.D

MARIA MARGARITA ARCINIEGAS GUTIERREZ, mayor de edad, identificada con la cedula de ciudadanía N° 66.855.863 de Cali (V) mediante el presente escrito confiero poder especial amplio y suficiente a la doctora **EYMI ANDREA CADENA MUÑOZ**, mayor de edad, vecina de Cali, identificada con cédula de ciudadanía No. 67.004.067 de Cali (Valle), abogada en ejercicio, portador de la Tarjeta Profesional No. 97.962 del CSJ y a la Dra. **WENDY LORRAINE MUÑOZ ALMARIO**, mayor de edad, vecina de Cali, identificada con cédula de ciudadanía No. 1.144.056.580 de Cali (Valle), abogada en ejercicio, portador de la Tarjeta Profesional No. 327545 del CSJ., para que en mi nombre y representación radiquen **DERECHO DE PETICIÓN**.

Mis apoderadas están facultadas conforme el 77 del CGP para transigir, conciliar, firmar historia laboral para bono pensional, sustituir y reasumir el presente poder, notificarse, presentar recursos de ley, recibir, revocar, cobrar, desistir, renunciar y todas aquellas facultades que estén dirigidas al buen y eficiente ejercicio del mandato.

Sírvase reconocer personería a mis apoderadas en los términos y para los efectos del presente poder.

Atentamente,


MARIA MARGARITA ARCINIEGAS GUTIERREZ


C.C. 66.855.863 de Cali (V)

Aceptamos,

EYMI ANDREA CADENA MUÑOZ

C.C. 67.004.067 de Cali

T.P. 97.962 del C.S. de la J.


WENDY LORRAINE MUÑOZ ALMARIO

C.C. 1.144.056.580 de Cali

T.P. 327.545 del C.S.J

Elaboro: Ana Silvia Sinisterra



Notaria Catorce
Verificación Biométrica Decreto-Ley 019 de 2012

MARIA SOL SINISTERRA
NOTARIA CATORCE DE CALI
PODER ESPECIAL

En Cali, el día 2023-01-24 15:03:57
Comparece ante la Notaría catorce de esta ciudad

ARCINIEGAS GUTIERREZ MARIA MARGARITA

Quien se identificó con: C.C. 86855863
y manifiesta que el anterior documento es cierto y que la firma que aparece al pie es suya. Autorizó el tratamiento de sus datos personales al ser verificada su identidad cruzando sus huellas digitales y datos biográficos contra la base de datos de la Registraduría Nacional del Estado Civil. Ingrese a [www.catastroenlinea.com](#) para verificar este documento.

X 
Firma Compareciente



Cod. g14zt



8129-ea81e210

MARIA VICTORIA GUTIERREZ RUBIANO
NOTARIA 14 (E) DEL CIRCULO DE CALI
00375 20-01-2023

HISTORIA CLÍNICA GENERAL

Pág 1 de 3
Avenida Simón Bolívar
Carrera 98 No. 18 - 49
Commutador 032 3319090
Fax 032 3316728
Nit. 8903241775
www.valledelili.org
CALI - COLOMBIA

DATOS GENERALES

Paciente: MARIA MARGARITA ARCINIEGAS GUTIERREZ			Doc. Identificación: CC 66855863
Fecha Nacimiento: 27.10.1972	Edad: 49 Años	Sexo: F	Nº. Episodio: 9017055
Aseguradora: SERVICIO OCCID. DE SALUD BIENESTAR			Nº. Historia Clínica: 355900
Médico Tratante: RINCON HOYOS, HERNAN GILBERTO	PSIQUIATRIA	PSIQUIATRIA DE ENLACE E INTERC	

ATENCIÓN CLÍNICA

Tipo de Atención: Consulta Externa	Tipo de Evento: Otra
------------------------------------	----------------------

Anamnesis

Fecha: 14.01.2022	16:33:30
-------------------	----------

Motivo de consulta:

control por teleconsulta

Enfermedad Actual:

PSIQ DE ENLACE / URGENCIAS

CAUSA DE INTERCONSULTA: NOTA DE URGENCIAS
49A. Se siente cansada y sin fuerzas. Antecedentes de ca de mama, en remisión. Síntomas: animo bajo, cansancio, mucha carga laboral, abombamiento, mareo, malestar. AP: mastectomia bilateral, bypass gastrico, coelap. OTS fractura femur derecho. Cigarrillo x 5 años. Madre ca de utero, hno ca renal, padre dm2, hta.

EVALUACION PSIQ URGENCIAS 30.11.21
Vive con esposo y 2 hijas. Contadora. Trabaja en Club farallones. Jefe financiera. Refiere que desde 2019 ha solicitado ayuda dentro de la empresa. Varios casos de estres laboral. Se siente triste, aburrida, agotada, no logra descansar fin de semana, insomnio terminal, no se siente competente, rechazo al trabajo, no ideas de muerte, tiene miedo al cancer, apetito ok, subio de peso 20 kg, logró bajar despues. Recientemente tuvo mastectomia reconstruccion. Hno murio hace 1 año. AF, esposo y 2 hijas. Hija depresion. AP. Fuerte, disciplinada, ejecutiva. No sustancias, Deporte. No traumas. Madre murio cuando paciente tenia 14 años.

ESF. paciente en urgencias, en camilla, en cia de su esposo, se valora sola, está sentada en la camilla, en ropa del servicio, se relaciona bien con el entrevistador, mira a los ojos, sensorio: alerta, orientada, sin deficits aparentes. PM, normal. Afecto: inestable, triste, angustiada, llora, congruente. Pensamiento: coherente, relevante, PV normal. PI disminuida, tiene ideas de minusvalía, desesperanza, se siente incompetente, no tiene ideas de muerte, ni de suicidio. SP normal. J de R conservado. J Social conservado.

A: Se trata de una paciente con historia de exposición a situaciones estresantes tanto laborales como familiares, en este contexto y despues de mastectomia radical ha presentado síntomas depresivos, que sugieren un cuadro de Depresion Grave (depresion mayor). Se considera un manejo ambulatorio, con incapacidad por 20 días, cita a psicologia, cita a terapia ocupacional de salud mental (Dra. Atehortua).

P: Escitalopram 10 mg am diarios, iniciar media tab por 4 dias, luego subir a una tableta. Clonazepam gts, 3 gts a las 8 am y a las 4 pm. Trazodona 25 mg noche.

EVALUACION SEGUIMIENTO 14.01.2022

Pág 2 de 3
DX. DEPRESION MAYOR, DE POSIBLE ORIGEN LABORAL. MASTECTOMIA RADICAL RECIENTE. SOBREPESO (HA BAJADO 25 KG DESDE MAYO 2021)
TX. ESCITALOPRAM 10 MG X 2. CLONAZEPAM GTS. 4 GTS C8H. SS SIGUIENTE 3 GTS CADA 8 HRAS. PSICOTERAPIA POR PSICOLOGIA DRA. DURAN.

INCAPACIDAD DESDE NOV 29 2021

S: Estuvo hospitalizada en la U Betania hasta 19 de diciembre, salió sintiéndose un poco mejor. Fue vista por el Dr. Borda, en control. Duerme 4-8 horas. Refiere que sigue incapacitada. Apetito normal. Peso: 78 kg Talla: 164. Reporta pesadillas con su trabajo, recordando situaciones repetitivas, se despierta angustiada. En el día tiene recuerdos repetitivos, que trata de disipar distrayéndose. Tiene episodios de angustia y opresión en el pecho, con palpitaciones. Síntomas de evitación de los temas laborales.

O:
ESF. paciente en urgencias, en camilla, en cía de su esposo, se valora sola, está sentada en la camilla, en ropa del servicio, se relaciona bien con el entrevistador, mira a los ojos, sensorio: alerta, orientada, sin déficits aparentes. PM. normal. Afecto: inestable, triste, angustiada, llora, congruente. Pensamiento: coherente, relevante, PV normal. PI disminuida, tiene ideas de minusvalía, desesperanza, se siente incompetente, no tiene ideas de muerte, ni de suicidio. SP normal. J de R conservado. J Social conservado.

A: Está un poco mejor, pero su cuadro sugiere Estrés Postraumático, con síntomas de evitación, pesadillas, hiperreactividad psicofisiológica; complicado con cuadro depresivo secundario. Las pesadillas tienen relación con la exposición a eventos laborales muy estresantes, continuos y algunos con mas carga traumática. Su cuadro cumple criterios para burnout, como síndrome laboral. Viene en manejo psicofarmacológico, psicoterapéutico, pend terapia ocupacional. Se incrementa escitalopram a 40 mg día.

Recomendaciones y Restricciones Laborales (ingresa 24 enero 2022, validas por 90 dias prorrogables)

La Sr(a) MARIA MARGARITA ARCINIEGAS GUTIERREZ con CC 66.855.863 se encuentra actualmente en tratamiento por enfermedad mental con diagnóstico de 1. Estrés Postraumático 2. Depresión Mayor. 3. Burnout (laboral). De acuerdo con el criterio clínico esta enfermedad se inició por factores de tipo laboral consistentes en percepción de estrés laboral tipificado como: 1. Ambiente laboral tóxico 2. Sobre carga laboral en horas 3. Alta responsabilidad o complejidad de las tareas 4. Baja sensación de control. 5. Percepción de acoso laboral. Su enfermedad le ha causado una incapacidad de 55 días y tuvo una hospitalización por 14 días. Además, está en tratamiento farmacológico, psicoterapéutico y de terapia ocupacional. Con el tratamiento se espera que la persona siga un proceso hacia la recuperación. Es importante destacar que, aunque se corrijan los aspectos o situaciones que pudieron haber desencadenado el cuadro, el efecto causado requiere de un tiempo a veces prolongado para su recuperación. En el proceso de recuperación es importante evitar la retraumatización es decir que si no se corrigen o mejoran los aspectos laborales relacionados con el trauma y si por el contrario se adicionan otros factores, se puede generar un trauma adicional, con riesgo no solo de no mejoría del cuadro actual, sino con empeoramiento o aparición de otras complicaciones, incluyendo incapacidad laboral con pérdida de productividad para la empresa y la persona. A continuación, se hacen recomendaciones específicas.

1. Trabajar solo en horarios diurnos, la jornada laboral diaria que usualmente no supera 9 horas, pero en ocasiones puede ser de 10 horas de acuerdo con cada empresa. En cualquier caso, no debe superar las 48 horas a la semana. No trabajo en turnos nocturnos, ni fines de semana. En algunos casos puede trabajar un día del fin de semana.
2. No está en condiciones de atender público. Esta restricción se ajustará se acuerdo a evolución.
3. No está en condiciones de manejar vehículo, ni trabajar en áreas operativas donde corra riesgo por maquinaria industrial.
4. Debe tener reducción de la complejidad de las tareas, y en actividades que la persona pueda tener la sensación de control.
5. La asignación de las tareas debe ser sobre actividades de valor para la empresa, que puedan ser así reconocidas por todos los compañeros y colaboradores.
6. El área de trabajo debe ser cerca en un sector propio para la tarea específica, con compañeros que pertenezcan a la misma área y en ningún caso aislado o sin posibilidad de comunicarse visual y auditivamente con otros compañeros de trabajo. Bajo condiciones de comodidad ergonómica y del ambiente de trabajo que incluye luz, ruido, temperatura y otras condiciones generales y psicosociales.
7. Es importante que las recomendaciones y restricciones sean evaluadas y validadas por medico laboral de la empresa, además deben darse a conocer al grupo del SG-SST que incluye funcionario asignado a la empresa por la ARL.
8. Deben tener tiempo para asistir citas de control médico, psicología y terapias.
9. Todas las recomendaciones y restricciones, siguen lineamientos legales y buscan la recuperación y reintegración laboral, con mejoría de calidad de vida y productividad.

Antecedentes			
Alérgicos:	NIEGA		
Farmacológicos:	NIEGA		
Patológicos:	VER HISTORIA		
Quirúrgicos:	VER HISTORIA		
Responsable:	RINCON HOYOS, HERNAN GILBERTO	PSIQUIATRIA	PSIQUIATRIA DE ENLACE E INTERC
Cédula:	0016268242	RM:348789	

Analisis y Conducta

Pág 3 de 3

A: Está un poco mejor, pero su cuadro sugiere Estrés Postraumático, con síntomas de evitación, pesadillas, hiperreactividad psicofisiológica; complicado con cuadro depresivo secundario. Las pesadillas tienen relación con la exposición a eventos laborales muy estresantes, continuos y algunos con mas carga traumática. Su cuadro cumple criterios para burnout, como síndrome laboral. Viene en manejo psicofarmacológico, psicoterapéutico, pend terapia ocupacional. Se incrementa escitalopram a 40 mg día. Cita en 30 días. Recomendaciones amplias. Rec laborales.

RINCON HOYOS, HERNAN GILBERTO

PSIQUIATRIA

PSIQUIATRIA DE ENLACE E
INTERC

Cédula: 0016268242

RM:348789

Valido como Firma Electrónica

Factor de Aislamiento

Fundación Valle del Lili
NIT. 8903241775
Tels 032 3319090 032 3316728
Evl@fundacion.com
Carrera 98 No. 18 - 49
CALI - VALLE DEL CAUCA

EVALUACIÓN PSIQUIÁTRICA



DATOS DEL PACIENTE			
Nombres y apellidos MARIA MARGARITA ARCINIEGAS GUTIERREZ		Tipo Identificación CC	Teléfono 3184121561 3006106213 3760153
Médico tratante RINCON HOYOS, HERNAN GILBERTO	Número de identificación 66855863	Fecha 14.01.2022	
Especialidad PSIQUIATRIA	Sexo F	Hora 16:36:20	
Aseguradora SERVICIO OCCID. DE SALUD BIENESTAR	Edad 49 Años	Habitación	
Evaluación psiquiátrica	Número de Episodio 9017055	Número de Cama	

EVALUACIÓN PSIQUIÁTRICA	
RESPONSABLE: RINCON HOYOS, HERNAN GILBERTO	FECHA DE REGISTRO: 14.01.2022
CEDULA: 0016268242 RM: 348789 ESPECIALIDAD: PSIQUIATRIA - PSIQUIATRIA DE ENLACE E INTERC	
VALIDO COMO FIRMA ELECTRONICA	

VALORACIÓN
Recomendaciones y Restricciones Laborales (ingresa 24 enero 2022, válidas por 90 días prorrogables)
La Sr(a) MARIA MARGARITA ARCINIEGAS GUTIERREZ con CC 66.855.863 se encuentra actualmente en tratamiento por enfermedad mental con diagnóstico de 1. Estrés Postraumático 2. Depresión Mayor 3. Burnout (laboral). De acuerdo con el criterio clínico esta enfermedad se inició por factores de tipo laboral consistentes en percepción de estrés laboral tipificado como: 1. Ambiente laboral tóxico 2. Sobre carga laboral en horas 3. Alta responsabilidad o complejidad de las tareas 4. Baja sensación de control. 5. Percepción de acoso laboral. Su enfermedad le ha causado una incapacidad de 55 días y tuvo una hospitalización por 14 días. Además, está en tratamiento farmacológico, psicoterapéutico y de terapia ocupacional. Con el tratamiento se espera que la persona siga un proceso hacia la recuperación. Es importante destacar que, aunque se corrijan los aspectos o situaciones que pudieron haber desencadenado el cuadro, el efecto causado requiere de un tiempo a veces prolongado para su recuperación. En el proceso de recuperación es importante evitar la retraumatización es decir que si no se corrigen o mejoran los aspectos laborales relacionados con el trauma y si por el contrario se adicionan otros factores, se puede generar un trauma adicional, con riesgo no solo de no mejoría del cuadro actual, sino con empeoramiento o aparición de otras complicaciones, incluyendo incapacidad laboral con pérdida de productividad para la empresa y la persona. A continuación, se hacen recomendaciones específicas. 1. # Trabajar solo en horarios diurnos, la jornada laboral diaria que usualmente no supera 9 horas, pero en ocasiones puede ser de 10 horas de acuerdo con cada empresa. En cualquier caso, no debe superar las 48 horas a la semana. No trabajo en turnos nocturnos, ni fines de semana. En algunos casos puede trabajar un día del fin de semana. 2. # No está en condiciones de atender público. Esta restricción se ajustará se acuerdo a evolución. 3. # No está en condiciones de manejar vehículo, ni trabajar en áreas operativas donde corra riesgo por maquinaria industrial. 4. # Debe tener reducción de la complejidad de las tareas, y en actividades que la persona pueda tener la sensación de control. 5. # La asignación de las tareas debe ser sobre actividades de valor para la empresa, que puedan ser así reconocidas por todos los compañeros y colaboradores. 6. # El área de trabajo debe ser cerca en un sector propio para la tarea específica, con compañeros que pertenezcan a la misma área y en ningún caso aislado o sin posibilidad de comunicarse visual y auditivamente con otros compañeros de trabajo. Bajo condiciones de comodidad ergonómica y del ambiente de trabajo que incluye luz, ruido, temperatura y otras condiciones generales y psicosociales. 7. # Es importante que las recomendaciones y restricciones sean evaluadas y validadas por médico laboral de la empresa, además deben darse a conocer al grupo del SG-SST que incluye funcionario asignado a la empresa por la ARL. 8. # Deben tener tiempo para asistir citas de control médico, psicología y terapias. 9. # Todas las recomendaciones y restricciones, siguen lineamientos legales y buscan la recuperación y reintegración laboral, con mejoría de calidad de vida y productividad.

EXAMEN DEL ESTADO MENTAL		
APARIENCIA		
<input checked="" type="checkbox"/>	NORMAL	ANORMAL
PSICOMOTRICIDAD		
<input checked="" type="checkbox"/>	NORMAL	ANORMAL

Nombre del Paciente: MARIA MARGARITA ARCINIEGAS Fecha: 14.01.2022 Hora: 16:36:20
Número de historia: 355900 - Impreso por: HRINCON

AFECTO			
<input checked="" type="checkbox"/>	NORMAL	<input type="checkbox"/>	ANORMAL
CURSO DE PENSAMIENTO			
<input checked="" type="checkbox"/>	NORMAL	<input type="checkbox"/>	ANORMAL
CONTENIDO DEL PENSAMIENTO IDEACION SUICIDA?			
<input type="checkbox"/>	SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO
FORMA DEL PENSAMIENTO			
<input checked="" type="checkbox"/>	NORMAL	<input type="checkbox"/>	ANORMAL
SENSOPERCEPCIÓN			
<input checked="" type="checkbox"/>	NORMAL	<input type="checkbox"/>	ANORMAL
INTROSPECCIÓN			
<input checked="" type="checkbox"/>	NORMAL	<input type="checkbox"/>	ANORMAL
JUICIO / RACIOCINIO			
<input checked="" type="checkbox"/>	NORMAL	<input type="checkbox"/>	ANORMAL
SENSORIO			
<input checked="" type="checkbox"/>	NORMAL	<input type="checkbox"/>	ANORMAL
PARACLÍNICOS			
EJES			
EJE I (SÍNDROME CLÍNICO)			
EJE II (DESARROLLO / PERSONALIDAD)			
EJE III (ENF. MÉDICO - QR.)			
EJE IV (Estresores)			
EJE V (GRADO FUNCIONAMIENTO)			
ANÁLISIS (Listado de problemas psicológicos)			
COMENTARIO / PLAN			

Nombre del Paciente: MARIA MARGARITA ARCINIEGAS Fecha: 14.01.2022 Hora: 16:36:20
Número de historia:355900 - Impreso por: HRINCON

DATOS GENERALES			
Paciente: MARIA MARGARITA ARCINIEGAS GUTIERREZ		Doc. Identificación: CC 66855863	
Fecha Nacimiento: 27.10.1972	Edad: 50 Años	Sexo: F	Nº. Episodio: 10326953
Aseguradora: SERVICIO OCCID. DE SALUD BIENESTAR			Nº. Historia Clínica: 355900
Médico Tratante:			

ATENCIÓN CLÍNICA	
Fecha: 17.01.2023	09:47:06

Causa externa: Enfermedad general

Resumen de atención

RECOMENDACIONES Y RESTRICCIONES LABORALES Ajuste en 17.01.2023 POR 90 DIAS, post vacaciones, reingresa el 02.02.23

La Srª MARIA MARGARITA ARCINIEGAS GUTIERREZ con CC 66.855.863 se encuentra actualmente en tratamiento por enfermedad mental con diagnóstico de 1. T por estrés 2. Depresión Mayor. 3. Burnout (laboral). De acuerdo con el criterio clínico esta enfermedad se inició por factores de tipo laboral consistentes en percepción de estrés laboral descrito como: 1. Ambiente laboral tóxico 2. Sobre carga laboral en horas 3. Alta responsabilidad o complejidad de las tareas 4. Baja sensación de control. 5. Percepción de acoso laboral. Su enfermedad le ha causado hospitalización e incapacidad prolongada, siendo reubicada a una TAREA para la cual NO TIENE COMPETENCIAS PREVIAS, lo cual generó una respuesta de estrés adicional, dado que percibió necesidad de presentar resultados en el corto plazo. Esto llevó a una consulta por urgencias con sintomatología aguda y necesidad de nueva incapacidad. Reingresó nuevamente pero a los 3 días presentó cuadro de ataque de ansiedad, requiriendo consulta a urgencias y nueva incapacidad por 45 días. Reingresó el día 30 de abril de 2022, luego tuvo incapacidad por cirugía reconstructiva y reingresó el 08 de julio de 2022. Tuvo incapacidad de 19-25 de agosto. Tuvo una nueva hospitalización en octubre 2022 por 1 semana, con incapacidad por 22 días, reingresa nuevamente el 09 de noviembre de 2022. Ahora reingresa post vacaciones.

La paciente actualmente está un poco MEJOR, lo cual permite SUGERIR a la empresa que se RECUPERE LA UBICACIÓN PREVIA y se ASIGNE un campo para el cual la paciente sea mas competente (CAMPO FINANCIERO O CONTABLE O DE AUDITORIA), esto le permitirá seguir en su proceso de rehabilitación, readaptación y reintegración laboral. se recuerda al empleador que la paciente aun está en condición de VULNERABILIDAD, que debe manejarse con mucho apoyo en el lugar de trabajo evaluando y moderando los RIESGOS PSICOSOCIALES de acuerdo con los protocolos de LEY del ministerio de salud y del trabajo para la empresa, en el proceso de rehabilitación.

La paciente está en tratamiento farmacológico, psicoterapéutico y de terapia ocupacional. Con el tratamiento se espera que la persona siga un proceso hacia la recuperación. Es importante destacar que, aunque se corrijan los aspectos o situaciones que pudieron haber desencadenado el cuadro, el efecto causado requiere de un tiempo a veces prolongado para su recuperación. En el proceso de recuperación es importante evitar la retraumatización es decir que si no se corrigen o mejoran los aspectos laborales relacionados con el trauma y si por el contrario se adicionan otros factores, se puede generar un trauma adicional, con riesgo no solo de no mejoría del cuadro actual, sino con empeoramiento o aparición de otras complicaciones, incluyendo incapacidad laboral con pérdida de productividad para la empresa y la persona. A continuación, se hacen recomendaciones específicas.

1. Trabajar solo en horarios diurnos, la jornada laboral diaria que usualmente no supera 9 horas, pero en ocasiones puede ser de 10 horas de acuerdo con cada empresa. En cualquier caso, no debe superar las 48 horas a la semana. No trabajo en turnos nocturnos, ni fines de semana. En algunos casos puede trabajar un día del fin de semana.
2. No está en condiciones de atender público externo, en su trabajo contable nunca ha sido necesario. Puede atender público interno.
3. Debe tener reducción moderada de la complejidad de las tareas, y en actividades que la persona pueda tener la sensación de control.
4. La asignación de las tareas debe ser sobre actividades de valor para la empresa, que puedan ser así reconocidas por todos los compañeros y colaboradores. Además es MUY IMPORTANTE el apoyo y las buenas relaciones con excompañeros y con los nuevos compañeros.
5. El área de trabajo debe ser cerca en un sector propio para la tarea específica, con compañeros que pertenezcan a la misma área y en ningún caso aislado o sin posibilidad de comunicarse visual y auditivamente con otros compañeros de trabajo. Bajo condiciones de comodidad ergonómica y del ambiente de trabajo que incluye luz, ruido, temperatura y otras condiciones generales y psicosociales.
6. Es importante que las recomendaciones y restricciones sean evaluadas y validadas por medico laboral de la empresa, además deben darse a conocer al grupo del SG-SST que incluye funcionario asignado a la empresa por la ARL.
7. Deben tener tiempo para asistir citas de control médico, psicología y terapias.
8. Todas las recomendaciones y restricciones, siguen lineamientos legales y buscan la recuperación y reintegración laboral, con mejoría de calidad de vida y productividad.

Hernán G. Rincón H, MD, MSP
Psiquiatra de IC/Enlace – Esp. G-SST

Responsable:	RINCON HOYOS, HERNAN GILBERTO	PSIQUIATRIA
Registro medico:	348789	ID: 0016268242
Valido como Firma Electrónica		

Fundación Valle del Lili
NIT. 8903241775
Tels 032 3319090 032 3316728
fv1@fundacion.com
Carrera 98 No. 18 - 49
CALI - VALLE DEL CAUCA

EVALUACIÓN
PSIQUIÁTRICA



FUNDACIÓN
VALLE DEL LIL

Excelencia en Salud al servicio de la comunidad

DATOS DEL PACIENTE

Nombres y apellidos		Tipo Identificación	Teléfono
MARIA MARGARITA ARCINIEGAS GUTIERREZ		CC	3184121561
Médico tratante	Número de identificación	Fecha	
RINCON HOYOS, HERNAN GILBERTO	66855863	07.03.2022	
Especialidad	Sexo	Hora	
PSIQUIATRIA	F	08:35:45	
Aseguradora	Edad	Habitación	
SERVICIO OCCID. DE SALUD BIENESTAR	49 Años		
Evaluación psiquiátrica	Número de Episodio	Número de Cama	
	9216065		

EVALUACIÓN PSIQUIÁTRICA

RESPONSABLE: RINCON HOYOS, HERNAN GILBERTO FECHA DE REGISTRO: 07.03.2022
CEDULA: 0016268242 RM: 348789 ESPECIALIDAD: PSIQUIATRIA - PSIQUIATRIA DE ENLACE E INTERC
VALIDO COMO FIRMA ELECTRONICA

VALORACIÓN

Recomendaciones y Restricciones Laborales (ingresó 24 enero 2022, incapacidad desde feb.24.22, reingresa Marzo 11 22)
La Sr(a) MARIA MARGARITA ARCINIEGAS GUTIERREZ con CC 66.855.863 se encuentra actualmente en tratamiento por enfermedad mental con diagnóstico de 1. Estrés Postraumático 2. Depresión Mayor. 3. Burnout (laboral). De acuerdo con el criterio clínico esta enfermedad se inició por factores de tipo laboral consistentes en percepción de estrés laboral descrito como: 1. Ambiente laboral tóxico 2. Sobre carga laboral en horas 3. Alta responsabilidad o complejidad de las tareas 4. Baja sensación de control. 5. Percepción de acoso laboral. Su enfermedad le causó una incapacidad de 55 días y tuvo una hospitalización por 14 días. REINGRESO en enero 24 2022, siendo reubicada a una TAREA para la cual NO TENIA COMPETENCIAS PREVIAS, lo cual generó una respuesta de estrés adicional, dado que percibió necesidad de presentar resultados en el corto plazo. Esto llevo a una consulta por urgencias con sintomatología aguda y necesidad de nueva incapacidad. ES IMPORTANTE anotar que es positiva la reubicación, pero SE DEBE concertar un proceso de REENTRENAMIENTO, con un periodo de espera para presentar resultados, para evitar sobrecarga laboral.

Está en tratamiento farmacológico, psicoterapéutico y de terapia ocupacional. Con el tratamiento se espera que la persona siga un proceso hacia la recuperación. Es importante destacar que, aunque se corrijan los aspectos o situaciones que pudieron haber desencadenado el cuadro, el efecto causado requiere de un tiempo a veces prolongado para su recuperación. En el proceso de recuperación es importante evitar la retraumatización es decir que si no se corrigen o mejoran los aspectos laborales relacionados con el trauma y si por el contrario se adicionan otros factores, se puede generar un trauma adicional, con riesgo no solo de no mejoría del cuadro actual, sino con empeoramiento o aparición de otras complicaciones, incluyendo incapacidad laboral con pérdida de productividad para la empresa y la persona. A continuación, se hacen recomendaciones específicas.

1. #Trabajar solo en horarios diurnos, la jornada laboral diaria que usualmente no supera 9 horas, pero en ocasiones puede ser de 10 horas de acuerdo con cada empresa. En cualquier caso, no debe superar las 48 horas a la semana. No trabajo en turnos nocturnos, ni fines de semana. En algunos casos puede trabajar un día del fin de semana.
2. #No está en condiciones de atender público. Esta restricción se ajustará de acuerdo a evolución.
3. #No está en condiciones de manejar vehículo, ni trabajar en áreas operativas donde corra riesgo por maquinaria industrial.
4. #Debe tener reducción de la complejidad de las tareas, y en actividades que la persona pueda tener la sensación de control.
5. #La asignación de las tareas debe ser sobre actividades de valor para la empresa, que puedan ser así reconocidas por todos los compañeros y colaboradores. Además es MUY IMPORTANTE el apoyo y las buenas relaciones con excompañeros y con los nuevos compañeros.
6. #El área de trabajo debe ser cerca de un sector propio para la tarea específica, con compañeros que pertenezcan a la misma área y en ningún caso aislado o sin posibilidad de comunicarse visual y auditivamente con otros compañeros de trabajo. Bajo condiciones de comodidad ergonómica y del ambiente de trabajo que incluye luz, ruido, temperatura y otras condiciones generales y psicosociales.
7. #Es importante que las recomendaciones y restricciones sean evaluadas y validadas por médico laboral de la empresa, además deben darse a conocer al grupo del SG-SST que incluye funcionario asignado a la empresa por la ARL.
8. #Deben tener tiempo para asistir citas de control médico, psicología y terapias.
9. #Todas las recomendaciones y restricciones, siguen lineamientos legales y buscan la recuperación y reintegración laboral, con mejoría de calidad de vida y productividad.

Hernán G. Rincón H. MD, MSP
Psiquiatra de IC/Enlace # Esp. G-SST
RM 03487/89 Lic. S-SST 0118/04-Feb-21

EXAMEN DEL ESTADO MENTAL

APARIENCIA			
	X	NORMAL	ANORMAL
PSICOMOTRICIDAD			
	X	NORMAL	ANORMAL
AFECTO			
	X	NORMAL	ANORMAL
CURSO DE PENSAMIENTO			
	X	NORMAL	ANORMAL

Nombre del Paciente: MARIA MARGARITA ARCINIEGAS Fecha: 07.03.2022 Hora: 08:35:45

CONTENIDO DEL PENSAMIENTO IDEACIÓN SUICIDA?			
	<input type="checkbox"/> SI	<input checked="" type="checkbox"/> NO	
FORMA DEL PENSAMIENTO			
	<input checked="" type="checkbox"/> NORMAL	<input type="checkbox"/> ANORMAL	
SENSOPERCEPCIÓN			
	<input checked="" type="checkbox"/> NORMAL	<input type="checkbox"/> ANORMAL	
INTROSPECCIÓN			
	<input checked="" type="checkbox"/> NORMAL	<input type="checkbox"/> ANORMAL	
JUICIO / RACIOCINIO			
	<input checked="" type="checkbox"/> NORMAL	<input type="checkbox"/> ANORMAL	
SENSORIO			
	<input checked="" type="checkbox"/> NORMAL	<input type="checkbox"/> ANORMAL	
PARACLÍNICOS			
EJES			
EJE I (SÍNDROME CLÍNICO)			
DEPRESION MAYOR. ESTRES POSTRAUMÁTICO			
EJE II (DESARROLLO / PERSONALIDAD)			
EJE III (ENF. MÉDICO - QR.)			
EJE IV (Estresores)			
EJE V (GRADO FUNCIONAMIENTO)			
ANÁLISIS (Listado de problemas psicológicos)			
COMENTARIO / PLAN			



FUNDACIÓN
VALLE DEL LILI

Excelencia en Salud al servicio de la comunidad

HISTORIA CLÍNICA GENERAL

Pág 1 de 2
Avenida Simón Bolívar
Carrera 98 No. 18 - 45
Conmutador 032 3319090
Fax 032 3316728
Nit. 8903241775
www.valledelili.org
CALI - COLOMBIA

DATOS GENERALES

Paciente: MARIA MARGARITA ARCINIEGAS GUTIERREZ			Doc. Identificación: CC 66855863
Fecha Nacimiento: 27.10.1972	Edad: 49 Años	Sexo: F	Nº. Episodio: 9216065
Aseguradora: SERVICIO OCCID. DE SALUD BIENESTAR			Nº. Historia Clínica: 355900
Médico Tratante: RINCON HOYOS, HERNAN GILBERTO	PSIQUIATRIA	PSIQUIATRIA DE ENLACE E INTERC	

ATENCIÓN CLÍNICA

Tipo de Atención: Consulta Externa	Tipo de Evento: Otra
Anamnesis	
Fecha: 07.03.2022	08:36:36

Motivo de consulta:

Control presencial

Enfermedad Actual:

PSIQ DE ENLACE / URGENCIAS

CAUSA DE INTERCONSULTA: NOTA DE URGENCIAS

49A. Se siente cansada y sin fuerzas. Antecedentes de ca de mama, en remisión. Síntomas: animo bajo, cansancio, mucha carga laboral, abombamiento, mareo, malestar. AP: mastectomia bilateral, bypass gastrico, colelap, OTS fractura femur derecho. Cigarrillo x 5 años. Madre ca de utero, hno ca renal, padre dm2, hta.

EVALUACION PSIQ URGENCIAS 30.11.21

Vive con esposo y 2 hijas. Contadora. Trabaja en Club farallones. Jefe financiera. Refiere que desde 2019 ha solicitado ayuda dentro de la empresa. Varios casos de estres laboral. Se siente triste, aburrida, agotada, no logra descansar fin de semana, insomnio terminal, no se siente competente, rechazo al trabajo, no ideas de muerte, tiene miedo al cancer, apetito ok, subio de peso 20 kg, logró bajar despues. Recientemente tuvo mastectomia reconstruccion. Hno murio hace 1 año. AF. esposo y 2 hijas. Hija depresion. AP. Fuerte, disciplinada, ejecutiva. No sustancias. Deporte. No traumas. Madre murio cuando paciente tenia 14 años.

ESF. paciente en urgencias, en camilla, en cia de su esposo, se valora sola, está sentada en la camilla, en ropa del servicio, se relaciona bien con el entrevistador, mira a los ojos, sensorio: alerta, orientada, sin deficits aparentes. PM. normal. Afecto: inestable, triste, angustiada, llora, congruente. Pensamiento: coherente, relevante, PV normal. PI disminuida, tiene ideas de minusvalía, desesperanza, se siente incompetente, no tiene ideas de muerte, ni de suicidio. SP normal. J de R conservado. J Social conservado.

A: Se trata de una paciente con historia de exposición a situaciones estresantes tanto laborales como familiares, en este contexto y despues de mastectomia radical ha presentado síntomas depresivos, que sugieren un cuadro de Depresion Grave (depresion mayor). Se considera un manejo ambulatorio, con incapacidad por 20 dias, cita a psicología, cita a terapia ocupacional de salud mental (Dra. Atehortua).

P: Escitalopram 10 mg am diarios, iniciar media tab por 4 dias, luego subir a una tableta. Clonazepam gts, 3 gts a las 8 am y a las 4 pm. Trazodona 25 mg noche.

Feb 2022: asignada a labor de gestión documental y archivo, trabajo para el cual no tiene competencias previas.

DX. DEPRESION MAYOR, DE ORIGEN LABORAL. MASTECTOMIA RADICAL RECIENTE: SOBREPESO (HA BAJADO 25 KG DESDE MAYO 2021)
TX. ESCITALOPRAM 10 MG X 4. CLONAZEPAM GTS, 5 GTS C8H. VENLAFAXINA 37.5 MG. PSICOTERAPIA POR PSICOLOGIA DRA. DURAN.

INCAPACIDAD DESDE NOV 29 2021, REINGRESÓ 24.01.2022

S:Tuvo visita a urgencias el 24.02.2022. Estrés severo relacionado con la asignación a un cargo para el cual no tiene competencias previas y "ya me están exigiendo resultados". La asignaron a una labor de archivo y gestión documental. "Le dijeron a los ex compañeros del área financiera que no podían hablar conmigo". En este contexto se estresó severamente, no duerme bien, tiene pesadillas relacionadas con el trabajo. Se inició cambio de medicamento a venlafaxina 37.5 mg día. Ha estado incapacitada. Ejerciciook.

O: ESF. paciente asiste sola, Ingresó caminando por sus propios medios, bien presentada, sin maquillaje, sensorio: alerta, orientada, sin déficits aparentes. PM. normal. Afecto: angustia. Pensamiento: coherente, relevante, PV normal. PI disminuida. tiene ideas de minusvalía, desesperanza, se siente incompetente, no tiene ideas de muerte, ni de suicidio. SP normal. J de R conservado. J Social conservado.

A: Su cuadro sugiere Estrés Postraumático, con síntomas de evitación, pesadillas, hiperreactividad psicofisiológica; complicado con cuadro depresivo secundario. Las pesadillas tienen relación con la exposición a eventos laborales muy estresantes, continuos y algunos con mas carga traumática. Su cuadro cumple criterios para burnout, como síndrome toxico laboral. Viene en manejo psicofarmacológico, psicoterapéutico, inició terapia ocupacional de salud mental. En visita a urgencias por descompensación asociadaa sobrecarga laboral, por asignación a rol para el cual no tiene competencias, se inició cambio de escitalopram a 40 mg día a Venlafaxina 37.5 mg. Hoy se incrementa venlafaxina a 75 mg día. se disminuye escitalopram a 30 mg día. Cita en 15 días.

Recomendaciones y Restricciones Laborales (ingresó 24 enero 2022, incapacidad desde feb.24.22, reingresa Marzo 11 22)

La Sr(a) MARIA MARGARITA ARCINIEGAS GUTIERREZ con CC 66.855.863 se encuentra actualmente en tratamiento por enfermedad mental con diagnóstico de 1. Estrés Postraumático 2. Depresión Mayor. 3. Burnout (laboral). De acuerdo con el criterio clínico esta enfermedad se inició por factores de tipo laboral consistentes en percepción de estrés laboral descrito como: 1. Ambiente laboral tóxico 2. Sobre carga laboral en horas 3. Alta responsabilidad o complejidad de las tareas 4. Baja sensación de control. 5. Percepción de acoso laboral. Su enfermedad le causó una incapacidad de 55 días y tuvo una hospitalización por 14 días. REINGRESÓ en enero 24 2022,siendo reubicada a una TAREA para la cual NO TENÍA COMPETENCIAS PREVIAS, lo cual generó una respuesta de estrés adicional, dado que percibió necesidad de presentar resultados en el corto plazo. Esto llevó a una consulta por urgencias con sintomatología aguda y necesidad de nueva incapacidad. ES IMPORTANTE anotar que es positiva la reubicación, pero SE DEBE concertar un proceso de REENTRENAMIENTO, con un periodo de espera para presentar resultados, para evitar sobrecarga laboral.

Está en tratamiento farmacológico, psicoterapéutico y de terapia ocupacional. Con el tratamiento se espera que la persona siga un proceso hacia la recuperación. Es importante destacar que, aunque se corrijan los aspectos o situaciones que pudieron haber desencadenado el cuadro, el efecto causado requiere de un tiempo a veces prolongado para su recuperación. En el proceso de recuperación es importante evitar la retraumatización es decir que si no se corrigen o mejoran los aspectos laborales relacionados con el trauma y si por el contrario se adicionan otros factores, se puede generar un trauma adicional, con riesgo no solo de no mejoría del cuadro actual, sino con empeoramiento o aparición de otras complicaciones, incluyendo incapacidad laboral con pérdida de productividad para la empresa y la persona. A continuación, se hacen recomendaciones específicas.

- 1. Trabajar solo en horarios diurnos, la jornada laboral diaria que usualmente no supera 9 horas, pero en ocasiones puede ser de 10 horas de acuerdo con cada empresa. En cualquier caso, no debe superar las 48 horas a la semana. No trabajo en turnos nocturnos, ni fines de semana. En algunos casos puede trabajar un día del fin de semana.
- 2. No está en condiciones de atender público. Esta restricción se ajustará se acuerdo a evolución.
- 3. No está en condiciones de manejar vehículo, ni trabajar en áreas operativas donde corra riesgo por maquinaria industrial.
- 4. Debe tener reducción de la complejidad de las tareas, y en actividades que la persona pueda tener la sensación de control.
- 5.La asignación de las tareas debe ser sobre actividades de valor para la empresa, que puedan ser así reconocidas por todos los compañeros y colaboradores. Además es MUY IMPORTANTE el apoyo y las buenas relaciones con excompañeros y con los nuevos compañeros.
- 6. El área de trabajo debe ser cerca en un sector propio para la tarea específica, con compañeros que pertenezcan a la misma área y en ningún caso aislado o sin posibilidad de comunicarse visual y auditivamente con otros compañeros de trabajo. Bajo condiciones de comodidad ergonómica y del ambiente de trabajo que incluye luz, ruido, temperatura y otras condiciones generales y psicosociales.
- 7. Es importante que las recomendaciones y restricciones sean evaluadas y validadas por medico laboral de la empresa, además deben darse a conocer al grupo del SG-SST que incluye funcionario asignado a la empresa por la ARL.
- 8. Deben tener tiempo para asistir citas de control médico, psicología y terapias.
- 9. Todas las recomendaciones y restricciones, siguen lineamientos legales y buscan la recuperación y reintegración laboral, con mejoría de calidad de vida y productividad.

Hernán G. Rincón H, MD, MSP
Psiquiatra de IC/Enlace – Esp. G-SST
RM 03487/89 Lic. S-SST 0118/04-Feb-21

Antecedentes

Alérgicos :	NIEGA
Farmacológicos :	NIEGA
Patológicos :	VER HISTORIA
Quirúrgicos :	VER HISTORIA

Responsable: RINCON HOYOS, HERNAN GILBERTO

PSIQUIATRIA

PSIQUIATRIA DE ENLACE E INTERC

Cédula: 0016268242

RM:348789

Diagnósticos	
F322	EPISODIO DEPRESIVO GRAVE SIN SINTOMAS PSICOTICOS
F418	OTROS TRASTORNOS DE ANSIEDAD ESPECIFICADOS
F431	TRASTORNO DE ESTRES POSTRAUMATICO
Z566	OTROS PROBLEMAS DE TENSION FISICA O MENTAL RELACIONADAS CON EL TRABAJO

Análisis y Conducta

A: Su cuadro sugiere Estrés Postraumático, con síntomas de evitación, pesadillas, hiperreactividad psicofisiológica; complicado con cuadro depresivo secundario. Las pesadillas tienen relación con la exposición a eventos laborales muy estresantes, continuos y algunos con mas carga traumática. Su cuadro cumple criterios para burnout, como síndrome toxico laboral. Viene en manejo psicofarmacológico, psicoterapéutico, inició terapia ocupacional de salud mental. En visita a urgencias por descompensación asociada a sobrecarga laboral, por asignación a rol para el cual no tiene competencias, se inició cambio de escitalopram a 40 mg día a Venlafaxina 37.5 mg. Hoy se incrementa venlafaxina a 75 mg día. se disminuye escitalopram a 30 mg día. Cita en 15 días.

RINCON HOYOS, HERNAN GILBERTO

PSIQUIATRIA

PSIQUIATRIA DE ENLACE E INTERC

Cédula: 0016268242

RM:348789

Valido como Firma Electrónica

Factor de Aislamiento

Ordenes Clínicas

Ordenes Generales				
Fecha	Código	Nombre	U. Organizativa	Responsable
07.03.2022	890284	CONSULTA DE PRIMERA VEZ POR ESPECIALISTA EN PSIQUIATRIA	UT Siquiatria	MARIA DEL MAR RAMIREZ PAYAN

Prescripciones							
Fecha	Hora	Medicamento	Dosis	Unidad	Vía	Ciclo	Responsable
07.03.2022	08:41:52	TRAZODONE 50MG TAB	75	MG	ORAL	CADA 24 HORAS	RINCON HOYOS, HERNAN
07.03.2022	08:41:52	VENLAFAXINA 75MG CAPSULA DE LIBERACIÓN	75	MG	ORAL	CADA 24 HORAS	RINCON HOYOS, HERNAN
07.03.2022	08:41:52	ESCITALOPRAM 10MG TAB	30	MG	ORAL	CADA 24 HORAS	RINCON HOYOS, HERNAN



DATOS GENERALES

Paciente:	MARIA MARGARITA ARCINIEGAS GUTIERREZ			Doc. Identificación:	CC 66855863
Fecha Nacimiento:	27.10.1972	Edad:	49 Años	Sexo:	F
Aseguradora:	SERVICIO OCCID. DE SALUD BIENESTAR			Nº. Episodio:	9307855
Médico Tratante:				Nº. Historia Clínica:	355900

ATENCIÓN CLÍNICA

Fecha: 27.04.2022 08:04:27

Causa externa: Enfermedad general

Resumen de atención

RECOMENDACIONES Y RESTRICCIONES LABORALES (ingresó 24 enero 2022, incapacidad hasta abril 29.22, reingresa Abril 30 22)

La Sr(a) MARIA MARGARITA ARCINIEGAS GUTIERREZ con CC 66.855.863 se encuentra actualmente en tratamiento por enfermedad mental con diagnóstico de 1. Estrés Postraumático 2. Depresión Mayor. 3. Burnout (laboral). De acuerdo con el criterio clínico esta enfermedad se inició por factores de tipo laboral consistentes en percepción de estrés laboral descrito como: 1. Ambiente laboral tóxico 2. Sobre carga laboral en horas 3. Alta responsabilidad o complejidad de las tareas 4. Baja sensación de control. 5. Percepción de acoso laboral. Su enfermedad le causó una incapacidad de 55 días y tuvo una hospitalización por 14 días. REINGRESÓ en enero 24 2022 siendo reubicada a una TAREA para la cual NO TENÍA COMPETENCIAS PREVIAS, lo cual generó una respuesta de estrés adicional, dado que percibió necesidad de presentar resultados en el corto plazo. Esto llevó a una consulta por urgencias con sintomatología aguda y necesidad de nueva incapacidad. Reingresó nuevamente pero a los 3 días presentó cuadro de ataque de ansiedad, requiriendo consulta urgencias y nueva incapacidad por 45 días. Ahora reingresa el día 30 de abril de 2022. ES IMPORTANTE anotar que es positiva la reubicación, pero SE DEBE concertar un proceso de REENTRENAMIENTO, con un periodo de espera para presentar resultados, para evitar sobrecarga laboral.

Es importante anotar que el concepto de MEJORA MEDICA MAXIMA NO ES indicativo de recuperación completa, sino un estado de concepto LEGAL dentro del proceso de recuperación y para calificar el origen. Por lo tanto se recuerda al empleador que la paciente aun está en condición de VULNERABILIDAD, que debe manejarse con mucho apoyo en el lugar de trabajo evaluando y moderando los RIESGOS PSICOSOCIALES de acuerdo con los protocolos del ministerio de salud y del trabajo.

La paciente está en tratamiento farmacológico, psicoterapéutico y de terapia ocupacional. Con el tratamiento se espera que la persona siga un proceso hacia la recuperación. Es importante destacar que, aunque se corrijan los aspectos o situaciones que pudieron haber desencadenado el cuadro, el efecto causado requiere de un tiempo a veces prolongado para su recuperación. En el proceso de recuperación es importante evitar la retraumatización es decir que si no se corrigen o mejoran los aspectos laborales relacionados con el trauma y si por el contrario se adicionan otros factores, se puede generar un trauma adicional, con riesgo no solo de no mejoría del cuadro actual, sino con empeoramiento o aparición de otras complicaciones, incluyendo incapacidad laboral con pérdida de productividad para la empresa y la persona. A continuación, se hacen recomendaciones específicas.

1. Trabajar solo en horarios diurnos, la jornada laboral diaria que usualmente no supera 9 horas, pero en ocasiones puede ser de 10 horas de acuerdo con cada empresa. En cualquier caso, no debe superar las 48 horas a la semana. No trabajo en turnos nocturnos, ni fines de semana. En algunos casos puede trabajar un día del fin de semana.
2. No está en condiciones de atender público. Esta restricción se ajustará de acuerdo a evolución.
3. No está en condiciones de manejar vehículo, ni trabajar en áreas operativas donde corra riesgo por maquinaria industrial.
4. Debe tener reducción de la complejidad de las tareas, y en actividades que la persona pueda tener la sensación de control.
5. La asignación de las tareas debe ser sobre actividades de valor para la empresa, que puedan ser así reconocidas por todos los compañeros y colaboradores. Además es MUY IMPORTANTE el apoyo y las buenas relaciones con excompañeros y con los nuevos compañeros.
6. El área de trabajo debe ser cerca en un sector propio para la tarea específica, con compañeros que pertenezcan a la misma área y en ningún caso aislado o sin posibilidad de comunicarse visual y auditivamente con otros compañeros de trabajo. Bajo condiciones de comodidad ergonómica y del ambiente de trabajo que incluye luz, ruido, temperatura y otras condiciones generales y psicosociales.
7. Es importante que las recomendaciones y restricciones sean evaluadas y validadas por médico laboral de la empresa, además deben darse a conocer al grupo del SG-SST que incluye funcionario asignado a la empresa por la ARL.
8. Deben tener tiempo para asistir citas de control médico, psicología y terapias.
9. Todas las recomendaciones y restricciones, siguen lineamientos legales y buscan la recuperación y reintegración laboral, con mejoría de calidad de vida y productividad.

Hernán G. Rincón H, MD, MSP
Psiquiatra de IC/Enlace - Esp. G-SST

Responsable: RINCON HOYOS, HERNAN GILBERTO . PSIQUIATRIA

Registro medico: 348789 ID: 0016268242

Valido como Firma Electrónica

DATOS GENERALES

Paciente:	MARIA MARGARITA ARCINIEGAS GUTIERREZ			Doc. Identificación:	CC 66855863
Fecha Nacimiento:	27.10.1972	Edad:	49 Años	Sexo:	F
Aseguradora:	SERVICIO OCCID. DE SALUD BIENESTAR			Nº. Episodio:	9651216
Médico Tratante:				Nº. Historia Clínica:	355900

ATENCIÓN CLÍNICA

Fecha: 07.07.2022 12:25:56

Causa externa: Enfermedad general

Resumen de atención

RECOMENDACIONES Y RESTRICCIONES LABORALES (reingresa post incapacidad médica en Julio 08 22)

La Sr(a) MARIA MARGARITA ARCINIEGAS GUTIERREZ con CC 66.855.863 se encuentra actualmente en tratamiento por enfermedad mental con diagnóstico de 1. Estrés Posttraumático 2. Depresión Mayor 3. Burnout (laboral). De acuerdo con el criterio clínico esta enfermedad se inició por factores de tipo laboral consistentes en percepción de estrés laboral descrito como: 1. Ambiente laboral tóxico 2. Sobre carga laboral en horas 3. Alta responsabilidad o complejidad de las tareas 4. Baja sensación de control 5. Percepción de acoso laboral. Su enfermedad le ha causado hospitalización e incapacidad prolongada, siendo reubicada a una TAREA para la cual NO TENIA COMPETENCIAS PREVIAS, lo cual generó una respuesta de estrés adicional, dado que percibió necesidad de presentar resultados en el corto plazo. Esto llevó a una consulta por urgencias con sintomatología aguda y necesidad de nueva incapacidad. Reingresó nuevamente pero a los 3 días presentó cuadro de ataque de ansiedad, requiriendo consulta a urgencias y nueva incapacidad por 45 días. Reingresó el día 30 de abril de 2022, luego tuvo incapacidad por cirugía reconstructiva y reingresa ahora el 08 de julio. ES IMPORTANTE anotar que es positiva la reubicación, pero SE DEBE concertar un proceso de REENTRENAMIENTO, con un periodo de espera para presentar resultados, para evitar sobrecarga laboral.

Es importante anotar que el concepto de MEJORA MEDICA MAXIMA NO ES indicativo de recuperación completa, sino un estado de concepto LEGAL dentro del proceso de recuperación y para calificar el origen. Por lo tanto se recuerda al empleador que la paciente aun está en condición de VULNERABILIDAD, que debe manejarse con mucho apoyo en el lugar de trabajo evaluando y moderando los RIESGOS PSICOSOCIALES de acuerdo con los protocolos del ministerio de salud y del trabajo.

La paciente está en tratamiento farmacológico, psicoterapéutico y de terapia ocupacional. Con el tratamiento se espera que la persona siga un proceso hacia la recuperación. Es importante destacar que, aunque se corrijan los aspectos o situaciones que pudieron haber desencadenado el cuadro, el efecto causado requiere de un tiempo a veces prolongado para su recuperación. En el proceso de recuperación es importante evitar la retraumatización es decir que si no se corrigen o mejoran los aspectos laborales relacionados con el trauma y si por el contrario se adicionan otros factores, se puede generar un trauma adicional, con riesgo no solo de no mejoría del cuadro actual, sino con empeoramiento o aparición de otras complicaciones, incluyendo incapacidad laboral con pérdida de productividad para la empresa y la persona. A continuación, se hacen recomendaciones específicas.

1. Trabajar solo en horarios diurnos, la jornada laboral diaria que usualmente no supera 9 horas, pero en ocasiones puede ser de 10 horas de acuerdo con cada empresa. En cualquier caso, no debe superar las 48 horas a la semana. No trabajo en turnos nocturnos, ni fines de semana. En algunos casos puede trabajar un día del fin de semana.
2. No está en condiciones de atender público. Esta restricción se ajustará de acuerdo a evolución.
3. Debe tener reducción de la complejidad de las tareas, y en actividades que la persona pueda tener la sensación de control.
4. La asignación de las tareas debe ser sobre actividades de valor para la empresa, que puedan ser así reconocidas por todos los compañeros y colaboradores. Además es MUY IMPORTANTE el apoyo y las buenas relaciones con excompañeros y con los nuevos compañeros.
5. El área de trabajo debe ser cerca en un sector propio para la tarea específica, con compañeros que pertenezcan a la misma área y en ningún caso aislado o sin posibilidad de comunicarse visual y auditivamente con otros compañeros de trabajo. Bajo condiciones de comodidad ergonómica y del ambiente de trabajo que incluye luz, ruido, temperatura y otras condiciones generales y psicosociales.
6. Es importante que las recomendaciones y restricciones sean evaluadas y validadas por medico laboral de la empresa, además deben darse a conocer al grupo del SG-SST que incluye funcionario asignado a la empresa por la ARL.
7. Deben tener tiempo para asistir citas de control médico, psicología y terapias.
8. Todas las recomendaciones y restricciones, siguen lineamientos legales y buscan la recuperación y reintegración laboral, con mejoría de calidad de vida y productividad.

Hernán G. Rincón H, MD, MSP

Psiquiatra de IC/Enlace - Esp. G-SST

Responsable: RINCON HOYOS, HERNAN GILBERTO

PSIQUIATRIA

Registro medico: 348789

ID: 0016268242

Valido como Firma Electrónica

DATOS GENERALES			
Paciente:	MARIA MARGARITA ARCINIEGAS GUTIERREZ		Doc. Identificación: CC 66855863
Fecha Nacimiento:	27.10.1972	Edad:	50 Años
		Sexo:	F
Aseguradora:	SERVICIO OCCID. DE SALUD BIENESTAR		Nº. Episodio: 10104195
			Nº. Historia Clínica: 355900
Medico Tratante:			

ATENCIÓN CLÍNICA	
Fecha:	08.11.2022
	09:31:53
Causa externa:	Enfermedad general

Resumen de atención

RECOMENDACIONES Y RESTRICCIONES LABORALES Ajuste en 08.11.2022 POR 90 DIAS (post hospitalización)

La Srª MARIA MARGARITA ARCINIEGAS GUTIERREZ con CC 66 855 863 se encuentra actualmente en tratamiento por enfermedad mental con diagnostico de 1. T por estres 2. Depresión Mayor. 3. Burnout (laboral). De acuerdo con el criterio clínico esta enfermedad se inició por factores de tipo laboral consistentes en percepcion de estres laboral descrito como: 1. Ambiente laboral toxico 2. Sobre carga laboral en horas 3. Alta responsabilidad o complejidad de las tareas 4. Baja sensación de control. 5. Percepción de acoso laboral. Su enfermedad le ha causado hospitalización e incapacidad prolongada, siendo reubicada a una TAREA para la cual NO TIENE COMPETENCIAS PREVIAS, lo cual generó una respuesta de estrés adicional, dado que percibió necesidad de presentar resultados en el corto plazo. Esto llevó a una consulta por urgencias con sintomatología aguda y necesidad de nueva incapacidad. Reingresó nuevamente pero a los 3 días presentó cuadro de ataque de ansiedad, requiriendo consulta a urgencias y nueva incapacidad por 45 días. Reingresó el día 30 de abril de 2022, luego tuvo incapacidad por cirugía reconstructiva y reingreso el 08 de julio de 2022. Tuvo incapacidad de 19-25 de agosto. Tuvo una nueva hospitalización en octubre por 1 semana, con incapacidad por 22 días, reingresa nuevamente el 09 de noviembre de 2022

La paciente actualmente está un poco MEJOR, lo cual permite SUGERIR a la empresa que se RECUPERE LA UBICACIÓN PREVIA y se ASIGNE uncampo para el cual la paciente es competente (CAMPO FINANCIERO O CONTABLE O DE AUDITORIA), esto le permitirá seguir en su proceso de rehabilitación, readaptación y reintegración laboral. se recomienda al empleador que la paciente aun está en condicion de VULNERABILIDAD, que debe manejarse con mucho apoyo en el lugar de trabajo evaluando y moderando los factores PSICOSOCIALES de acuerdo con los protocolos del ministerio de salud y del trabajo.

El paciente requiere tratamiento farmacológico, psicoterapeutico y de terapia ocupacional. Con el tratamiento se espera que la persona siga un proceso hacia la recuperación. Es importante destacar que, aunque se corrijan los aspectos o situaciones que pudieron haber desencadenado el cuadro, el efecto causado requiere de un tiempo prolongado para su recuperación. En el proceso de recuperación es importante evitar la retraumatización es decir que si no se corrigen o mejoran los factores laborales relacionados con el trauma y si por el contrario se adicionan otros factores, se puede generar un trauma adicional, con riesgo no solo de no mejoría del cuadro actual, sino con empeoramiento o aparición de otras complicaciones, incluyendo incapacidad laboral con pérdida de productividad para la empresa y la persona. A continuación, se hacen recomendaciones específicas.

1. Trabajar solo en horarios diurnos, la jornada laboral diaria que usualmente no supera 9 horas, pero en ocasiones puede ser de 10 horas de acuerdo con cada empresa. En cualquier caso, no debe superar las 48 horas a la semana. No trabajo en turnos nocturnos, ni fines de semana. En algunos casos puede trabajar un día del fin de semana.
2. No está en condiciones de atender público, en su trabajo contable nunca ha sido necesario.
3. Debe tener reducción moderada de la complejidad de las tareas, y en actividades que la persona pueda tener la sensación de control.
4. La asignación de las tareas debe ser sobre actividades de valor para la empresa, que puedan ser así reconocidas por todos los compañeros y colaboradores. Además es MUY IMPORTANTE el apoyo y las buenas relaciones con excompañeros y con los nuevos compañeros.
5. El area de trabajo debe ser cerca en un sector propio para la tarea específica, con compañeros que pertenezcan a la misma área y en ningún caso aislado o sin posibilidad de comunicarse visual y auditivamente con otros compañeros de trabajo. Bajo condiciones de comodidad ergonómica y del ambiente de trabajo que incluye luz, ruido, temperatura y otras condiciones generales y psicosociales.
6. Es importante que las recomendaciones y restricciones sean evaluadas y validadas por medico laboral de la empresa, además deben darse a conocer al grupo del SG-SST que incluye funcionario asignado a la empresa por la ARL.
7. Deben tener tiempo para asistir citas de control médico, psicología y terapias.
8. Todas las recomendaciones y restricciones, siguen lineamientos legales y buscan la recuperación y reintegración laboral, con mejoría de calidad de vida y productividad.

Hernan G. Rincon H, MD, MSP
Psiquiatra de IC/Enlace – Esp. G-SST

Expediente:	RINCON HOYOS, HERNAN GILBERTO		PSIQUIATRIA
Código médico:	348789	ID:	0016268242

Validado como Firma Electronica

Santiago de Cali, Julio 18 de 2023

Señores
CORPORACION CLUB CAMPESTRE FARALLONES
Atn. Carlos Andrés Palacio Parra
Supervisor de SST
L.C.



Referencia: Petición de inclusión en “Acta para reincorporación laboral y ocupacional” de la totalidad de las recomendaciones y restricciones atendidas por Colmedicos (antes Procare) en atención a fallo de tutela.

En respuesta al documento en referencia entregado por usted el día de ayer, requiriendo mi firma, solicito lo siguiente:

Así como Colmedicos (anteriormente Procare) en atención a un fallo de tutela, atendió las recomendaciones tal cual como lo solicitaba el médico tratante, en consecuencia, solicito que esas mismas recomendaciones, sean tenida en cuenta por la Corporación Club Campestre Farallones, dentro del Acta para reincorporación laboral y ocupacional.

Adjunto fragmento del informe expedido el 10 de abril de 2023 por tratante Psiquiatra de IC/ Esp. G-SST Dr. Hernán G. Rincón H. entregadas el 11 de abril de 2023 a Sandra Ximena Lezama Diir GH Corp. Club Campestre Farallones.

La paciente está en tratamiento farmacológico, psicoterapéutico y de terapia ocupacional. Con el tratamiento se espera que la persona siga un proceso hacia la recuperación. Es importante destacar que, aunque se corrijan los aspectos o situaciones que pudieron haber desencadenado el cuadro, el efecto causado requiere de un tiempo a veces prolongado para su recuperación. En el proceso de recuperación es importante evitar la retraumatización es decir que si no se corrigen o mejoran los aspectos laborales relacionados con el trauma y si por el contrario se adicionan otros factores, se puede generar un trauma adicional, con riesgo no solo de no mejorar del cuadro actual, sino con empeoramiento o aparición de otras complicaciones, incluyendo incapacidad laboral con pérdida de productividad para la empresa y la persona. A continuación, se hacen recomendaciones específicas:

1. Trabajar solo en horarios diurnos, la jornada laboral diaria que usualmente no supera 9 horas, pero en ocasiones puede ser de 10 horas de acuerdo con cada empresa. En cualquier caso, no debe superar las 48 horas a la semana. No trabajo en turnos nocturnos, ni fines de semana.
2. No está en condiciones de atender público externo, en su trabajo contable nunca ha sido necesario. Puede atender público interno.
3. Debe tener reducción moderada de la complejidad de las tareas, y actividades que la persona pueda tener la sensación de control.
4. La asignación de las tareas debe ser sobre actividades de valor para la empresa, que puedan ser así reconocidas por todos los compañeros y colaboradores. Además es MUY IMPORTANTE el apoyo y las buenas relaciones con los compañeros y con los nuevos compañeros.
5. El área de trabajo debe ser cerca en un sector propio para la tarea específica, con compañeros que pertenezcan a la misma área y en ningún caso aislado o sin posibilidad de comunicarse visual y auditivamente con otros compañeros de trabajo. Bajo condiciones de comodidad ergonómica y del ambiente de trabajo que incluye luz, ruido, temperatura y otras condiciones generales y psicosociales.
6. Es importante que las recomendaciones y restricciones sean evaluadas y validadas por médico laboral de la empresa, además deben darse a conocer al grupo del SG-SST que incluye funcionario asignado a la empresa por la ARL.
7. Deben tener tiempo para asistir citas de control médico, psicología y terapias.
8. Todas las recomendaciones y restricciones, siguen lineamientos legales y buscan la recuperación y reintegración laboral, con mejora de calidad de vida y productividad.

Hernán G. Rincón H. MD. MSP
Psiquiatra de IC/Enlace - Esp. G-SST

Responsable: RINCON HOYOS, HERNAN GILBERTO

PSIQUIATRIA

Adjunto fragmento del informe expedido el 9 de junio de 2023 por médico especialista en salud ocupacional Javier Alberto Chaúx.

Aporte última valoración por psiquiatría del 11 de abril 2023 en donde emite las siguientes recomendaciones:

1. Trabajar solo en horarios diurnos, la Jornada laboral diaria que usualmente no supera 9 horas, pero en ocasiones puede ser de 10 horas de acuerdo con cada empresa. En cualquier caso, no debe superar las 48 horas a la semana. No trabajar en turnos nocturnos, ni fines de semana. En algunos casos puede trabajar un día del fin de semana.
2. No está en condiciones de atender público externo, en su trabajo contable nunca ha sido necesario. Puede atender público interno.
3. Debe tener reducción moderada de la complejidad de las tareas y en actividades que la persona pueda tener la sensación de control.
4. La asignación de las tareas debe ser sobre actividades de valor para la empresa, que puedan ser así reconocidas por todos los compañeros y colaboradores. Además es MUY IMPORTANTE el apoyo y las buenas relaciones con excompañeros y con los nuevos compañeros.
5. El área de trabajo debe ser cerca en un sector propio para la tarea específica, con compañeros que pertenezcan a la misma área y en ningún caso aislado o sin posibilidad de comunicarse visual y auditivamente con otros compañeros de trabajo. Bajo condiciones de comodidad ergonómica y del ambiente de trabajo que incluye luz, ruido, temperatura y otras condiciones generales y psicosociales.
6. Es importante que las recomendaciones y restricciones sean evaluadas y validadas por médico laboral de la empresa, además deben darse a conocer al grupo del SG-SST que incluye funcionario asignado a la empresa por la ARL.
7. Deben tener tiempo para asistir citas de de control médico, psicología y terapias.
8. Todas las recomendaciones y restricciones, siguen lineamientos legales y buscan la recuperación y reintegración laboral, con mejoría de calidad de vida y productividad.

Trabajador que refiere ampliamente que la patología de esfera mental fue iniciada por el aumento de "carga laboral" y posterior a la valoración de la UML fue reubicada en área que no era de su competencia, manifiesta ampliamente interés de regresar a su área usual de trabajo pero con disminución de carga laboral.

RESTRICCIONES OCUPACIONALES

AMPLIACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES MEDICAS PARA EL TRABAJO: Para contribuir al mejoramiento de su condición de salud o evitar un eventual deterioro, es necesario implementar las siguientes recomendaciones médicas en el trabajo las cuales se emiten en de acuerdo y ampliando las recomendaciones emitidas por el especialista psiquiatra tratante en valoración de abril del 2023:

1. Puede realizar su trabajo sin horas extras, nocturnas, o jornadas superiores a 48 horas semanales. (Especialista tratante solicita solo turnos diurnos, no nocturnos).
2. Se recomienda que no realice actividades con atención al público externo presencial o vía telefónica, puede atender público interno. (Especialista tratante solicita no está en condiciones de atender público externo, en su trabajo contable nunca ha sido necesario. Puede atender público interno).
3. Puede realizar tareas de su trabajo sin realizar actividades que impliquen alta exigencia psíquica, tales como aquellas que requieran concentración, memoria y/o atención en forma sostenida o permanente. (Especialista tratante solicita debe tener reducción

192.168.121.2/erp/srt/web/syt_hisamul.srt

3/4

9/6/23, 15:23 Historia Médica Formato Múltiple MARIA MARGARITA ARCINIEGAS GUTIERREZ

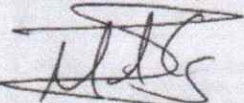
moderada de la complejidad de las tareas y en actividades que la persona pueda tener la sensación de control).

4. Puede realizar tareas de su trabajo en donde el área de trabajo quede cerca en un sector propio para la tarea específica, en ningún caso aislado o sin posibilidad de comunicarse visual y auditivamente con otros compañeros de trabajo. (Especialista tratante solicita el área de trabajo debe ser cerca en un sector propio para la tarea específica, con compañeros que pertenezcan a la misma área y en ningún caso aislado o sin posibilidad de comunicarse visual y auditivamente con otros compañeros de trabajo).

Estas recomendaciones tienen un carácter TEMPORAL durante seis (6) meses. Se deben hacer los ajustes necesarios acorde con estas recomendaciones, en concordancia con su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y se les debe dar cumplimiento tanto en su trabajo como en las actividades extralaborales.

En todo caso solicito una respuesta oficial escrita a la presente petición.

Cordialmente,



MARIA MARGARITA ARCINIEGAS GUTIERREZ

C.C. 66.855.863

Margaritarci1027@gmail.com

Recibido
18/07/2023

Carlos Arturo Buato

RESPUESTA PETICIÓN MARÍA MARGARITA ARCINIEGAS

Sandra Ximena Lezama - Directora de Gestión Humana - Club Campestre Farallones
<gestionhumana@clubfarallones.org>

Lun 28/08/2023 04:07 PM

Para:Eymi Andrea Cadena Muñoz <eymicadena@imperaabogados.com>; 'MARGARITA ARCINIEGAS'
<margaritarci@hotmail.com>

📎 1 archivos adjuntos (418 KB)

RESPUESTA A PETICIÓN.pdf;

Buen día remito asunto de la referencia.



En cumplimiento de lo establecido en la Ley 1581 del 2012 de Protección de Datos personales, le informamos que sus datos están almacenados bajo la confidencialidad y las medidas de seguridad legalmente establecidas y no serán cedidos ni compartidos con empresas, ni entidades ajenas a nosotros. Igualmente deseamos informarle que podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición a través del siguiente correo: habeasdata@clubfarallones.org

AVISO IMPORTANTE: La información y los archivos adjuntos a este mensaje de correo electrónico contienen material de propiedad de IMPERA ABOGADOS S.A.S. www.imperaabogados.com, por tanto son confidenciales y / o de exenta de divulgación en virtud de la legislación aplicable. Están destinadas sólo para el uso de la persona (s) o entidad (es) al que va dirigida. Si el lector no es el destinatario (s), o el empleado o agente responsable de entregar este mensaje y cualquier archivo adjunto (s) al destinatario (s), tenga en cuenta que cualquier divulgación, copia o distribución de este correo electrónico y / o de los archivos adjuntos o el uso de su contenido está estrictamente prohibido. Si ha recibido esta comunicación por error, por favor notifique al correo electrónico consultas@imperaabogados.com

Santiago de Cali, 28 de agosto de 2023

Señora

MARIA MARGARITA ARCINIEGAS GUTIERREZ

Carrera 4 N.º 11 – 33 Oficina 301 Ed. Ulpiano Lloreda

Cali – Valle del Cauca

eymicadena@imperaabogados.com

REFERENCIA: RESPUESTA DERECHO DE PETICIÓN

Mediante la presente nos permitimos atender al derecho de petición presentado por usted el día 18 de julio de 2023, ante la **CORPORACIÓN CLUB CAMPESTRE FARALLONES**, así:

OBJETO DEL DERECHO DE PETICIÓN

Solicita usted, mediante el presente mecanismo, que sean tenidas en cuenta las recomendaciones tal cual como las solicitó su médico tratando, dentro del acta para reincorporación laboral y ocupacional emitida por el Club Farallones.

RESPUESTA AL DERECHO DE PETICIÓN

Al respecto de su solicitud, nos permitimos indicarle que, las recomendaciones médicas laborales que fueron incluidas por el Club Farallones en el Acta de Rehabilitación para la Reincorporación Laboral, la cual le fue entregada a usted el día 17 de julio de 2023, se tomaron del Certificado Médico Ocupacional por Valoración Ocupacional No. 66855863 de fecha 09 de junio de 2023 emitido por Colmedicos, el cual tuvo en cuenta las recomendaciones del 11 de abril de 2023 descritas por psiquiatría, en virtud de la sentencia de tutela referida por usted.

Lo anterior, teniendo en cuenta que, en el apartado de observaciones finales del mencionado certificado se indicó lo siguiente:

(...) Paciente conocida por la UML, hoy aporta recomendaciones descritas por psiquiatra del 11 de abril 2023. Se amplían recomendaciones laborales dando

Avenida El Banco Carrera 127 – Parcelación Alférez Real.
PBX: 519 05 55 Directo Gerencia 555 18 59
Correo: clubfarallones@clubfarallones.org



respuesta orden judicial de Tutela en donde el juez solicita sean revisadas las mismas emitidas en la evaluación laboral del 24/02/2024 en la IPS con las dadas por el psiquiatra tratante en abril de 2023. Se comparan encontrándose que están muy similares, se decide ampliarlas, además debe seguir sus controles y manejo en su entidad de salud.

Así las cosas, se le informa que las recomendaciones médicas laborales que fueron incluidas en el Acta de Rehabilitación para la Reincorporación Laboral emitida por el Club Farallones, Sí atendieron las emitidas por el médico tratante el 10 de abril del año en curso, pues con relación a las recomendaciones 1, 2, 3, y 5, estas se encuentran consignadas de manera textual dentro de la mencionada acta.

Ahora bien, respecto de la recomendación número 4, es importante indicarle que, todas las actividades y tareas que se desarrollan dentro de la Corporación Club Campestre Farallones son actividades de valor para la misma y para su correcto funcionamiento, aspecto conocido por todos los colaboradores.

Finalmente, con relación a los numerales 6 y 8, los mismos no constituyen recomendaciones en estricto sentido, pues el numeral 6 indica que las recomendaciones dadas deben ser evaluadas y validadas por el médico laboral de la empresa, y el numeral 8 señala cual es el objetivo de las mismas.

De esta forma damos respuesta de fondo a la petición formulada por usted, dando cabal cumplimiento a lo establecido en el artículo 23 de la Constitución Política de Colombia, desarrollado por la Ley 1755 de 2015.

Para mayor claridad, se anexa a esta respuesta el Acta de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional de fecha 17 de julio de 2023.

Cordialmente,




SANDRA XIMENA LEZAMA HERNÁNDEZ

Directora de Gestión Humana

CORPORACIÓN CLUB CAMPESTRE FARALLONES



	ACTA DE REHABILITACIÓN INTEGRAL PARA LA REINCORPORACIÓN LABORAL Y OCUPACIONAL				CÓDIGO		
					FA	52	14
					VERSIÓN		
2							
I. DATOS GENERALES							
FECHA DE ACTA:	DÍA	MES	AÑO				
	17	7	2023				
NOMBRES Y APELLIDOS DEL COLABORADOR:		MARIA MARGARITA ARCINIEGAS GUTIERREZ			CEDULA:	66855863	
EDAD:	50 AÑOS	GÉNERO:	MASCULINO	FEMENINO	X		
TIPO DE VINCULACIÓN LABORAL:	PLANTA	TEMPORALES	INDEPENDIENTE	OTRO			
	X						
EPS:	SOS	ARL:	SURA	FONDO DE PENSIONES:	COLPENSIONES		
ÁREA A LA QUE PERTENECE:	ADMINISTRACIÓN			CARGO:	COORDINADORA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS		
II. RECOMENDACIONES Y/O RESTRICCIONES MEDICAS LABORALES							
ENTIDAD QUE EMITE LAS RECOMENDACIONES Y/O RESTRICCIONES:	IPS OCUPACIONAL			ARL			
	X						
EVENTO GENERADOR DE RECOMENDACIONES Y/O RESTRICCIONES:	ENFERMEDAD COMÚN			ENFERMEDAD LABORAL		ACCIDENTE DE TRABAJO	
	X						
DIAGNOSTICO CIE 10:	NOMBRE DIAGNOSTICO:						
TEMPORALIDAD DE LAS RECOMENDACIONES Y/O RESTRICCIONES:	FECHA INICIO:	DÍA	MES	AÑO			
		9	6	2023			
	FECHA VENCIMIENTO:	DÍA	MES	AÑO			
		9	12	2023			
DESCRIPCIÓN DE LAS RECOMENDACIONES Y/O RESTRICCIONES MEDICAS							
Asignación de actividades y/o tareas a ejecutar por parte del colaborador(a) se efectuaron de acuerdo con las siguientes recomendaciones y/o restricciones medicas laborales:							
RECOMENDACIONES							
De acuerdo al examen realizado a MARIA MARGARITA ARCINIEGAS GUTIERREZ con documento de identificación No. 66855863 se considera es pertinente expedir recomendaciones medicas para su trabajo							
AMPLIACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES MEDICAS PARA EL TRABAJO: Para contribuir al mejoramiento de su condición de salud o evitar un eventual deterioro, es necesario implementar las siguientes recomendaciones medicas en el trabajo las cuales se emiten en de acuerdo y ampliando las recomendaciones emitidas por el especialista psiquiatra tratante en valoración de abril del 2023:							
1	Puede realizar su trabajo sin horas extras, nocturnas, o jornadas superiores a 48 horas semanales. (Especialista tratante solicita solo turnos diurnos, no nocturnos).						
2	Se recomienda que no realice actividades con atención al público externo presencial o vía telefónica, puede atender publico interno. (Especialista tratante solicita no está en condiciones de atender publico externo, en su trabajo contable nunca ha sido necesario. Puede atender publico interno).						
3	Puede realizar tareas de su trabajo sin realizar actividades que impliquen alta exigencia psíquica, tales como aquellas que requieran concentración, memoria y/o atención en forma sostenida o permanente. (Especialista tratante solicita debe tener reducción moderada de la complejidad de las tareas y en actividades que la persona pueda tener la sensación de control).						
4	Puede realizar tareas de su trabajo en donde el área de trabajo quede cerca en un sector propio para la tarea específica, en ningún caso aislado o sin posibilidad de comunicarse visual y auditivamente con otros compañeros de trabajo. (Especialista tratante solicita el área de trabajo debe ser cerca en un sector propio para la tarea específica, con compañeros que pertenezcan a la misma área y en ningún caso aislado o sin posibilidad de comunicarse visual y auditivamente con otros compañeros de trabajo).						
5	RECOMENDACIONES GENERALES						
Se le recomienda continuar en su entidad de salud el plan de manejo de su patología de esfera mental.							
Estas recomendaciones tienen un carácter TEMPORAL durante seis (6) meses. Se deben hacer los ajustes necesarios acorde con estas recomendaciones, en concordancia con su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y se les debe dar cumplimiento tanto en su trabajo como en las actividades extralaborales.							
RESTRICCIONES							
1	Sin Restricciones Medicas						
Con el fin de apoyar su proceso de recuperación, dando cumplimiento a las recomendaciones y/o restricciones medicas anteriormente expuestas, se define lo siguiente:							
TIPO DE REINTEGRO				TEMPORAL	DEFINITIVO		
1	REINTEGRO LABORAL SIN MODIFICACIONES (regresa a su oficio habitual sin ningún cambio)- No aplica temporalidad			X			
2	REINTEGRO LABORAL CON MODIFICACIONES (regresa a su oficio habitual con reasignación/modificación de tareas - modificación de puestos de trabajo)						
3	REUBICACION LABORAL TEMPORAL (Ubicación del trabajador en puestos de trabajo diferentes, de menor complejidad o exigencias mientras se completa la rehabilitación)						

4	REUBICACIÓN LABORAL DEFINITIVA (reubicación al trabajador en otro puesto de trabajo, previa identificación y evaluación respectiva).			
5	RECONVERSIÓN DE MANO DE OBRA (entrenamiento o capacitación en un arte laboral diferente)			
PUESTO DE TRABAJO POSTERIOR A LA REINCORPORACIÓN		ÁREA	CARGO	
		ADMINISTRACIÓN	COORDINADORA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	
III. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES ASIGNADAS				
N°	ACTIVIDADES Y/O TAREAS ASIGNADAS / MODIFICACIÓN DEL PUESTO POSTERIORES AL EVENTO	CUMPLIMIENTO		
		SI	NO	
1	Coordinar y administrar la gestión documental de La Corporación Club Campestre Farallones de Cali.	✓		
2	Supervisar las actividades técnicas y administrativas de la unidad de archivo de La Corporación Club Campestre Farallones de Cali.	✓		
3	Coordinar el despacho y recepción de correspondencia de La Corporación Club Campestre Farallones de Cali, con el fin garantizar el envío y la recepción a tiempo.	✓		
4	Administrar con el proveedor las Tablas de retención de documental y garantizar su efectivo proceso.	✓		
5	Atender de manera eficiente las solicitudes de los usuarios internos y externos en cuanto a la solicitud de documentación.	✓		
6	Determinar los procedimientos a seguir para la desincorporación periódica de los documentos del Club.	✓		
7	Elaborar y actualizar políticas y reglamentos internos a cumplirse en la gestión documental.	✓		
8	Cumplir con el reglamento interno de la Organización, requerimientos, normas y políticas establecidas por La Corporación Club Campestre Farallones, para cada uno de los procesos que le correspondan al área.	✓		
9	Cumplir con los procesos de mejoramiento implementados por la Corporación Club Campestre Farallones y otras funciones asignadas por el Jefe inmediato y que este en capacidad de realizar.	✓		
10	Cumplir con las políticas ambientales y realizar la separación y disposición final de residuos de acuerdo a los procedimientos establecidos por la Organización.	✓		
11	Salvaguardar información de tipo institucional y utilizar adecuadamente todos los equipos, muebles y elementos de dotación, brindados por el Club e informar oportunamente cualquier irregularidad que presenten.	✓		
12	Promover y garantizar la participación activa de su equipo de trabajo en capacitaciones, charlas o actividades que asigne la Organización.	✓		
13	Contribuir al ahorro de los recursos (agua, energía y papel) haciendo parte de los programas de ahorro y uso sostenible.	✓		
14	Solicitar oportunamente los implementos de trabajo requeridos para el buen desempeño de sus funciones.	✓		
15	Mantener en orden los equipos y el sitio de trabajo asignado y reportar cualquier anomalía.	✓		
16	Cumplir con los horarios y jornadas laborales establecidos por la Organización.	✓		
17	Emitir todos los informes de control y registro solicitado por el Jefe inmediato.	✓		
18	Otras funciones requeridas en su cargo asignadas por el Jefe inmediato y aquellas en las que pueda aportar y colaborar.	✓		
RESPONSABILIDADES DEL COLABORADOR EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO				
1	Procurar el cuidado integral de su salud.	✓		
2	Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.	✓		
3	Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.	✓		
4	Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.	✓		
5	Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.	✓		
6	Contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.	✓		

IV. CONTROLES ADMINISTRATIVOS

Es de vital importancia para su proceso de recuperación, el seguimiento de estas recomendaciones tanto en la actividad laboral como en su vida diaria y actividades fuera del trabajo, de igual manera se debe tener en cuenta los siguientes:

- *Su Jornada laboral al momento de la reincorporación es: Diurna
- *Usted realizó el proceso de reintroducción a la organización a cargo de: NO APLICABLE
- *Usted realizó reentrenamiento para su cargo con el funcionario: NO APLICABLE
- *Informar al Jefe inmediato sobre las citas, remisiones y recomendaciones a que dieran lugar en las consultas a las que usted asista como resultado de sus tratamientos médicos, y deberá presentar los soportes respectivos al área de gestión humana o SST.
- *Si debe continuar en terapia física u ocupacional debe coordinar con su jefe inmediato la asistencia a la cita y presentar los soportes respectivos.
- *Informar al área de Seguridad y Salud en el Trabajo en caso de considerar que se le está dando incumplimiento de las recomendaciones y/o restricciones medicas durante su vigencia.

De igual manera la Corporación Club Campestre Farallones, facilitará la continuidad de los tratamientos médicos que actualmente se encuentra llevando; Para ello es importante que el Sr. Carlos Andrés Parra informe oportunamente a (su jefe inmediato o al área de gestión humana), si por el evento actual presenta incapacidades prescrites durante su proceso de adaptación laboral, así como la programación de cirugías o procedimientos, citas médicas, terapias, exámenes, entre otros con su respectiva fecha (por lo menos 10 días de antelación).

Dado que las restricciones y/o recomendaciones fueron emitidas por un periodo de 6 meses se establece un seguimiento a los 15 días por parte de jefe inmediato, colaborador y área de SST; En donde se contemplará el cumplimiento a las recomendaciones.

V. OBSERVACIONES

En caso de omisión a la información anteriormente relacionada, usted asumirá la responsabilidad por su estado de salud si se llegase a presentar deterioro en la sintomatología de las recomendaciones y/o restricciones emitidas por la entidad competente y derivadas de la seguridad y salud en el trabajo que son de estricto cumplimiento dentro de su jornada laboral y de vital importancia para su proceso de recuperación tanto en su actividad laboral como su vida cotidiana y cualquier actividad fuera del trabajo.

Para constancias de lo anterior se firma en Cali a los 17 días del mes de Julio del año 2023

FIRMA DEL COLABORADOR		FIRMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
NOMBRE:		NOMBRE:	<u>Carlos Andres Parra</u>
CÉDULA:		CÉDULA:	<u>7.144.098.007</u>
CARGO:		CARGO:	<u>SUPERVISOR SST</u>
ÁREA:		ÁREA:	<u>Seguridad y salud en el trabajo</u>
FIRMA:		FIRMA:	<u>Carlos Andres Parra</u>
FIRMA DEL JEFE INMEDIATO		FIRMA OTRO (CONTRATISTA-INDEPENDIENTE)	
NOMBRE:	<u>Hector M. GARCIA ARBOCEDO</u>	NOMBRE:	
CÉDULA:	<u>15.207.828</u>	CÉDULA:	
CARGO:	<u>DIRECTOR ADMINISTRATIVO</u>	CARGO:	
ÁREA:	<u>DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA</u>	ÁREA:	
FIRMA:	<u>H. GARCIA</u>	FIRMA:	

REPUBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACION PERSONAL
CEDULA DE CIUDADANIA

NUMERO **66855863**

ARCINIEGAS GUTIERREZ
APELLIDOS

MARIA MARGARITA
NOMBRES


FIRMA




INDICE DERECHO

FECHA DE NACIMIENTO **27-OCT-1972**

CALI
(VALLE)
LUGAR DE NACIMIENTO

1.58
ESTATURA

O+
G.S. RH

F
SEXO

26-JUL-1991 CALI
FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION


REGISTRADOR NACIONAL
IVAN DUQUE ESCOBAR



A-3100100-65099871-F-0066855863-20020220 06902 02050N 01 120206833