

FORTALECIMIENTO DEL PLAN DEL SG-SST DE ARPRUIS 1

Fortalecimiento Del Plan De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo SG-SST, De La Sede  
Campestre Catay Y Providencia De La Asociación Recreativa De Profesores De La Universidad  
Industrial De Santander Arpruis

Diana Marcela Barrera Gelvez

Trabajo de Grado para optar al título de Trabajadora Social

Directora

Diana Alexandra Rodríguez Quiñonez

Magister en Gerencia Social E Innovación

Universidad Industrial De Santander

Facultad De Ciencias Humanas

Escuela De Trabajo Social

Bucaramanga

2026

### **Dedicatoria**

Quiero dedicar este logro a mi madre, mi ángel, mi fuerza y mi ejemplo de vida. Aún en la adversidad me demostró que debemos luchar hasta el final y aunque no este físicamente para presenciar este momento, tengo la convicción que desde el cielo me acompañara al atril a recibir mi título profesional. Gracias madre por impulsarme a superarme y esta meta, este sueño es en tu honor.

También quiero agradecer a mis amigas, mis compañeras de universidad, Fabiana e Ivonne, gracias a ustedes por hacer de esta etapa universitaria, un apreciado recuerdo que llevare en mi corazón. Mi hermana de vida, Fernanda, gracias por estar conmigo y darle color a mi vida en los días grises y esperar por mi para acompañarme a culminar esta meta.

Finalmente, a dos seres que me acompañaron en todas mis noches de estudio, Lana y Mate. No necesitaron palabras para darme ánimo, cariño y fortaleza, en sus miradas pude apreciar el amor fiel que me sostenía en la soledad cuando quise desfallecer en medio de las adversidades que enfrentaba. Gracias a Dios, mi familia y demás amigos que me acompañaron.

**Agradecimientos**

Quiero agradecer a todos los profesores que hicieron parte de mi formación académica, aquellos que contribuyeron significativamente a mi proceso educativo. Especialmente a mi directora de trabajo de grado, la profesora Diana Alexandra Rodríguez y mi codirectora la profesora Ruth Zarate. Gracias por el tiempo y el apoyo para poder culminar este logro.

También, quiero agradecer al personal de la sede campestre Catay y Providencia, por abrirme las puertas para desarrollar mi trabajo de grado en sus instalaciones.

## Resumen

**Título:** Fortalecimiento del Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de la sede campestre Catay y Providencia de la Asociación Recreativa de Profesores de la Universidad Industrial de Santander ARPRUIS.

**Autor:** Diana Marcela Barrera Gelvez

**Palabras Clave:** Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; Identificación de Riesgos y Peligros; Riesgos Psicosociales; Trabajo Social.

**Descripción:** Este trabajo presenta los resultados de la práctica empresarial desarrollada en la sede campestre Catay y Providencia adscrita a la Asociación Recreativa de Profesores de la Universidad Industrial de Santander, con el propósito de fortalecer el Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La práctica combino una metodología mixta compuesta por la revisión documental de documentos oficiales de la institución y la implementación de una encuesta cuantitativa de tipo Likert para identificar riesgos psicosociales en los trabajadores asociados al desempeño de sus funciones. Los resultados evidenciaron condiciones favorables en la mayoría de las categorías evaluadas, así como la necesidad de implementar estrategias para mejorar el bienestar emocional en el trabajo y la relación conciliación trabajo – vida familiar. La práctica reafirma la importancia del rol del trabajador social en la identificación, análisis e intervención de los riesgos psicosociales y la formulación de acciones de mejora para mitigar estos riesgos.

\* Trabajo de Grado

\*\* Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Trabajo Social. Director: Diana Alexandra Rodríguez Quiñonez. Magíster en Gerencia Social e Innovación.

**Abstract**

**Title:** Strengthening the Occupational Health and Safety Management Plan at the Catay and Providencia Country Campus of the Recreational Association of Professors of the Industrial University of Santander (ARPRUIS).

**Author:** Diana Marcela Barrera Gelvez

**Key Words:** Occupational Health and Safety Management System; Risk and Hazard Identification; Psychosocial Risks; Social Work.

**Description:** This paper presents the results of a professional internship carried out at the Catay and Providencia Country Campus, affiliated with the Recreational Association of Professors of the Industrial University of Santander (ARPRUIS), with the purpose of strengthening its Occupational Health and Safety Management Plan.

The internship combined a mixed-methods approach, including a documentary review of the institution's official records and the implementation of a quantitative Likert-scale survey to identify psychosocial risks among employees associated with the performance of their job duties. The results revealed favorable conditions in most of the evaluated categories, as well as the need to implement strategies aimed at improving emotional well-being in the workplace and enhancing work–family balance. The internship reaffirmed the importance of the social worker's role in the identification, analysis, and intervention of psychosocial risks, as well as in the development of improvement actions to mitigate these risks.

\* Undergraduate Thesis

\*\* Faculty of Human Sciences. School of Social Work. Supervisor: Diana Alexandra Rodríguez Quiñonez. Master's Degree in Social Management and Innovation.

**Contenido**

|  |    |
|--|----|
| Introducción .....                               | 10 |
| 1. Identificación Del Contexto.....              | 12 |
| 2. Objetivos.....                                | 16 |
| 2.1 Objetivo General .....                       | 16 |
| 2.2 Objetivos Específicos.....                   | 16 |
| 3. Marco Referencial.....                        | 17 |
| 3.1 Marco Conceptual .....                       | 17 |
| 3.2 Marco Legal .....                            | 19 |
| 3.3 Marco institucional.....                     | 21 |
| 4. Metodología .....                             | 25 |
| 4.1 Guia Técnica Colombiana GTC-45.....          | 25 |
| 4.2 Técnicas Para La Recolección De Datos.....   | 30 |
| 4.2.1 Encuesta De Tipo Likert .....              | 30 |
| 4.2.2 Revisión Documental.....                   | 35 |
| 4.3 Cronograma De Actividades .....              | 36 |
| 5. Desarrollo De La Práctica.....                | 38 |
| 5.1 Fases De Intervención .....                  | 38 |
| 5.1.1 Revisión Documental.....                   | 40 |
| 5.1.2 Diseño E Implementación.....               | 41 |
| 5.1.3 Análisis De Información .....              | 43 |
| 5.1.4 Formulación De Las Acciones De Mejora..... | 48 |
| 5.1.5 Validación Acción De Mejora .....          | 51 |
| 6. Evaluación Crítica.....                       | 54 |
| 7. Conclusiones.....                             | 57 |
| Referencias.....                                 | 58 |

**Lista de Tablas**

|  |    |
|--|----|
| <b>Tabla 1</b> <i>Problemáticas identificadas en Catay y Providencia</i> ..... | 15 |
| <b>Tabla 2</b> <i>Marco legal en SG-SST en Colombia</i> .....                  | 19 |
| <b>Tabla 3</b> <i>Matriz de análisis de categorías</i> .....                   | 31 |
| <b>Tabla 4</b> <i>Asignación de valores</i> .....                              | 33 |
| <b>Tabla 5</b> <i>Ítems negativos</i> .....                                    | 34 |
| <b>Tabla 6</b> <i>Interpretación de la escala</i> .....                        | 35 |
| <b>Tabla 7</b> <i>Cronograma de actividades</i> .....                          | 36 |
| <b>Tabla 8</b> <i>Acciones de mejora</i> .....                                 | 49 |

**Lista de Figuras**

|   |    |
|---|----|
| <b>Figura 1</b> <i>Pasos para la elaboración metodológica según la GTC-45</i> ..... | 26 |
| <b>Figura 2</b> <i>Criterios de aceptabilidad</i> .....                             | 28 |
| <b>Figura 3</b> <i>Proceso metodológico</i> .....                                   | 39 |
| <b>Figura 4</b> <i>Resultados individuales encuesta de riesgo psicosocial</i> ..... | 43 |
| <b>Figura 5</b> <i>Resultados generales encuesta de riesgo psicosocial</i> .....    | 46 |

**Lista de Anexos**

|                             |    |
|-----------------------------|----|
| <b><u>ANEXO A</u></b> ..... | 59 |
| <b><u>ANEXO B</u></b> ..... | 63 |
| <b><u>ANEXO C</u></b> ..... | 69 |
| <b><u>ANEXO D</u></b> ..... | 70 |
| <b><u>ANEXO E</u></b> ..... | 71 |

### **Introducción**

Los riesgos psicosociales dentro del entorno laboral representan un gran impacto en la salud física, mental y social de los trabajadores, lo cual puede afectar el desempeño y funcionamiento de una organización o empresa. Factores como el estrés, las condiciones de trabajo y la dificultad para mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal pueden afectar significativamente el bienestar de los empleados, de esta forma, se resalta la necesidad de implementar estrategias que permitan identificar e intervenir en las problemáticas descritas.

En este contexto, la presente práctica empresarial se desarrolló en la sede campestre Catay y Providencia, ubicada en el municipio de Piedecuesta, Santander. La cual tuvo como propósito el fortalecimiento del Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y la identificación de los factores de riesgo, amenazas y peligros existentes para los trabajadores, lo anterior conectado al establecimiento de acciones de mejora y la socialización de ellas con la comunidad de trabajadores sujeto de intervención.

La metodología que orientó la práctica se basó en la identificación de riesgos a partir de la Guía Técnica Colombiana GTC-45. De esta manera, se definieron cinco fases: la primera fase de revisión documental, la segunda fase corresponde al diseño e implementación de una encuesta, la tercera fase análisis de los resultados de la encuesta, la cuarta fase orientada a la formulación de las acciones de mejora, y la quinta fase la socialización y validación de una de las acciones de mejora propuestas. Los instrumentos de recolección de información retoman fuentes primarias y secundarias, como lo es la revisión documental, aplicación de encuesta semi - estructurada y la creación de un grupo focal.

Los resultados obtenidos a partir del análisis porcentual y el diseño de una escala para la medición del riesgo, arrojaron condiciones favorables a nivel general en la mayoría de las áreas de trabajo, sin embargo, se evidenció un riesgo latente en los factores psicosociales representados en dos categorías: bienestar integral de los trabajadores y conciliación entre la vida laboral y personal. De forma complementaria, también se identificó debilidades en la gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, evidenciadas en el desconocimiento de normativas y dificultades en la implementación de un Plan de Trabajo.

En conclusión, la práctica empresarial permitió no solo identificar los riesgos psicosociales presentes en la institución, sino también proponer estrategias orientadas al fortalecimiento del Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Asimismo, el rol del profesional en Trabajo Social en la planeación, implementación y diseño de los planes de SG- SST puede llegar a la transformación del entorno laboral con su capacidad de articular el cumplimiento normativo con la promoción del bienestar social, la participación activa de los trabajadores y la construcción de culturas organizacionales más seguras desde el ámbito psicosocial.

## **1. Identificación Del Contexto**

En Colombia, el cumplimiento de la legislación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se sustenta en un conjunto de normativas que orientan la prevención de riesgos laborales y la protección de la integridad de los trabajadores. Entre estas se destacan la Ley 1562 de 2012, que modifica el sistema de riesgos laborales; el Decreto 1443 de 2014, mediante el cual se dictan disposiciones para la implementación del SG-SST; y la Resolución 0312 de 2019, que establece los estándares mínimos que deben cumplir las organizaciones.

Estas normativas constituyen un marco de obligatorio cumplimiento y establecen parámetros para garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables. Asimismo, el Decreto 472 de 2015 dicta los criterios de graduación de sanciones por el incumplimiento de dichas disposiciones, contemplando multas económicas e incluso el cierre temporal o definitivo de las instalaciones, la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas; lo que evidencia la relevancia del adecuado desarrollo del SG-SST en las instituciones para evitar dichas amonestaciones y sanciones.

En este contexto normativo se sitúa la sede campestre Catay y Providencia de la Asociación Recreativa de Profesores de la Universidad Industrial de Santander (ARPRUIS), la cual se reconoce como:

“Una asociación civil con fines recreativos, deportivos y culturales sin ánimo de lucro, la cual está orientada hacia los objetivos de mantener y fomentar en sus miembros las relaciones de amistad, intercambio cultural y recreación familiar; promover, sin ánimo de lucro, actividades deportivas, de recreación y mejor aprovechamiento del tiempo libre

en sus asociados; velar por la preservación y mejoramiento del medio ambiente (ARPRUIS, 2026)”.

Desde el ejercicio de observación participante, se determinó que la realidad social de esta institución se caracteriza por el desconocimiento en la normativa sobre SG-SST, la falta de capacitación sobre los lineamientos en seguridad laboral y la inadecuada adopción de políticas de seguridad en los trabajadores. Estas condiciones reflejan no solo una debilidad en los procesos de implementación del SG-SST, sino también una brecha en la comprensión de la importancia del autocuidado y la prevención de riesgos en el entorno laboral.

A partir de la experiencia durante la práctica empresarial y la implementación de la herramienta de revisión documental, fue posible identificar múltiples factores de riesgo presentes en el contexto, tales como la carga y el ritmo de trabajo, además de conflictos en la relación trabajo-familia. Dichos riesgos repercuten en el bienestar emocional y la calidad de vida en general. En ese sentido, la problemática trasciende el ámbito técnico, evidenciando la necesidad de abordar el SG-SST desde una perspectiva integral que contemple tanto las condiciones materiales como las dinámicas sociales y culturales presentes en la institución.

Adicionalmente, se evidenció una resistencia al cambio organizacional y una limitada cultura de prevención, lo cual dificulta la adopción de prácticas seguras y el cumplimiento efectivo de la normativa. Asimismo, se identifican necesidades relacionadas con el fortalecimiento del bienestar laboral, los procesos de resoluciones de conflictos laborales, la salud mental y la construcción de entornos laborales más seguros y participativos.

En respuesta a esta realidad, la presente práctica empresarial se orientó al fortalecimiento del Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la sede campestre Catay y

Providencia, reconociendo a los trabajadores como sujetos integrales, cuyas necesidades trascienden lo técnico. La práctica se fundamentó en la identificación de peligros y la evaluación de riesgos como herramientas clave para el diseño de acciones de mejora que permitan reducir la exposición a situaciones de peligro.

En este proceso, el Trabajo Social desempeñó un papel fundamental, al aportar una mirada sistémica y humanizada que permitió comprender las particularidades del contexto y diseñar estrategias acordes a las necesidades identificadas. De esta manera, el profesional en Trabajo Social contribuye a la construcción de espacios de aprendizaje y reflexión que favorezcan la apropiación de conocimientos en SG-SST, así como el fortalecimiento de prácticas de autocuidado. Asimismo, permitió visibilizar a los trabajadores como sujetos de derechos, promoviendo su participación en la construcción de entornos laborales seguros y en la formulación de estrategias de mejora continua. En ese sentido, la intervención buscó articular los objetivos organizacionales con el bienestar de los trabajadores, contribuyendo tanto a la productividad como al desarrollo integral de las personas.

De igual manera, la práctica empresarial favoreció la generación de nuevos conocimientos en el campo del SG-SST desde el Trabajo Social, consolidando este ámbito como un campo emergente de intervención profesional. La formulación de acciones de mejora orientadas a la identificación de peligros, la valoración de riesgos y la promoción de la cultura preventiva permite no solo la disminución de riesgos laborales, sino también el fortalecimiento de procesos organizacionales que impactan positivamente en la institución.

En conclusión, el análisis realizado a la realidad social de la sede campestre Catay y Providencia evidencia que la débil implementación del SG-SST no corresponde únicamente a factores técnicos o normativos, sino a una combinación con elementos organizacionales,

culturales y psicosociales que inciden directamente en el bienestar de los trabajadores. Las problemáticas identificadas en la “Tabla 1”, ponen de manifiesto la necesidad de intervenir en aspectos relacionados con el fortalecimiento del conocimiento normativo, la promoción de una cultura de autocuidado y el mejoramiento del bienestar laboral. Asimismo, se hace necesario fortalecer los mecanismos de participación de los trabajadores en los procesos de gestión.

**Tabla 1**

*Problemáticas identificadas en Catay y Providencia*

| <b>Categoría</b>         | <b>Problemática identificada</b>       | <b>Contexto</b>   |
|--------------------------|--|---|
| Normativa y cumplimiento | Desconocimiento de la normativa SG-SST | Bajo nivel de conocimiento sobre la normativa vigente               |
|                          | Incumplimiento de lineamientos SG-SST  | Aplicación inadecuada de los requisitos legales                     |
| Riesgos psicosociales    | Alta carga y ritmo de trabajo          | Exigencias laborales que generan estrés en los trabajadores         |
|                          | Conflictos trabajo – vida personal     | Dificultad para equilibrar responsabilidades laborales y personales |
|                          | Afectación al bienestar emocional      | Impacto negativo en la salud de los trabajadores                    |
|                          | Débil resolución de conflictos         | Falta de herramientas para manejar situaciones conflictivas         |
| Gestión organizacional   | Resistencia al cambio organizacional   | Actitudes poco receptivas frente a nuevas practicas                 |

Nota: La tabla representa una síntesis de las problemáticas identificadas en la sede campestre Catay y Providencia.

## **2. Objetivos**

### **2.1 Objetivo General**

Fortalecer el Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de la sede campestre Catay y Providencia, de la Asociación Recreativa de Profesores de la Universidad Industrial de Santander ARPRUIS

### **2.2 Objetivos Específicos**

1. Identificar los factores de riesgo, amenazas y peligros para los trabajadores de la sede campestre Catay y Providencia.
2. Establecer acciones de mejora para el Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
3. Socializar con los trabajadores de la sede campestre Catay y Providencia, las acciones de mejora para el Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Validar una acción de mejora contenida en el Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, con los trabajadores de ARPRUIS.

### **3. Marco Referencial**

Comprender la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) desde el Trabajo Social implica realizar una revisión de los principales elementos conceptuales y legales alrededor de la temática. A continuación, se abordan los diferentes marcos referenciales que orientan la práctica.

#### **3.1 Marco Conceptual**

El Ministerio de Trabajo (2015) a través del Decreto 1443 de 2014, define la **Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)** como la disciplina que trata la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Su objeto es mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, lo cual conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

Para el cumplimiento de este propósito, se establece el **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**, el cual consiste en un proceso lógico y por etapas, basado en las mejoras continuas que incluya políticas, organización, planeación, aplicación, evaluación, auditoría y las acciones de mejora, con el fin de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar al trabajador (Ministerio de Trabajo, 2015).

Dentro de los elementos que integran el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y en coherencia con el objetivo de la presente práctica empresarial, se encuentra la **identificación de riesgos y peligros**, definido por el Ministerio del Trabajo (2015) como el proceso mediante el cual se determina la existencia de un peligro y se definen sus características.

Uno de los factores relevantes identificados corresponde al **clima organizacional**, entendido como el ambiente interno existente entre los miembros de la organización, el grado de motivación de los empleados, las relaciones interpersonales, la comunicación y las condiciones de trabajo (Chiavenato, 2000). Este elemento influye directamente en el comportamiento de los trabajadores, así como la disposición para adoptar prácticas seguras y participar activamente en su entorno laboral, por ello es necesario, adoptar políticas y programas que fortalezcan el clima organizacional para beneficio de los trabajadores, lo cual incide en el mejoramiento de las condiciones de trabajo y relacionamiento al interior de las organizaciones.

Por otro lado, la **carga laboral** hace referencia al conjunto de exigencias físicas, mentales y emocionales a las que está expuesto un trabajador en el desarrollo de sus actividades laborales. Pueden influir en su salud, desempeño, motivación y bienestar general. La inadecuada gestión de la carga laboral puede representar un factor de riesgo psicosocial que afecta el desempeño en la organización y la salud de los trabajadores. A partir de este concepto, la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2016) señala los **factores de riesgo psicosocial** como:

“Las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido de trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador, y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral”.

En ese sentido, los **determinantes sociales de la salud** definidos por la OMS como las circunstancias en que las personas nacen, crecen, trabajan, viven y envejecen, así como el conjunto de factores personales, sociales, económicos y ambientales que influyen en el estado de salud (2025). Estos determinantes incluyen aspectos como las condiciones de trabajo, el entorno

social, el nivel de ingresos, el acceso a servicios de salud y las redes de apoyo social. Es por ello que, el bienestar de los trabajadores no depende únicamente de la ausencia de enfermedad, sino también de las condiciones estructurales que condicionan su vida cotidiana.

Una vez abordados los elementos conceptuales en el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo, es necesario situar esta temática dentro del marco legal que la regula. Abordando resoluciones, normativas, leyes y decretos importantes para su implementación, seguimiento y control.

### 3.2 Marco Legal

A continuación, se presentan las principales normativas que orientan la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en Colombia, las cuales se constituyen en el sustento legal para la formulación de las acciones de mejora.

**Tabla 2**

*Marco legal en SG-SST en Colombia*

| <b>Normativa</b>        | <b>Contenido</b>  |
|-------------------------|---|
| Ley 100 de 1993         | Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones.  |
| Resolución 2646 de 2008 | Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. |
| Ley 1562 de 2012        | Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones.  |

|                            |   |
|----------------------------|---|
| Decreto 1443 de<br>2014    | Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).   |
| Decreto 1477 de<br>2014    | Por el cual se establece la tabla de enfermedades laborales.  |
| Decreto 472 de<br>2015     | Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones. |
| Decreto 1072 de<br>2015    | Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.   |
| Resolución 0312<br>de 2019 | Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.  |

---

Nota: Esta tabla sintetiza la información del marco legal que orienta la práctica empresarial.

Posteriormente, es necesario contextualizar la intervención en el entorno organizacional donde se desarrolla la práctica, con el fin de comprender las características, el funcionamiento y particularidades. Además, abordar también el papel del trabajador social en el campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo, no solo desde una perspectiva normativa y técnica, sino también desde su aporte para la comprensión de las dinámicas organizacionales.

### **3.3 Marco institucional**

El marco institucional permite describir aspectos fundamentales como la misión y visión de la organización. En ese sentido, a continuación, se presenta la información general de la Asociación Recreativa de Profesores de la Universidad Industrial de Santander (ARPRUIS).

En 1972 se lleva a cabo la fundación de ARPRUIS por iniciativa del Concejo de Profesores de la Universidad Industrial de Santander, bajo la presidencia de Hermes Duarte y la rectoría de Carlos Fernando Guerra. Posteriormente, en el año 1973 el Concejo de Profesores apoyó la adquisición de la finca Catay y Providencia, ubicada en el municipio de Piedecuesta, la cual con el tiempo pasó a estar bajo los derechos de ARPRUIS. Actualmente, en este espacio se encuentra la sede campestre de la asociación, cuyo presidente a la fecha es Luis Fernando Castellanos. En la actualidad, ARPRUIS (2024) se reconoce como:

“Una asociación civil con fines recreativos, deportivos y culturales sin ánimo de lucro, la cual está orientada hacia los objetivos de mantener y fomentar en sus miembros las relaciones de amistad, intercambio cultural y recreación familiar; promover, sin ánimo de lucro, actividades deportivas, de recreación y mejor aprovechamiento del tiempo libre en sus asociados; velar por la preservación y mejoramiento del medio ambiente”.

En cuanto a su misión, la asociación busca contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de sus asociados y sus núcleos familiares, mediante el desarrollo de programas de bienestar y desarrollo social. Para ello, promueve la participación en actividades recreativas, deportivas y de esparcimiento, fortaleciendo las relaciones humanas, el intercambio cultural y el bienestar social, en coherencia con principios democráticos y de mejoramiento continuo (ARPRUIS, 2024).

Por otro lado, la visión de ARPRUIS se orienta a consolidarse como una organización eficiente, dinámica, flexible y autosostenible, reconocida por la calidad de sus servicios en recreación, deporte y sano esparcimiento. Del mismo modo, pretende posicionarse como una asociación líder en el desarrollo social de sus asociados, trabajadores y grupos de interés, mediante el uso eficiente de los recursos y la implementación de servicios innovadores, competitivos y comprometidos con la protección del medio ambiente (ARPRUIS, 2024).

En ese sentido, el Trabajo Social cumple un papel importante en el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que permite articular las necesidades de los trabajadores con los objetivos organizacionales, favoreciendo el bienestar integral, la participación activa y la construcción de entornos de trabajo seguros.

La investigación titulada “Las competencias laborales del Trabajador Social en el área de salud ocupacional”, realizada por las trabajadoras sociales Martha Isabel Naranjo Barrera y Sandra Viviana Pachón Castillo, se concentra en las habilidades emergentes de los trabajadores sociales que laboran en el área de salud ocupacional, específicamente en salud y seguridad en el trabajo, con el fin de identificar sus competencias profesionales y observar el impacto que causan estas en el campo de acción. Entre los principales hallazgos las autoras mencionan:

“El profesional de trabajo social busca generar estrategias de trabajo que permitan, desde una perspectiva más humana, sensibilizar a los colaboradores sobre la importancia de llevar hábitos de vida saludable, para ser más competitivos en el ámbito laboral, aumentar la producción y disminuir el nivel de riesgo (Naranjo & Pachon, 2014)”.

Además, la investigación realizada evidencia que el profesional en Trabajo Social tiene pleno conocimiento de la legislación y normativa por la cual se rige el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y conoce la relación que tiene este marco legal con sus propios conocimientos en la profesión para articularlos a favor de los trabajadores y la empresa, lo que le permite posicionarse como un profesional que contribuye para articular, proponer y desarrollar de forma integral.

Asimismo, se encuentra el artículo publicado en la revista *Eleuthera* por Liliana Pérez Mendoza y Yudis Díaz Flórez, titulado “Trabajo Social Organizacional y en Salud Ocupacional en Colombia: Inicios, Desarrollos y Desafíos”, en el cual se presenta un análisis reflexivo del Trabajo Social en el campo organizacional y en salud ocupacional en Colombia, destacando sus avances en la intervención social. Desde el punto de vista de Mendoza & Flórez (2014) el Trabajo Social en este campo participa en la coordinación de actividades relacionadas con seguridad e higiene industrial, comités de emergencia y medicina preventiva y del trabajo; encargándose de los trámites y reportes con las Entidades Prestadoras de Salud y Riesgos Laborales administradoras del manejo de los accidentes, igualmente realizando la gestión y coordinación de las capacitaciones para los empleados con estos órganos estatales.

Por otro lado, la autora Fayna Mesa Medina en su artículo titulado “El trabajo social de empresa: otro ámbito de trabajo” menciona el objetivo del profesional de Trabajo Social de empresa en hacer mejores empresas, más exitosas y socialmente comprometidas, resaltando la relación que existe entre el bienestar del trabajador y su rendimiento. Aclara además como los profesionales en trabajo social empresarial buscan identificar las necesidades de los trabajadores, incluso antes de que aparezcan, utilizando un modelo de atención preventiva.

Este artículo hace énfasis en el papel del trabajador social empresarial como un experto en necesidades sociales, que conoce los recursos existentes para cubrir dichas necesidades y está especializado en informar y orientar a las personas; independientemente de su cultura, etnia, situación o edad (Medina, 2015).

Es preciso reconocer como el Trabajo Social Ocupacional se encuentra en un estado de exploración, debido a esto cada día los trabajadores sociales inician nuevas investigaciones en torno al ejercicio profesional en este campo, ese es el caso de las autoras Paula Miranda Sánchez; Liliana Guerra Aburto; Magdalena Calderón Orellana y Rayen Cornejo Torres, las cuales desarrollaron el artículo titulado “Conocimientos y habilidades para el Trabajo Social ocupacional: desafíos para la formación y el ejercicio profesional en esta área”, en el cual se indaga sobre los conocimientos y habilidades necesarios para el ejercicio del Trabajo Social ocupacional en el contexto chileno.

Finalmente, Miranda, et al (2020) menciona la importancia del trabajador social en el ámbito empresarial, resaltando la capacidad de relacionarse directamente con los sujetos y conocer la técnica de intervención social de caso, en general, apuntan a establecer relaciones interpersonales de calidad. Es esta habilidad la cual implica una orientación práctica a la dimensión social de las personas y los problemas que enfrentan. Por ello que, el profesional en Trabajo Social a diferencia de otros profesionales que ejercen en el ámbito de la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo tenga este valor diferenciador de concebir al trabajador como un ser social con necesidades y problemas, y no únicamente como una figura con valor técnico y material para la empresa.

#### **4. Metodología**

El marco metodológico de esta investigación tomo como base la Guía Técnica Colombiana GTC-45, propuesta por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC) y el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS). Esta guía tiene como objeto proporcionar directrices para identificar los peligros y valorar los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Además, la metodología fue complementada con la implementación de técnicas para la recolección de información como lo son la revisión documental para el análisis de la situación actual de la organización y sus trabajadores, la encuesta semiestructurada para la identificación de riesgos psicosociales y la formación de un grupo focal para la implementación de la encuesta.

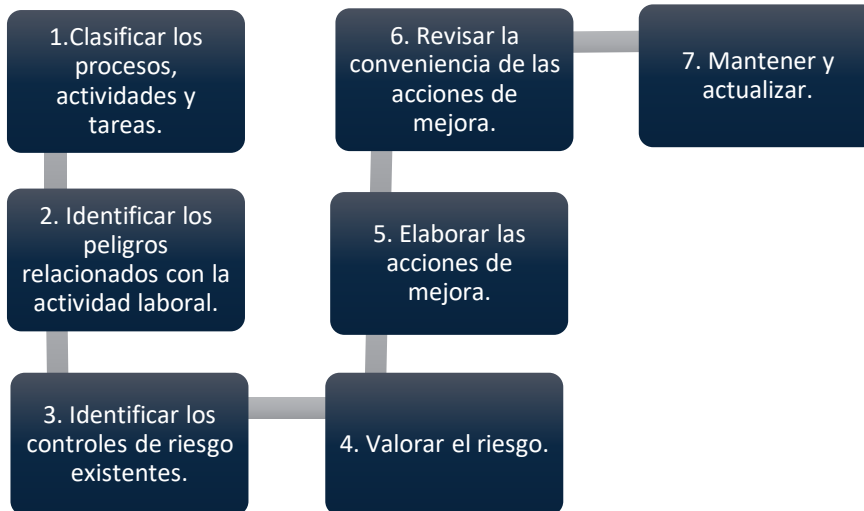
##### **4.1 Guía Técnica Colombiana GTC-45**

La GTC 45 ofrece un modelo claro, y consistente para la gestión del riesgo de seguridad y salud ocupacional, su proceso y sus componentes, de esta forma se retoma su metodología y se limita a la evaluación de la categoría riesgos psicosociales. En el desarrollo de la práctica, se planteó una adaptación de la metodología a (5) fases. La primera fase fue de revisión documental y clasificación de los procesos, la segunda fase correspondió al diseño e implementación de una encuesta, la tercera fase contiene el análisis de los resultados, la cuarta orientada a la formulación de las acciones de mejora; y una quinta fase con el propósito de socializar y validar de una de las acciones de mejora propuestas.

A continuación, se adjunta la Figura 1 que representa cada fase metodológica según la GTC-45, su actividad correspondiente y se explica a mayor detalle sus pasos correspondientes.

**Figura 1**

*Pasos para la elaboración metodológica según la GTC-45*



*Nota:* La figura 1 representa los pasos planteados en la Guía Técnica Colombiana GTC-45 para la elaboración de la matriz de identificación de peligros, valoración del riesgo y determinación de controles.

### **1. Clasificar los procesos, actividades y tareas.**

Se llevo a cabo una clasificación de todos los trabajadores de la sede campestre Catay y Providencia, se realizó una lista de actividades de trabajo y tareas las cuales fueron agrupadas de manera racional y manejable (Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC), 2012). Este paso, se realizó implementando la herramienta de revisión documental, por medio de los documentos institucionales proporcionados por ARPRUIS.

### **2. Identificar los peligros relacionados con la actividad laboral.**

Según el ICONTEC (2012), en este segundo paso se deben tener en cuenta dos aspectos: la descripción y clasificación de los peligros y los efectos posibles en los trabajadores. Es así

como para desarrollar el primer aspecto es importante plantear una serie de preguntas como las siguientes:

- ¿Existe una situación que pueda generar daño?
- ¿Quién/Qué puede sufrir daño?
- ¿Cómo puede ocurrir el daño?
- ¿Cuándo puede ocurrir el daño?

Luego de obtener la información, se establecieron los efectos posibles en los trabajadores, teniendo en cuenta las consecuencias de cada peligro a corto y largo plazo.

### **3. Identificar los controles de riesgo existentes.**

Se identificaron las medidas de control existentes de parte de la administración de la sede campestre Catay y Providencia, para lograr este paso se hizo uso de la técnica de revisión documental, así se analizó en diferentes tipos de documentos, cuáles han sido las medidas y la normativa que han usado para el control de riesgos en SG-SST.

En este sentido, a partir de la revisión documental se encontró un vacío de información en los controles de riesgo psicosocial en los documentos proporcionados, no obstante, se halla una batería de riesgo psicosocial intralaboral donde se establecieron los siguientes parámetros correlacionados de la siguiente manera: factor protector, factor de riesgo e intervención. Sin embargo, no se percibe con exactitud cuáles son los controles definidos por la organización.

### **4. Valorar el riesgo.**

Para llevar a cabo el cuarto paso en la matriz de riesgos, se debe realizar dos actividades que le anteceden: 1) evaluación del riesgo y 2) decidir si el riesgo es aceptable o no.

#### 4.1 Evaluación del riesgo:

Según el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación ICONTEC (2012) la evaluación de los riesgos corresponde al proceso de determinar la probabilidad de que ocurran eventos específicos y la magnitud de sus consecuencias, mediante el uso sistemático de la información disponible. Para profundizar la metodología en este paso ver anexo 1.

#### 4.2 Decidir si un riesgo es aceptable o no

Luego de realizar la evaluación del riesgo y hallar el nivel de riesgo de cada una de las actividades laborales, se decidieron cuales riesgos son aceptables y cuáles no. Para esto, en la práctica empresarial se tomó como punto de partida aquellos establecidos en la GTC-45, presentados en la figura 2.

**Figura 2**

*Criterios de aceptabilidad*

| Nivel de Riesgo | Significado                                     | Explicación  |
|-----------------|---|--|
| I               | No Aceptable                                    | Situación crítica, corrección urgente                          |
| II              | No Aceptable o Aceptable con control específico | Corregir o adoptar medidas de control                          |
| III             | Mejorable                                       | Mejorar el control existente                                   |
| IV              | Aceptable                                       | No intervenir, salvo que un análisis más preciso lo justifique |

Nota. La figura refiere los criterios de aceptabilidad según la Guía Técnica Colombiana GTC-45.

Al aceptar un riesgo específico, se tomó en cuenta el número de expuestos y las exposiciones a otros peligros, que pueden aumentar o disminuir el nivel de riesgo en una situación particular (Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC), 2012).

En este sentido, se aplicó una Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos (IPEVR) según la Guía Técnica 45 (INCONTEC, 2012), para cada proceso y a partir de la selección de unos cargos específicos (administrativo, mantenimiento de

jardinería, mantenimiento de obras civiles, mantenimiento de piscina, servicios generales y portería) de la sede campestre Catay y Providencia se identificaron los riesgos psicosociales presentes, sus posibles efectos sobre la salud y los controles ya existentes (Ver anexo 2). El nivel de riesgo se calculó multiplicando tres variables: qué tan deficiente es el control actual, con qué frecuencia se está expuesto al peligro y qué tan grave podría ser el daño.

### **5. Elaborar las acciones de mejora**

Al culminar la valoración del riesgo y conocer con exactitud el nivel de riesgo de cada una de las actividades laborales que se realizan en la sede campestre Catay y Providencia, y calificar como aceptables o no estas medidas de riesgo, se llevó a cabo el diseño de las acciones de mejora en aquellos aspectos seleccionados para fortalecer.

El Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación ICONTEC (2012) establece para el desarrollo de este paso incluir un inventario de acciones, en orden de prioridad, para mejorar los controles.

### **6. Revisar la conveniencia de las acciones de mejora**

La organización deberá generar un proceso de revisión de las acciones de mejora con personal experto interno y/o externo, o ambos, esto garantizaría que el proceso de valoración de los riesgos y de establecimiento de criterios es correcto y la ejecución del proceso es eficaz (Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC), 2012).

### **7. Mantener y actualizar**

Las acciones de mejora derivadas de la práctica empresarial fueron entregadas a la administración de la sede campestre Catay y Providencia, quienes son los encargados de mantener y actualizar dicha propuesta periódicamente. El Instituto Colombiano de Normas

Técnicas y Certificación ICONTEC, (2012) manifiesta como las revisiones periódicas pueden ayudar a asegurar la consistencia en las valoraciones de los riesgos llevadas a cabo por diferente personal en diferentes momentos.

#### **4.2 Técnicas Para La Recolección De Datos**

La metodología se complementó con la aplicación de una encuesta estructurada tipo Likert y la revisión documental de documentos institucionales, con el fin de identificar los factores psicosociales que puedan afectar el bienestar social, emocional y relacional de los trabajadores de la sede campestre Catay y Providencia dentro y fuera del entorno laboral, la encuesta tomo categorías reconocidas en el estudio de los riesgos psicosociales y las adapta al enfoque social de Trabajo Social, sin replicar el instrumento oficial.

##### ***4.2.1 Encuesta De Tipo Likert***

La encuesta fue integrada por seis (6) categorías tales como:

1) relaciones interpersonales en el trabajo; 2) apoyo social y liderazgo; 3) bienestar emocional en el trabajo; 4) carga laboral y organización del trabajo; 5) conciliación trabajo – vida personal; 6) sentido de pertenencia y clima laboral. Las cuales se desarrollan en treinta (30) ítems mixtos, con afirmaciones positivas y afirmaciones negativas las cuales permiten identificar las percepciones reales de los trabajadores sobre los riesgos psicosociales.

**Tabla 3**

*Matriz de análisis de categorías*

| <b>Categoría</b>                         | <b>Interpretación</b>                                      | <b>Ítems</b>  |
|--|--|---|
| Relaciones interpersonales en el trabajo | Evalúa la calidad de las relaciones, el apoyo y conflictos | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Siento que mis compañeros me tratan con respeto.</li> <li>2. En mi equipo de trabajo existe apoyo cuando alguien tiene dificultades.</li> <li>3. Se presentan conflictos frecuentes entre compañeros de trabajo.</li> <li>4. Me siento escuchado/a cuando expreso una opinión en el trabajo.</li> <li>5. Existe un ambiente de confianza entre los trabajadores.</li> </ol>   |
| Apoyo Social y liderazgo                 | Mide el acompañamiento institucional y estilo de liderazgo | <ol style="list-style-type: none"> <li>6. Mi jefe o coordinador muestra interés por el bienestar del equipo.</li> <li>7. Cuando tengo un problema laboral puedo acudir a alguien para recibir apoyo.</li> <li>8. Siento que mi trabajo es valorado por mis superiores.</li> <li>9. Las decisiones en el trabajo suelen tomarse sin tener en cuenta a los trabajadores.</li> <li>10. Recibo orientación clara cuando tengo dudas sobre mis funciones.</li> </ol> |
| Bienestar emocional en el trabajo        | Identifica estrés, motivación y carga emocional            | <ol style="list-style-type: none"> <li>11. Mi trabajo me genera niveles altos de estrés.</li> <li>12. Al finalizar la jornada laboral me siento emocionalmente agotado/a.</li> <li>13. Me siento motivado/a para realizar mis labores diarias.</li> <li>14. Me preocupa cometer errores en mi trabajo.</li> </ol>   |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  |   | 15. Disfruto las actividades que realizo en mi trabajo.  |
| Carga laboral y organización del trabajo | Analiza exigencias laborales y organización del trabajo | 16. Considero que la cantidad de trabajo asignada es adecuada.<br>17. Frecuentemente debo realizar mis tareas con mucha presión de tiempo.<br>18. Tengo claridad sobre mis funciones y responsabilidades.<br>19. El ritmo de trabajo afecta mi bienestar personal.<br>20. Puedo tomar pausas cuando las necesito.                        |
| Conciliación trabajo-vida personal       | Evalúa equilibrio entre vida personal y laboral         | 21. Mi trabajo me permite compartir tiempo con mi familia.<br>22. Las preocupaciones del trabajo afectan mi vida personal.<br>23. Siento que tengo tiempo suficiente para descansar.<br>24. Mi trabajo interfiere con mis responsabilidades familiares.<br>25. Cuento con apoyo familiar frente a las exigencias del trabajo.            |
| Sentido de pertenencia y clima laboral   | Mide integración, reconocimiento y ambiente laboral     | 26. Me siento parte importante de esta organización.<br>27. Existe un ambiente de respeto entre trabajadores y directivos.<br>28. Siento orgullo de pertenecer a esta organización.<br>29. En el trabajo se presentan situaciones de trato injusto o discriminación.<br>30. Considero que mi trabajo aporta positivamente a la sociedad. |

---

Nota: La tabla representa las preguntas y estructura de la encuesta de riesgos psicosociales.

El instrumento fue diseñado desde un enfoque cuantitativo ya que permite medir niveles de riesgo psicosocial mediante escalas. Las preguntas se elaboraron a partir de la revisión de referentes normativos y teóricos sobre los riesgos psicosociales. Sin embargo, el instrumento no replica ítems de la batería de riesgo psicosocial, sino que adapta las categorías a un enfoque propio de Trabajo Social.

### **Proceso de medición**

1. En primer lugar, para el análisis de la información, se asignaron valores numéricos a las respuestas de la escala Likert (1 a 5).

#### **Tabla 4**

*Asignación de valores*

| <i>Categoría</i>    | <i>Valor</i> |
|---------------------|--------------|
| <i>Nunca</i>        | <i>1</i>     |
| <i>Casi nunca</i>   | <i>2</i>     |
| <i>A veces</i>      | <i>3</i>     |
| <i>Casi siempre</i> | <i>4</i>     |
| <i>Siempre</i>      | <i>5</i>     |

Nota: La tabla representa la asignación de valores a cada respuesta de la encuesta.

2. Los ítems formulados en sentido negativo, fueron recodificados mediante una fórmula para unificar la dirección de la escala. A continuación, la fórmula para recodificar los ítems y una tabla en la cual se plasman los ítems que deben ser recodificados.

$$\text{Valor invertido} = 6 - \text{valor original}$$

**Tabla 5***Ítems negativos*

| <b>Ítems</b> | <b>Pregunta</b>   |
|--------------|---|
| 3            | Se presentan conflictos frecuentes entre compañeros de trabajo.                     |
| 9            | Las decisiones en el trabajo suelen tomarse sin tener en cuenta a los trabajadores. |
| 11           | Mi trabajo me genera niveles altos de estrés.                                       |
| 12           | Al finalizar la jornada laboral me siento emocionalmente agotado/a.                 |
| 14           | Me preocupa cometer errores en mi trabajo.  |
| 17           | Frecuentemente debo realizar mis tareas con mucha presión de tiempo.                |
| 19           | El ritmo de trabajo afecta mi bienestar personal.                                   |
| 22           | Las preocupaciones del trabajo afectan mi vida personal.                            |
| 24           | Mi trabajo interfiere con mis responsabilidades familiares.                         |
| 29           | En el trabajo se presentan situaciones de trato injusto o discriminación.           |

---




Nota: La tabla representa los ítems negativos para ajustar en el análisis de la encuesta.

3. Después de ajustar los valores, se realizó el cálculo del promedio por cada categoría evaluada, dividiendo la suma de los puntajes entre el número de ítems correspondientes.

$$\text{Promedio} = \text{Suma de los ítems} / \text{Número de ítems}$$

4. Después de realizar la fórmula con cada categoría y obtener los resultados, se realizó la interpretación de los rangos, donde los puntajes bajos indican mayor nivel de riesgo psicosocial y los puntajes altos indican condiciones favorables.

**Tabla 6***Interpretación de la escala*

| Promedio  | Nivel de riesgo   | Interpretación            |
|-----------|---|---------------------------|
| 1.0 – 2.4 | Alto   | Condiciones desfavorables |
| 2.5 – 3.4 | Medio  | Riesgo Moderado           |
| 3.5 – 5.0 | Bajo   | Condiciones favorables    |

Nota: Elaboración propia.

El análisis de los datos recolectados se hizo mediante una hoja de cálculo de Excel, en la cual se registraron las respuestas de los participantes y se realizó el procesamiento de los datos (Ver anexo C y D). A través de esta herramienta, se hizo la recodificación de los ítems formulados en sentido negativo, lo cual unifica la dirección de la escala. Finalmente, se calcularon los promedios por cada una de las categorías, facilitando la clasificación de los niveles de riesgo psicosocial.

Esto permitió organizar, sistematizar y analizar la información de manera eficiente, garantizando mayor precisión en los resultados obtenidos.

#### **4.2.2 Revisión Documental**

La revisión documental es un instrumento fundamental para el análisis de los riesgos psicosociales, ya que, por medio de esta es posible obtener información para describir los problemas objeto de análisis, así mismo, conocer e identificar los roles de las personas claves en la institución y el análisis de sus interacciones en el contexto laboral (Sánchez, Fernández, & Díaz, 2021). Por medio de esta técnica, se clasificaron los procesos, actividades y tareas, se analizaron los peligros identificados por la organización y los controles de riesgo existentes para disminuir estos peligros. Además, se realizó la comparación entre la normativa legal y las prácticas reales, lo cual permite identificar diferencias entre lo establecido en la normativa y lo



FORTALECIMIENTO DEL PLAN DEL SG-SST DE ARPRUIS 37

|   |     |
|---|-----|
| Socializar con los trabajadores de ARPRUIS. | x   |
| Validar una acción de mejora.               | x x |

---

*Nota: Elaboración propia.*

## **5. Desarrollo De La Práctica**

Para llevar a cabo el desarrollo de la práctica empresarial, se realizó un proceso de intervención orientado a la identificación, el análisis y la comprensión de los riesgos psicosociales en la sede campestre Catay y Providencia, desde el enfoque propio del Trabajo Social. Con el objetivo de formular acciones de mejora que favorezcan al clima y contexto organizacional y el bienestar integral de los trabajadores. Finalmente, se realizó la socialización de los resultados con los trabajadores y la validación de una de las acciones de mejora para comprobar su viabilidad y aceptación.

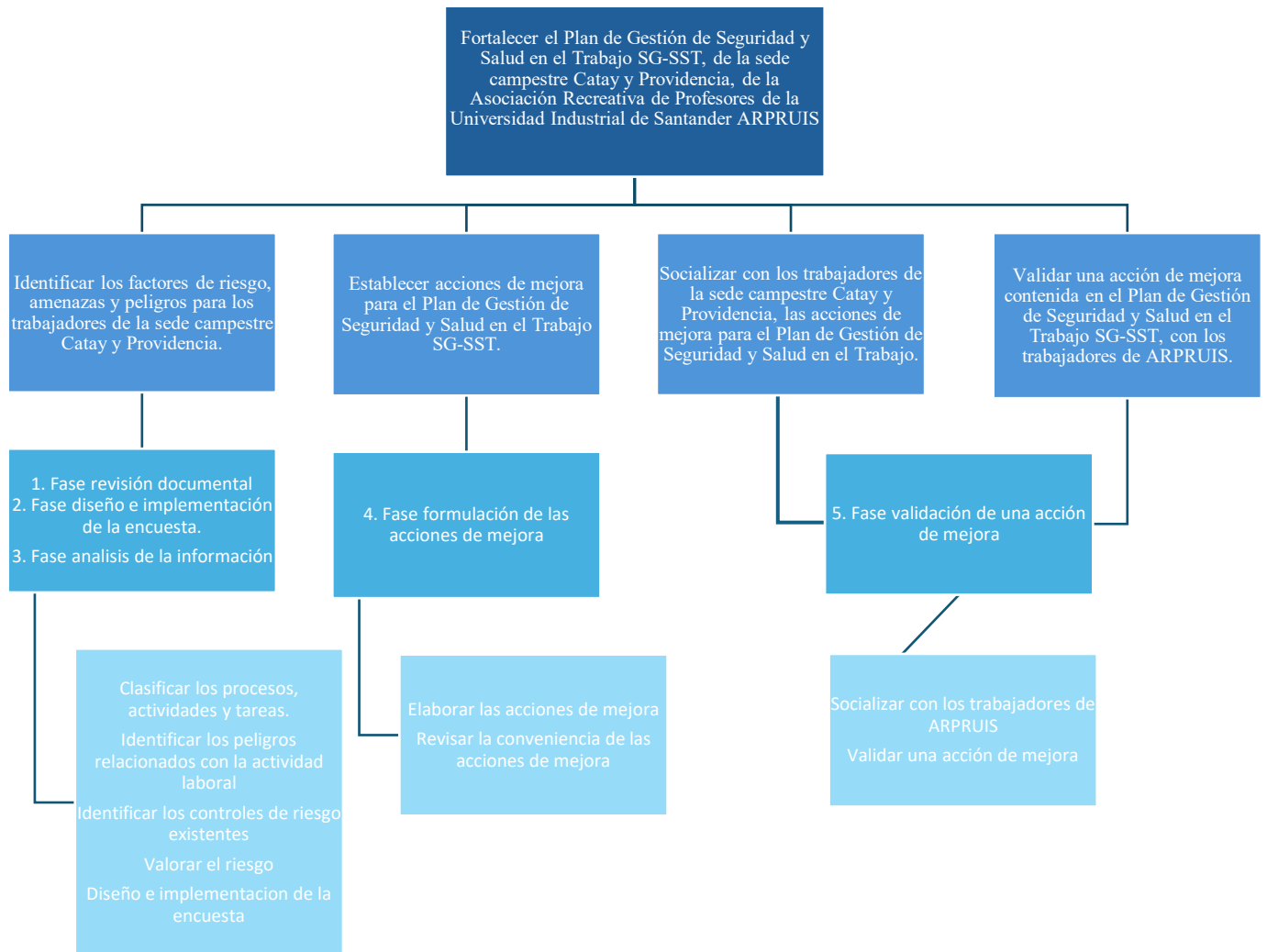
### **5.1 Fases De Intervención**

En el desarrollo de la práctica, se plantearon cinco (5) fases encaminadas al cumplimiento de los objetivos, las actividades del cronograma y la metodología seleccionada. A continuación, se indaga en cada una de las fases y se exponen los principales hallazgos y logros en cada una de ellas; en una primera fase se llevó a cabo la revisión documental, en la segunda fase, el diseño e implementación de la encuesta, la tercera fase consistió en el análisis de la información, la cuarta fase permitió la formulación de las acciones de mejora. Finalmente, la quinta fase, consto de la socialización y validación de una de las acciones de mejora formuladas.

A continuación, la figura 3 plasma las actividades realizadas para dar cumplimiento al objetivo general, objetivos específicos, las actividades del cronograma y las fases de intervención.

**Figura 3**

*Proceso metodológico*



Nota: La figura 3 muestra el proceso metodológico de la práctica empresarial desde el objetivo general, los objetivos específicos, las fases de intervención y las actividades desarrolladas en cada fase.

### ***5.1.1 Revisión Documental***

La primera fase consistió en la revisión y análisis de 10 documentos institucionales proporcionados por la administración de la sede campestre Catay y Providencia, tales como el manual de funciones, actas de reunión del comité de convivencia, programas de vigilancia epidemiológica, la matriz de identificación de peligros e informes de la batería de riesgo psicosocial. Asimismo, la revisión de publicaciones oficiales del Ministerio de Trabajo, para establecer los criterios de cumplimiento en normativa de SG-SST.

El desarrollo de esta fase, permitió comprender el contexto organizacional desde el interior de la institución, identificando las políticas, normas y reglamentos que orientan el funcionamiento de la institución, al mismo tiempo que, se identifica lo planteado en los documentos y lo que se hace realmente en la práctica. La revisión documental permitió identificar factores organizacionales que inciden en los riesgos psicosociales, tales como la carga de trabajo y su impacto en la vida familiar y personal de los trabajadores.

Entre los principales hallazgos se encontraron, la discrepancia entre lo establecido en el Manual de Funciones de la institución y las labores que desarrollan los trabajadores. Encontrando notables diferencias, ya que algunas de las labores que desempeñan los trabajadores no corresponden a las áreas de su cargo. Esta situación genera confusión, pues diariamente las labores cambian dependiendo de las exigencias de la institución y el contexto.

De igual manera, al revisar las actas del Comité de Convivencia y comparándolas a la luz de la Resolución 3461 de 2025, se evidenció una inoperancia en la inclusión del enfoque preventivo en acoso laboral que plantea la normativa, así como los tiempos de reunión del comité y gestión de quejas. Asimismo, se encontraron vacíos en la implementación del Plan de Trabajo y falta de claridad en las actividades que desarrolla la institución.

Por otro lado, el desarrollo de esta fase permitió el cumplimiento de actividades planteadas en el cronograma, entre las cuales se destacan la clasificación de los procesos, actividades y tareas propias de la institución, lo cual permitió la organización de las tareas de los trabajadores. Asimismo, se realizó la identificación de peligros asociados a estas actividades laborales. Posteriormente, se realizó el análisis de los controles de riesgo existentes, identificando las medidas formuladas en el plan de intervención de la matriz de riesgos psicosociales. Finalmente, se llevó a cabo la valoración del riesgo, considerando la probabilidad de ocurrencia y el nivel de impacto sobre los trabajadores, esto permitió priorizar factores para intervenir.

Esta fase aportó no solo a la comprensión del contexto integral, sino también sentar una base sólida para el desarrollo de las demás etapas del proceso de intervención. Además, permitió el cumplimiento del **primer objetivo específico, al identificar los factores de riesgo, amenazas y peligros para los trabajadores de la sede campestre Catay y Providencia.**

### ***5.1.2 Diseño E Implementación***

Al dar por terminada la primera fase correspondiente a la revisión documental, y con los hallazgos identificados. Se dio paso a la segunda fase de diseño e implementación de la encuesta, con el fin de identificar los riesgos psicosociales presentes en la sede campestre Catay y Providencia que inciden en la salud de los trabajadores. La encuesta fue estructurada a partir de seis categorías de análisis sobre riesgos psicosociales:

1. Relaciones interpersonales en el trabajo.
2. Apoyo social y liderazgo.
3. Bienestar emocional en el trabajo.
4. Carga laboral y organización del trabajo.

5. Conciliación trabajo – vida personal.
6. Sentido de pertenencia y clima laboral.

Los ítems que se establecieron en cada categoría, fueron planteados a partir de afirmaciones cerradas en una escala de medición de 1 a 5 tipo Likert, lo cual permitió la recolección de información cuantitativamente. Esta estructura facilitó la medición de los niveles de riesgo teniendo en cuenta las experiencias y percepciones de los trabajadores dentro de la institución en torno a los factores psicosociales.

El diseño de la encuesta se realizó a partir de la revisión y análisis de instrumentos de medición, como la batería de riesgo psicosocial, pero ajustándola a los requerimientos de la práctica empresarial y del campo teórico del Trabajo Social. Para la implementación de la encuesta se empleó un grupo focal, en el cual se tuvo como único criterio de selección; ser el trabajador más antiguo en la institución por cargo laboral, de esta manera, se propició la participación de seis (6) trabajadores, entre hombres y mujeres, en un rango de edad entre los 40 – 65 años, garantizando la confidencialidad, el anonimato y el uso responsable de la información.

De igual manera, se desarrollaron tareas para asegurar la calidad de la información, tales como la selección del lugar donde se iba a aplicar la encuesta, para lo cual fue seleccionado el salón principal de Catay y Providencia por ser un lugar amplio y cómodo. Asimismo, se brindó información a los participantes sobre el objetivo de la encuesta. Debido a que, algunos participantes tenían dificultades en la lectura y diligenciamiento de la encuesta, la practicante fue la encargada de responder el formato, socializando las preguntas y los ítems de respuesta con cada uno de los participantes para llenarlos en el formato.

Finalmente, el diseño y la aplicación de la encuesta fue muy importante en el proceso de intervención, ya que permitió recoger de primera mano información sobre las percepciones de los trabajadores de los factores de riesgo psicosocial, facilitando una visión de los peligros y riesgos presentes en la institución.

### 5.1.3 Análisis De Información

La tercera fase correspondió al proceso de análisis de la información recolectada en la encuesta y la formulación de las acciones de mejora. En primer lugar, se realizó la organización de la información recolectada, en una hoja de cálculo de Microsoft Excel (Ver Anexos C y D). Este proceso incluyó la codificación de las respuestas, la revisión de los ítems y la recodificación de ítems negativos, esto con el fin de garantizar la calidad y confiabilidad de la información para el análisis y formulación de las acciones de mejora.

El análisis de la información se desarrolló mediante el cálculo del promedio, por cada una de las seis categorías evaluadas. Esto permitió establecer los niveles de riesgo psicosocial teniendo en cuenta la interpretación de la escala, para clasificarlos en niveles de riesgo alto, medio y bajo, representado por colores, facilitando la identificación de las áreas con mayor riesgo psicosocial dentro de la institución.

### Figura 4

*Resultados individuales encuesta de riesgo psicosocial*

| ID                  | Relaciones | Apoyo | Bienestar | Carga | Trabajo-Familia | Clima |
|---------------------|------------|-------|-----------|-------|-----------------|-------|
| Porteria            | 3,4        | 3,6   | 3,6       | 3,8   | 2,2             | 4,2   |
| Aux. aseo           | 3,6        | 4,4   | 3,2       | 4,2   | 4               | 3,8   |
| Aux. administrativo | 3,6        | 3,8   | 2,2       | 3,4   | 3,6             | 4,2   |
| Piscinero           | 4          | 4     | 3         | 3,8   | 2,6             | 3,8   |
| Aux. mantenimiento  | 3,8        | 4,2   | 3         | 4     | 3,6             | 4,4   |
| Maestro obra        | 3,8        | 4,4   | 3,6       | 4,4   | 4,2             | 4,4   |

Nota: Tomado de Microsoft Excel

Los resultados por cada área de trabajo en la encuesta psicosocial evidenciaron que, en términos generales, la organización contaba con condiciones favorables en la mayoría de las categorías evaluadas con un nivel de riesgo bajo, indicando condiciones laborales adecuadas. Sin embargo, se identificaron categorías en riesgo medio que requieren atención, especialmente en la categoría bienestar emocional y conciliación trabajo-familia.

Al analizar los resultados por cargos, se observaron resultados diferentes para cada uno. Iniciando por el trabajador en el cargo de portería, el cual presenta un perfil mixto al contar con los tres niveles de riesgo en diferentes categorías de análisis. Aunque tiene resultados adecuados en cuatro de las seis categorías analizadas. Se identificó un riesgo alto en la dimensión trabajo-familia (2.2), lo que evidencia una afectación en la conciliación entre la vida laboral y personal. Esta situación puede estar asociada a jornadas laborales extensas, baja flexibilidad horaria o turnos rotativos. De igual manera, la categoría de relaciones interpersonales en el trabajo se encuentra en un nivel de riesgo medio (3.4), siendo el único trabajador que presenta riesgo en esta categoría, arrojando la necesidad de fortalecer los vínculos y la comunicación con las demás áreas de trabajo.

El auxiliar de aseo tiene resultados mayormente positivos, destacando niveles de riesgo bajo en la categoría apoyo social (4.4) y carga laboral (4.2). Aunque, se observó un nivel de riesgo medio en la categoría de bienestar emocional (3.2), lo que indica posibles factores agotadores, de estrés o desgaste físico. Aunque se identifica un riesgo medio y condiciones favorables, es importante fortalecer las estrategias de bienestar emocional para evitar un riesgo mayor.

El cargo de auxiliar administrativo tiene resultados similares al cargo de portería con una combinación de los tres niveles de riesgo, aunque, presento un nivel de riesgo alto en la categoría

de bienestar emocional (2.2), lo cual indica problemas de sobre carga mental o presión laboral. Asimismo, presento riesgo medio en la categoría de carga laboral (3.4), lo cual podría estar relacionado con las exigencias propias del rol que desempeña e incidir directamente en el bienestar emocional, lo que podría explicar el resultado en estas dos categorías.

El cargo de piscinero presento condiciones generalmente favorables en la mayoría de las categorías de análisis. Sin embargo, se identificaron niveles de riesgo medio en bienestar emocional (3.0) y conciliación trabajo-familia (2.6) lo que indica ciertas dificultades en equilibrar las demandas laborales con la vida personal.

Por otro lado, el auxiliar de mantenimiento muestra un perfil positivo con niveles de riesgo bajo en la mayoría de las categorías, únicamente se observa un riesgo medio en la categoría bienestar emocional (3.0), lo cual podría sugerir ciertas tensiones o demandas laborales que podrían estar afectando su estado emocional. Aunque generalmente cuenta con condiciones favorables para hacer frente a estas y mejorar las condiciones emocionales.

Finalmente, el maestro de obra presento el perfil más favorable entre los cargos evaluados, al presentar niveles de riesgo bajos en todas las categorías de análisis. Este cargo puede considerarse como un referente de buenas prácticas en la institución.

Luego de realizar el análisis individual por cargos a partir de los resultados de la encuesta de riesgo psicosocial, se hizo la consolidación total de la información mediante el cálculo de promedios en cada categoría evaluada. Esto permitió obtener una visión más global e integradora del cada una de las categorías a nivel organizacional, trascendiendo de lo particular a lo general para identificar las tendencias en la institución.

A partir de este consenso, fue posible reconocer los factores protectores y los principales focos de riesgo psicosocial, facilitando la priorización de las áreas para la formulación de las acciones de mejora. El análisis permitió establecer comparaciones entre las categorías de análisis y comprender de manera amplia las condiciones laborales de los trabajadores de la sede recreativa Catay y Providencia.

**Figura 5**

*Resultados generales encuesta de riesgo psicosocial*

| <b>RESULTADOS GENERALES POR CATEGORIA</b> |       |           |       |                 |       |  |
|---|-------|-----------|-------|-----------------|-------|--|
| Relaciones                                | Apoyo | Bienestar | Carga | Trabajo-Familia | Clima |  |
| 3,7                                       | 4,1   | 3,1       | 3,9   | 3,4             | 4,1   |  |

Nota: Tomado de Microsoft Excel

A partir de la consolidación general de los resultados por categoría, se evidencio que la institución presenta, en términos generales, condiciones favorables en la mayoría de las dimensiones evaluadas, destacando niveles de riesgo bajo en apoyo social y liderazgo (4.1), clima laboral y sentido de pertenencia (4.1), carga laboral y organización del trabajo (3.9) y relaciones interpersonales en el trabajo (3.7). Este resultado sugiere la presencia de condiciones laborales favorables, como un ambiente positivo y niveles de acompañamiento institucional.

No obstante, al igual que en los resultados individuales de la encuesta psicosocial, al realizar el consenso general se obtuvieron niveles de riesgo medio en la categoría bienestar emocional en el trabajo (3.1) y conciliación trabajo – vida familiar (3.4). Estos resultados evidenciaron la existencia de tensiones relacionadas con el desgaste emocional, el estrés laboral y las dificultades para balancear las responsabilidades laborales con la vida personal y familiar. Estas situaciones pueden estar relacionadas a factores como la organización y las exigencias

propias de los cargos de trabajo sumado a la disponibilidad de tiempo para el descanso y la vida personal.

En ese sentido, aunque la institución tiene una base sólida en clima organizacional y apoyo social, los resultados muestran que se deben tomar medidas enfocadas al cuidado del bienestar emocional de los trabajadores y la promoción del equilibrio entre su vida laboral - familia. Al comparar estos hallazgos con los resultados de la batería de riesgo psicosocial aplicada anteriormente en la institución, se identificaron similitudes en el estrés laboral y las dificultades en la conciliación entre la vida laboral y personal, lo cual reafirma la importancia de tomar acciones para intervenir de manera oportuna y ágil en estas dimensiones.

De acuerdo con el Ministerio del Trabajo (2015) la exposición a factores de riesgo psicosocial tanto crónicos como de alto nivel puede generar alteraciones fisiológicas, emocionales, cognitivas y comportamentales, tales como alteraciones del sistema nervioso, trastornos del sueño, depresión, ansiedad, entre otros.

En ese sentido, si los riesgos psicosociales que se identificaron no se atienden a tiempo con la implementación de las acciones de intervención, se podrían enfrentar consecuencias en la salud de los trabajadores y, por ende, a nivel organizacional al interior de las dinámicas laborales. Por eso, para que las acciones de intervención sean efectivas, es indispensable que la administración y el área de seguridad y salud en el trabajo se comprometan a mitigar estos riesgos, lo cual debe evidenciarse a través de la definición de políticas claras, la asignación de recursos, el reconocimiento de responsabilidades y la participación en los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo (Ministerio del Trabajo, 2015).

#### ***5.1.4 Formulación De Las Acciones De Mejora***

A partir del análisis de los niveles de riesgo identificados, se propusieron las siguientes acciones de mejora orientadas a la mitigación de los factores de riesgo, amenazas y peligros psicosociales y al fortalecimiento del bienestar integral de los trabajadores de la sede campestre Catay y Providencia.

1. Fortalecer las habilidades de regulación emocional y promover el autocuidado en los trabajadores mediante la implementación de pausas activas basadas en mindfulness, con el fin de contribuir al manejo adecuado del estrés y el bienestar en el entorno laboral.
2. Diseñar e implementar una ruta de atención a los trabajadores tipo PQRS, orientada a la identificación, atención y seguimiento de las situaciones que afecten el bienestar emocional y laboral de los trabajadores.
3. Socializar con los trabajadores la Resolución 3461 de 2025 por medio de la cual se actualiza el Comité de Convivencia Laboral en Colombia, en el cual se establecen los tiempos de gestión que quejas y se amplía un enfoque de prevención en acoso laboral.
4. Implementar programas de bienestar familiar que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral y personal, por medio de estrategias como jornadas de integración familiar, actividades recreativas y culturales dirigidas a los trabajadores y sus familias.
5. Sensibilizar a los trabajadores de la sede Catay y Providencia sobre el uso adecuado del tiempo libre y el fortalecimiento de las redes de apoyo familiar.
6. Orientar a los trabajadores sobre herramientas de resolución de conflictos y comunicación asertiva para favorecer las relaciones interpersonales en el trabajo.

**Tabla 8***Acciones de mejora*

| <b>Riesgo a mitigar</b>               | <b>Objetivo</b>   | <b>Estrategia</b>  | <b>Meta</b>  | <b>Indicador</b>   | <b>Producto</b>        | <b>Responsable</b>                        | <b>Fecha</b> |
|---------------------------------------|---|--|--|--|------------------------|---|--------------|
| Bienestar emocional y estrés laboral  | Fortalecer la regulación emocional y el autocuidado en los trabajadores | Implementación de pausas activas con enfoque mindfulness | Realizar mínimo 1 sesiones mensual de pausas activas       | Número de sesiones /<br>Número de trabajadores participantes | Registro de asistencia | Responsable SG-SST                        | 3 meses      |
| Seguimiento a problemáticas laborales | Diseñar e implementar una ruta de atención tipo PQRS                    | Creación y socialización de la ruta de atención          | Implementar la ruta de atención con todos los trabajadores | Número de casos reportados /<br>Número de casos atendidos    | Formato PQRS           | Talento humano /<br>Comité de convivencia | 2 meses      |
| Desconocimiento normativo             | Socializar la Resolución 3461 de 2025                                   | Jornadas de capacitación y sensibilización               | Capacitar al 100% de los trabajadores                      | Número de trabajadores capacitados                           | Registro de asistencia | Responsable SG-SST                        | 1 mes        |

FORTALECIMIENTO DEL PLAN DEL SG-SST DE ARPRUIS 50

|  |  |  |                                     |  |   |                                     |         |
|--|--|--|-------------------------------------|--|---|-------------------------------------|---------|
| Dificultades conciliación trabajo – vida personal  | Promover el bienestar familiar   | Jornadas de integración y actividades familiares             | Realizar 2 jornadas al año          | Número de actividades realizadas / participación | Evidencia de actividades / registro de asistencia | Administración                      | 6 meses |
| Uso del inadecuado del tiempo libre                | Sensibilizar sobre el uso del tiempo libre                                     | Talleres y espacios de reflexión                             | Realizar mínimo 1 taller trimestral | Número de talleres / participación               | Registro de asistencia                            | Talento humano / Responsable SG-SST | 3 meses |
| Comunicación inadecuada y resolución de conflictos | Fortalecer las habilidades de comunicación asertiva y resolución de conflictos | Talleres de comunicación asertiva y resolución de conflictos | Realizar mínimo 1 taller trimestral | Número de talleres / participación               | Registro de asistencia                            | Talento humano / Responsable SG-SST | 3 meses |

Nota: La tabla representa el plan de trabajo con las acciones de mejora formuladas.

En conjunto, las acciones de mejora propuestas responden de manera oportuna a los riesgos psicosociales identificados en la institución, priorizando aquellas dimensiones que evidenciaron un nivel de riesgo medio de afectación, como el bienestar emocional y la conciliación trabajo-familia.

Su implementación contribuirá no solo a la mitigación de los riesgos identificados, sino también a la consolidación de entornos laborales más saludables, promoviendo el bienestar integral de los trabajadores y el cumplimiento de objetivos institucionales desde una perspectiva preventiva y de mejora continua. Además, permite el cumplimiento del **segundo objetivo específico** encaminado a **establecer acciones de mejora para el Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.**

#### ***5.1.5 Validación Acción De Mejora***

Posterior a la formulación de las acciones de mejora derivadas del análisis de los resultados de la encuesta de riesgos psicosociales, se llevó a cabo la validación de una de las acciones propuestas, con el propósito de analizar la pertinencia y viabilidad en el contexto institucional. Este proceso permitió contrastar la acción formulada con la realidad de los trabajadores, sus necesidades y el contexto organizacional, a través de un espacio de socialización y retroalimentación. De esta manera, la validación de la acción de mejora se constituye como un ejercicio fundamental en la práctica empresarial y el cumplimiento de los objetivos específicos, asegurando que las acciones formuladas respondan a las necesidades, riesgos y peligros identificados.

La acción seleccionada estuvo orientada a fortalecer las habilidades de regulación emocional y promover el autocuidado en los trabajadores mediante la implementación de pausas

activas basadas en mindfulness, con el fin de contribuir al manejo adecuado del estrés y el bienestar en el entorno laboral.

Para el desarrollo de esta validación, se realizó una pausa activa en el salón social de la sede recreativa Catay y Providencia, con la participación de nueve (9) trabajadores entre todas las áreas de trabajo, hombres y mujeres (Ver Anexo E). La actividad se estructuró a partir de la estrategia de mindfulness como herramienta para el manejo del estrés, orientada a favorecer el bienestar emocional a través del reconocimiento consciente del momento presente. El objetivo de la actividad fue “Fomentar la atención en el “aquí y ahora” mediante la activación de los cinco sentidos”.

En un primer momento, se desarrolló una meditación guiada en la cual los participantes fueron orientados a centrarse en sus sentidos para reconocer el entorno en el que estaban. Se promovió el uso del oído para identificar los sonidos del entorno, el olfato para relacionar un olor a ese entorno, el tacto para reconocer la ubicación y sensación del cuerpo al permanecer en ese espacio, la vista a través de la imaginación del entorno, y el gusto mediante la evocación de sabores asociados al lugar. Seguido a ello, se realizó un ejercicio reflexivo utilizando una uva pasa como elemento de exploración sensorial.

Primero, se les pidió a los trabajadores comer la uva pasa como lo harían normalmente; luego, se les indicó comer nuevamente una segunda uva pasa de forma consciente y pausada, prestando atención a sus características como el olor, la textura, la forma, el color y el sabor, incluyendo la exploración de los sentidos, así como las sensaciones generadas mientras la consumían. Esta actividad permitió fomentar la conciencia plena de las acciones cotidianas, promoviendo una relación con el entorno, el presente y su propio cuerpo.

Esta estrategia se diseñó con el propósito de brindar a los trabajadores herramientas de relajación que permita desconectar su atención por un momento de las preocupaciones laborales o personales del día a día, favoreciendo la disminución del estrés y el fortalecimiento de la sensibilidad y la percepción consciente del cuerpo. En este sentido, el objetivo era que los trabajadores reconocieran la importancia de tener una pausa de sus actividades, observar y experimentar el momento presente, más allá de la rutina y las demandas del trabajo.

En cuanto a los resultados, se evidenció que el ejercicio fue algo nuevo y diferente para los trabajadores, quienes afirmaron que en su diario vivir no suelen prestar atención consciente a lo que sienten o perciben a través de sus sentidos. Un caso que llamó la atención fue uno de los trabajadores el cual expresó que, en momentos donde siente estrés suele tomarse un café, sin embargo, a partir de la actividad se dio cuenta que ese momento se establece como una rutina de relajación. En general, la actividad permitió generar reflexiones significativas en torno al autocuidado y al manejo del estrés, evidenciando lo útil de incluir estas pausas activas en el contexto laboral.

En conclusión, esta experiencia demostró que la validación de esta acción de mejora es viable y fue bien recibida por parte de los trabajadores y administrativos, además, tiene un potencial para contribuir al bienestar emocional de los trabajadores. De esta manera, se reafirma la necesidad de implementar este tipo de estrategias de manera continua en la institución, como parte de las acciones orientadas a la prevención de riesgos psicosociales y la promoción de entornos laborales saludables. Finalmente, se da cumplimiento al **tercer y cuarto objetivo específico al socializar y validar una acción de mejora contenida en el Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, con los trabajadores de ARPRUIS.**

## 6. Evaluación Crítica

El proceso de práctica empresarial fue posible identificar, analizar y abordar los riesgos psicosociales presentes en la sede campestre Catay y Providencia, desde una perspectiva propia del Trabajo Social. Sin embargo, durante el desarrollo también ocurrieron una serie de dificultades, fortalezas y aprendizajes que vale la pena mencionar para la comprensión del proceso desarrollado en la institución.

En relación a las dificultades encontradas se identificó, en primer lugar, la poca información institucional disponible, especialmente en la fase de revisión documental, donde pueden existir vacíos o desactualización en algunos registros, lo que limitó la comprensión total del contexto organizacional. De igual manera, se evidenciaron dificultades para la participación de los trabajadores por disponibilidad de tiempo, para hacer frente a esta situación se implementó la estrategia de un grupo focal, generar este espacio resultó mucho más cercano, participativo y reflexivo para que los trabajadores pudieran expresar sus necesidades, experiencias y percepciones. Otro factor de dificultad en la práctica empresarial, fue el hecho de que, en algunas ocasiones, los riesgos psicosociales no eran reconocidos como un problema relevante en la institución, lo que puede generar resistencia o subestimación frente a su abordaje.

A pesar de estas dificultades, el proceso contó con fortalezas importantes. Una de ellas fue la combinación de diferentes técnicas de recolección de información, como la encuesta estructurada y la revisión documental, lo que permitió un análisis del contexto institucional. Asimismo, el enfoque de Trabajo Social aportó una mirada más humana de las problemáticas al interior de la organización, más allá de un factor exclusivamente técnico.

Otra fortaleza fue la disposición de la institución, el personal administrativo y los trabajadores para participar en la práctica empresarial y la disposición de tiempo para la

validación de una de las acciones formuladas. Igualmente, la implementación de la estrategia basada en mindfulness evidenció ser una herramienta pertinente, innovadora y bien recibida por los trabajadores, generando espacios de reflexión sobre la importancia de este tipo de herramientas para el manejo del estrés.

Desde el punto de vista de los aprendizajes profesionales, la práctica empresarial dejó aprendizajes significativos en el ejercicio del Trabajo Social en el ámbito organizacional, como la capacidad del análisis crítico, la planificación de intervenciones, el conocimiento de normativa en SG-SST y el manejo de herramientas de recolección y análisis de información. También permitió comprender los riesgos psicosociales como factores del entorno laboral influenciados por múltiples factores individuales, familiares, contextuales y estructurales. De igual manera, se evidencia la importancia de promover procesos participativos y de inclusión laboral que favorezcan a los trabajadores. Finalmente, la experiencia permitió reconocer el papel del Trabajador Social como un agente en la promoción del bienestar laboral y la construcción de entornos laborales más saludables.

En cuanto a las recomendaciones para la institución, se sugiere dar continuidad a las acciones de mejora propuestas, especialmente aquellas orientadas al fortalecimiento del bienestar emocional en el trabajo, el manejo del estrés y la conciliación trabajo – vida personal. Para esto, es necesario el compromiso institucional mediante la asignación de recursos y la inclusión de estas acciones dentro del plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se recomienda fortalecer los canales de comunicación interna y la implementación de la ruta de atención tipo PQRS, con el propósito de garantizar el seguimiento oportuno de las situaciones reportadas y que no sean tomadas por alto al interior de la institución. De igual

manera, se sugiere promover procesos de formación y sensibilización en torno a los riesgos psicosociales, involucrando a todos los niveles jerárquicos de la organización.

Finalmente, en relación con las recomendaciones para futuros practicantes, se sugiere organizar adecuadamente el tiempo de intervención, enfocarse en acciones que sean viables y sostenibles. De igual manera, es fundamental generar espacios que faciliten la participación activa de los trabajadores. Por último, se invita a asumir el proceso de practica como un espacio de aprendizaje continuo, en donde se articulen los conocimientos teóricos de la carrera con la realidad social y organizacional.

## **7. Conclusiones**

Esta experiencia práctica permitió evidenciar la relevancia del Trabajo Social como profesión en los contextos organizacionales, especialmente en la identificación, análisis e intervención de los riesgos psicosociales que afectan el bienestar integral de los trabajadores. El rol del trabajador social se posiciona como el profesional capacitado para la comprensión de las problemáticas laborales desde una perspectiva humana, reconociendo la importancia de factores individuales, familiares, sociales, contextuales y organizacionales, más allá de la comprensión de las problemáticas netamente en el cumplimiento de las normativas vigentes.

Esa mirada integral es precisamente lo que resalta el rol del trabajador social de otras disciplinas que intervienen en la sociedad. No se encarga únicamente de cumplir con los parámetros normativos, sino, de entender porque aparecen las problemáticas, cuáles son los factores que las componen y como se pueden diseñar e implementar acciones que respondan no solo a las problemáticas, sino que promuevan entornos protectores y prevengan factores de riesgo para los implicados.

De igual manera, se resalta el rol del trabajador social como un mediador y facilitador de procesos participativos, promoviendo espacios de escucha activa y reflexión, fortaleciendo la comunicación, la cohesión grupal y el bienestar de los trabajadores, contribuyendo a la construcción de entornos laborales más saludables.

Finalmente, aunque el rol de trabajador social en el ámbito organizacional se encuentra en una etapa emergente, esta experiencia reafirma la importancia de este profesional en el contexto organizacional, demostrando que puede ser un agente de cambio dentro de las organizaciones, por medio del enfoque social y crítico que posiciona al Trabajo Social como un contribuyente a los procesos centrados en el bienestar integral de las personas.

### Referencias

- ARPRUIS. (ABRIL de 2026). *Presentación*. Obtenido de <https://www.arpruis.com/presentacion/>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. 2000: McGRAW-HILL INTERAMERICANA S.A.
- Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC). (20 de Junio de 2012). *Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional*. Bogota D.C, Colombia.
- Medina, F. M. (2015). El trabajo social de empresa: otro ambito de trabajo. *Búsqueda*, 62-76.
- Mendoza, L. P., & Flórez, Y. D. (2014). Trabajo Social Organizacional y en Salud Ocupacional en Colombia: Inicios, Desarrollos y Desafíos. *Revista Eleuthera*, 121-145.
- Ministerio de Trabajo. (26 de Mayo de 2015). Decreto 1072 de 2015. *Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. Bogota, Colombia.
- Ministerio del Trabajo. (2015). *Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora. Guía técnica general*. Bogota D.C.
- Miranda, P., Guerra, L., Calderon, M., & Cornejo, R. (2020). Conocimientos y habilidades para el Trabajo Social Ocupacional: desafíos para la formulacion y el ejercicio profesional. *Cuadernos de Trabajo Social*, 233-245.
- Naranjo, M. I., & Pachon, S. V. (2014). Competencias laborales del trabajador social en el área de seguridad y salud en el trabajo. *Hojas y Hablas*, 158-169.
- OMS. (06 de Mayo de 2025). *Determinantes sociales de la salud*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/social-determinants-of-health#:~:text=Los%20determinantes%20sociales%20de%20la%20salud%20son,conforman%20las%20condiciones%20de%20la%20vida%20cotidiana.>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). *Estrés en el trabajo*.
- Sánchez, M. J., Fernández, M., & Diaz, J. C. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista Científica Uisrael*.

**ANEXO A.**

**Evaluación del riesgo**

**NIVEL DE RIESGO (NR)**

**NR= NP x NC**

**NP: Nivel de probabilidad**  
**NC: Nivel de consecuencia**

- Para determinar el nivel de probabilidad (NP) se requiere:

**NIVEL DE PROBABILIDAD: NP= ND x NE**

Donde:

ND: Nivel de deficiencia.

NE: Nivel de exposición.

Para determinar ND se utilizan los criterios de la figura 1 a continuación:

**Figura 1.**

*Nivel de Deficiencia*

| <b>Nivel de deficiencia</b> | <b>Valor de ND</b> | <b>Significado</b>  |
|-----------------------------|--------------------|---|
| Muy Alto (MA)               | 10                 | Se ha(n) detectado peligro(s) que determina(n) como posible la generación de incidentes o consecuencias muy significativas, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes respecto al riesgo es nula o no existe, o ambos.                         |
| Alto (A)                    | 6                  | Se ha(n) detectado algún(os) peligro(s) que pueden dar lugar a consecuencias significativa(s), o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es baja, o ambos.   |
| Medio (M)                   | 2                  | Se han detectado peligros que pueden dar lugar a consecuencias poco significativa(s) o de menor importancia, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es moderada, o ambos.   |
| Bajo (B)                    | No se Asigna Valor | No se ha detectado consecuencia alguna, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es alta, o ambos. El riesgo está controlado.<br>Estos peligros se clasifican directamente en el nivel de riesgo y de intervención cuatro (IV) Véase tabla 8. |

Nota. La figura representa el nivel de deficiencia según la Guía Técnica Colombiana

El detalle del Nivel de Deficiencia (ND) lo deberá determinar quién este desarrollando la GTC-45, para cada uno de los riesgos relacionados con las actividades laborales de los trabajadores.

Para determinar NE se utilizan los criterios a continuación:

**Figura 2**

*Nivel de Exposición (NE)*

| Nivel de exposición | Valor de NE | Significado  |
|---------------------|-------------|--|
| Continua (EC)       | 4           | La situación de exposición se presenta sin interrupción o varias veces con tiempo prolongado durante la jornada laboral. |
| Frecuente (EF)      | 3           | La situación de exposición se presenta varias veces durante la jornada laboral por tiempos cortos.                       |
| Ocasional (EO)      | 2           | La situación de exposición se presenta alguna vez durante la jornada laboral y por un periodo de tiempo corto.           |
| Esporádica (EE)     | 1           | La situación de exposición se presenta de manera eventual.   |

Nota. La figura representa el nivel de exposición según la Guía Técnica Colombiana GTC-45.

Finalmente, para determinar el valor real del Nivel de Probabilidad (NP) se combinan los dos resultados:

**Figura 3**

*Nivel de Probabilidad (NP)*

| Niveles de Probabilidad   |    | Nivel de Exposición (NE) |         |        |        |
|---------------------------|----|--------------------------|---------|--------|--------|
|                           |    | 4                        | 3       | 2      | 1      |
| Nivel de deficiencia (ND) | 10 | MA – 40                  | MA – 30 | A – 20 | A - 10 |
|                           | 6  | MA – 24                  | A – 18  | A – 12 | M - 6  |
|                           | 2  | M – 8                    | M – 6   | B – 4  | B – 2  |

Nota. La figura representa el nivel de probabilidad según la guía Técnica Colombiana GTC-45.

Este último resultado se interpreta de acuerdo con el significado a continuación, teniendo el valor asignado a Nivel de Probabilidad (NP)

**Figura 4**

*Interpretación Nivel de Probabilidad (NP)*

| <b>Nivel de probabilidad</b> | <b>Valor de NP</b> | <b>Significado</b>   |
|------------------------------|--------------------|--|
| Muy Alto (MA)                | Entre 40 y 24      | Situación deficiente con exposición continua, o muy deficiente con exposición frecuente.<br>Normalmente la materialización del riesgo ocurre con frecuencia.   |
| Alto (A)                     | Entre 20 y 10      | Situación deficiente con exposición frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica.<br>La materialización del Riesgo es posible que suceda varias veces en la vida laboral |
| Medio (M)                    | Entre 8 y 6        | Situación deficiente con exposición esporádica, o bien situación mejorable con exposición continuada o frecuente.<br>Es posible que suceda el daño alguna vez.   |
| Bajo (B)                     | Entre 4 y 2        | Situación mejorable con exposición ocasional o esporádica, o situación sin anomalía destacable con cualquier nivel de exposición.<br>No es esperable que se materialice el riesgo, aunque puede ser concebible.          |

Nota. La figura representa la interpretación del nivel de probabilidad según la *Guía Técnica Colombiana GTC- 45*.

Para obtener el Nivel de Consecuencia (NC) se toma uno de los valores asignados a continuación, según los siguientes parámetros.

**Figura 5**

*Nivel de Consecuencia (NC)*

| <b>Nivel de Consecuencias</b> | <b>NC</b> | <b>Significado</b>   |
|-------------------------------|-----------|--|
|                               |           | <b>Daños Personales</b>  |
| Mortal o Catastrófico (M)     | 100       | Muerte (s)   |
| Muy grave (MG)                | 60        | Lesiones o enfermedades graves irreparables (Incapacidad permanente parcial o invalidez) |
| Grave (G)                     | 25        | Lesiones o enfermedades con incapacidad laboral temporal (ILT)                           |
| Leve (L)                      | 10        | Lesiones o enfermedades que no requieren incapacidad                                     |

Nota. La figura representa el nivel de consecuencia según la *Guía Técnica Colombiana GTC-45*.

Finalmente, la formulación del Nivel de Riesgo (NR) se combina para obtener un resultado, el cual se interpreta en la siguiente figura.

**Figura 6**

*Nivel de Riesgo (NR)*

| Nivel de riesgo<br>NR = NP x NC |     | Nivel de probabilidad (NP) |                   |               |                   |
|---------------------------------|-----|----------------------------|-------------------|---------------|-------------------|
|                                 |     | 40-24                      | 20-10             | 8-6           | 4-2               |
| Nivel de consecuencias (NC)     | 100 | I<br>4000-2400             | I<br>2000-1200    | I<br>800-600  | II<br>400-200     |
|                                 | 60  | I<br>2400-1440             | I<br>1200-600     | II<br>480-360 | II 240<br>III 120 |
|                                 | 25  | I<br>1000-600              | II<br>500 – 250   | II<br>200-150 | III<br>100- 50    |
|                                 | 10  | II<br>400-240              | II 200<br>III 100 | III<br>80-60  | III 40<br>IV 20   |

Nota. La figura representa el nivel de riesgo según la Guía Técnica Colombiana GTC-45.

**Figura 7**

*Interpretación Nivel de Riesgo (NR)*

| Nivel de Riesgo y de intervención | Valor de NR | Significado   |
|-----------------------------------|-------------|---|
| I                                 | 4000-600    | Situación crítica. Suspender actividades hasta que el riesgo esté bajo control. Intervención urgente.   |
| II                                | 500 – 150   | Corregir y adoptar medidas de control de inmediato.   |
| III                               | 120 – 40    | Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad   |
| IV                                | 20          | Mantener las medidas de control existentes, pero se deberían considerar soluciones o mejoras y se deben hacer comprobaciones periódicas para asegurar que el riesgo aún es aceptable. |

Nota. La figura representa la interpretación del nivel de riesgo según la Guía Técnica Colombiana GTC-45.

ANEXO B.

MATRIZ GTC 45\_2026 CATAY - Excel

Buscar

Archivo Inicio Insertar Dibujar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda

Compartir

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición Complementos

| PROCESO / FASE / ACTIVIDAD   | CARGOS                                 | DESCRIPCION ACTIVIDAD / TAREA  | TIPO DE ACTIVIDAD | SEDE O LUGAR                   | PELIGRO     | CATEGORIA PELIGRO                  | DESCRIPCION / FUENTE                   | EFFECTOS POSIBLES                      | CONTRAFUENTE |
|------------------------------|--|--|-------------------|--------------------------------|-------------|------------------------------------|--|--|--------------|
| ADMINISTRATIVO               | SECRETARIA, AUXILIAR CONTABLE.         | USO DE COMPUTADOR, ATENCION AL CUENTE, RECEPCION DE LLAMADAS, RECEPCION DE CORRESPONDENCIAS, APOYO ADMINISTRATIVO, MANEJO DE PAPELERIA, VERIFICACION DE PROCESOS, PAGOS DE NOMINA, PAGOS DE PROVEEDORES, SEGUIMIENTO Y MANEJO DE HERRAMIENTAS, MANEJO DE CARGAS, MANEJO DE MAQUINAS, MANTENIMIENTOS LOCATIVOS A COSECHAS, ATENCION AL CLIENTE, RECEPCION DE LLAMADAS, RECEPCION DE CORRESPONDENCIAS, APOYO ADMINISTRATIVO, MANEJO DE PAPELERIA, VERIFICACION DE PROCESOS, PAGOS DE NOMINA, PAGOS DE PROVEEDORES, SEGUIMIENTO Y CONTROL DE RECURSOS | RUTINARIA         | SEDE ADMINISTRATIVA            | PSICOSOCIAL | CARACTERISTICAS DE LA ORGANIZACION | COMUNICACION, ORGANIZACION DEL TRABAJO | FATIGA, CEFALEA, ESTRÉS                | NINGUNO      |
| MANTENIMIENTO-JARDINERIA     | AUXILIAR DE MANTENIMIENTO              | MANEJO DE HERRAMIENTAS, MANEJO DE CARGAS, MANEJO DE MAQUINAS, MANTENIMIENTOS LOCATIVOS A COSECHAS, ATENCION AL CLIENTE, RECEPCION DE LLAMADAS, RECEPCION DE CORRESPONDENCIAS, APOYO ADMINISTRATIVO, MANEJO DE PAPELERIA, VERIFICACION DE PROCESOS, PAGOS DE NOMINA, PAGOS DE PROVEEDORES, SEGUIMIENTO Y CONTROL DE RECURSOS  | RUTINARIA         | INSTALACIONES DE LA SEDE       | PSICOSOCIAL | CARACTERISTICAS DE LA ORGANIZACION | COMUNICACION, ORGANIZACION DEL TRABAJO | FATIGA, CEFALEA, ESTRÉS, IRRITABILIDAD | NINGUNO      |
| ADMINISTRATIVO               | ADMINISTRADOR, AUXILIAR ADMINISTRATIVO | USO DE COMPUTADOR, ATENCION AL CUENTE, RECEPCION DE LLAMADAS, RECEPCION DE CORRESPONDENCIAS, APOYO ADMINISTRATIVO, MANEJO DE PAPELERIA, VERIFICACION DE PROCESOS, PAGOS DE NOMINA, PAGOS DE PROVEEDORES, SEGUIMIENTO Y CONTROL DE RECURSOS   | RUTINARIA         | INSTALACIONES DE LA SEDE CATAY | PSICOSOCIAL | CARACTERISTICAS DE LA ORGANIZACION | COMUNICACION, ORGANIZACION DEL TRABAJO | FATIGA, CEFALEA, ESTRÉS                | NINGUNO      |
| MANTENIMIENTO- OBRAS CIVILES | MAESTRO DE OBRA                        | DIRECCION DE OBRAS DE CONSTRUCCIONES MENORES (REMEDIACIONES, ADECUACIONES Y MANTENIMIENTOS)  | RUTINARIA         | INSTALACIONES DE LA SEDE       | PSICOSOCIAL | CARACTERISTICAS DE LA ORGANIZACION | COMUNICACION, ORGANIZACION DEL TRABAJO | FATIGA, CEFALEA, ESTRÉS, IRRITABILIDAD | NINGUNO      |
| MANTENIMIENTO- PISCINA       | PISCINERO                              | LIMPIEZA, MANTENIMIENTO DEL AREA DE LA PISCINA Y VIGILANCIA DEL CUMPLIMIENTO DE NORMAS DEL USO DE REALIZACION DE ASEO GENERAL EN BAÑOS, PISOS, ZONAS COMUNES, SALONES SOCIALES Y CABAÑAS.  | RUTINARIA         | INSTALACIONES DE LA SEDE       | PSICOSOCIAL | CARACTERISTICAS DE LA ORGANIZACION | COMUNICACION, ORGANIZACION DEL TRABAJO | FATIGA, CEFALEA, ESTRÉS, IRRITABILIDAD | NINGUNO      |
| SERVICIOS GENERALES          | AUXILIAR DE ASEO                       | REALIZACION DE ASEO GENERAL EN BAÑOS, PISOS, ZONAS COMUNES, SALONES SOCIALES Y CABAÑAS.  | RUTINARIA         | INSTALACIONES DE LA SEDE       | PSICOSOCIAL | CARACTERISTICAS DE LA ORGANIZACION | COMUNICACION, ORGANIZACION DEL TRABAJO | FATIGA, CEFALEA, ESTRÉS, IRRITABILIDAD | NINGUNO      |
| PORTERIA                     | PORTERIA                               | CONTROL DE INGRESO Y SALIDA DE ASOCIADOS Y VISITANTES.   | RUTINARIA         | INSTALACIONES DE LA SEDE       | PSICOSOCIAL | CARACTERISTICAS DE LA ORGANIZACION | COMUNICACION, ORGANIZACION DEL TRABAJO | FATIGA, CEFALEA, ESTRÉS, IRRITABILIDAD | NINGUNO      |

Listo Se encontraron 7 de 100 registros Accesibilidad: es necesario investigar 64%

# FORTALECIMIENTO DEL PLAN DEL SG-SST DE ARPRUIS 64

MATRIZ GTC 45\_2026 CATAY - Excel

Calibri 10

General

Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda

Insertar Eliminar Formato

Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

Complementos

G111

|     | A                            | B                                      | C  | D                 | E                              | F           | G                                | H  | I                                      | J     |
|-----|------------------------------|--|--|-------------------|--------------------------------|-------------|----------------------------------|--|--|-------|
|     | PROCESO / FASE / ACTIVIDAD   | CARGOS                                 | DESCRIPCION ACTIVIDAD / TAREA  | TIPO DE ACTIVIDAD | SEDE O LUGAR                   | PELIGRO     | CATEGORIA PELIGRO                | DESCRIPCION / FUENTE                     | EFFECTOS POSIBLES                      | CONTR |
| 1   | ADMINISTRATIVO               | SECRETARIA, AUXILIAR CONTABLE.         | USO DE COMPUTADOR, ATENCION AL CUENTE, RECEPCION DE LLAMADAS, RECEPCION DE CORRESPONDENCIAS, APOYO ADMINISTRATIVO, MANEJO DE PAPELERIA, VERIFICACION DE PROCESOS, PAGOS DE NOMINA, PAGOS DE PROVEEDORES, SEGUIMIENTO Y | RUTINARIA         | SEDE ADMINISTRATIVA            | PSICOSOCIAL | CARACTERISTICAS DEL GRUPO SOCIAL | RELACIONES Y COHESION, TRABAJO EN EQUIPO | FATIGA, CEFALEA, ESTRÉS                | NINC  |
| 11  | MANTENIMIENTO-JARDINERIA     | AUXILIAR DE MANTENIMIENTO              | MANEJO DE HERRAMIENTAS, MANEJO DE CARGAS, MANEJO DE MÁQUINAS, MANTENIMIENTOS LOCATIVOS A LA PLANTA FISICA.   | RUTINARIA         | INSTALACIONES DE LA SEDE CATAY | PSICOSOCIAL | CARACTERISTICAS DEL GRUPO SOCIAL | RELACIONES Y COHESION, TRABAJO EN EQUIPO | FATIGA, CEFALEA, ESTRÉS, IRRITABILIDAD | NINC  |
| 28  | ADMINISTRATIVO               | ADMINISTRADOR, AUXILIAR ADMINISTRATIVO | RECEPCION DE CORRESPONDENCIAS, APOYO ADMINISTRATIVO, MANEJO DE PAPELERIA, VERIFICACION DE PROCESOS, PAGOS DE NOMINA, PAGOS DE PROVEEDORES, SEGUIMIENTO Y CONTROL DE RECURSOS   | RUTINARIA         | INSTALACIONES DE LA SEDE CATAY | PSICOSOCIAL | CARACTERISTICAS DEL GRUPO SOCIAL | RELACIONES Y COHESION, TRABAJO EN EQUIPO | FATIGA, CEFALEA, ESTRÉS                | NINC  |
| 42  | MANTENIMIENTO- OBRAS CIVILES | MAESTRO DE OBRA                        | DIRECCION DE OBRAS DE CONSTRUCCIONES MENORES (REMODELACIONES, ADECUACIONES Y MANTENIMIENTOS)   | RUTINARIA         | INSTALACIONES DE LA SEDE       | PSICOSOCIAL | CARACTERISTICAS DEL GRUPO SOCIAL | RELACIONES Y COHESION, TRABAJO EN EQUIPO | FATIGA, CEFALEA, ESTRÉS, IRRITABILIDAD | NINC  |
| 59  | MANTENIMIENTO- PISCINA       | PISCINERO                              | LIMPIEZA, MANTENIMIENTO DEL AREA DE LA PISCINA Y VIGILANCIA DEL CUMPLIMIENTO DE NORMAS DEL USO DE  | RUTINARIA         | INSTALACIONES DE LA SEDE       | PSICOSOCIAL | CARACTERISTICAS DEL GRUPO SOCIAL | RELACIONES Y COHESION, TRABAJO EN EQUIPO | FATIGA, CEFALEA, ESTRÉS, IRRITABILIDAD | NINC  |
| 73  | SERVICIOS GENERALES          | AUXILIAR DE ASEO                       | REALIZACION DE ASEO GENERAL EN BAÑOS, PISOS, ZONAS COMUNES, SALONES SOCIALES Y CABAÑAS   | RUTINARIA         | INSTALACIONES DE LA SEDE CATAY | PSICOSOCIAL | CARACTERISTICAS DEL GRUPO SOCIAL | RELACIONES Y COHESION, TRABAJO EN EQUIPO | FATIGA, CEFALEA, ESTRÉS, IRRITABILIDAD | NINC  |
| 86  | PORTERIA                     | PORTERIA                               | CONTROL DE INGRESO Y SALIDA DE ASOCIADOS Y VISITANTES.   | RUTINARIA         | INSTALACIONES DE LA SEDE CATAY | PSICOSOCIAL | CARACTERISTICAS DEL GRUPO SOCIAL | RELACIONES Y COHESION, TRABAJO EN EQUIPO | FATIGA, CEFALEA, ESTRÉS, IRRITABILIDAD | NINC  |
| 96  |                              |  |  |                   |                                |             |                                  |  |  |       |
| 102 |                              |  |  |                   |                                |             |                                  |  |  |       |
| 103 |                              |  |  |                   |                                |             |                                  |  |  |       |
| 104 |                              |  |  |                   |                                |             |                                  |  |  |       |
| 105 |                              |  |  |                   |                                |             |                                  |  |  |       |
| 106 |                              |  |  |                   |                                |             |                                  |  |  |       |
| 107 |                              |  |  |                   |                                |             |                                  |  |  |       |
| 108 |                              |  |  |                   |                                |             |                                  |  |  |       |
| 109 |                              |  |  |                   |                                |             |                                  |  |  |       |
| 110 |                              |  |  |                   |                                |             |                                  |  |  |       |
| 111 |                              |  |  |                   |                                |             |                                  |  |  |       |
| 112 |                              |  |  |                   |                                |             |                                  |  |  |       |
| 113 |                              |  |  |                   |                                |             |                                  |  |  |       |
| 114 |                              |  |  |                   |                                |             |                                  |  |  |       |
| 115 |                              |  |  |                   |                                |             |                                  |  |  |       |
| 116 |                              |  |  |                   |                                |             |                                  |  |  |       |
| 117 |                              |  |  |                   |                                |             |                                  |  |  |       |
| 118 |                              |  |  |                   |                                |             |                                  |  |  |       |
| 119 |                              |  |  |                   |                                |             |                                  |  |  |       |

Listo Se encontraron 7 de 100 registros

Accesibilidad: es necesario investigar

64%

# FORTALECIMIENTO DEL PLAN DEL SG-SST DE ARPRUIS 65

MATRIZ GTC 45\_2026 CATAY - Excel

Calibri 10

General

Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda

Insertar Eliminar Formato

Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

Complementos

G111

|     | A                            | B                                      | C  | D                 | E                              | F           | G                       | H  | I                       | J         |
|-----|------------------------------|--|--|-------------------|--------------------------------|-------------|-------------------------|--|-------------------------|-----------|
|     | PROCESO / FASE / ACTIVIDAD   | CARGOS                                 | DESCRIPCION ACTIVIDAD / TAREA  | TIPO DE ACTIVIDAD | SEDE O LUGAR                   | PELIGRO     | CATEGORIA PELIGRO       | DESCRIPCION / FUENTE   | EFECTOS POSIBLES        | CONTROLES |
| 1   | ADMINISTRATIVO               | SECRETARIA, AUXILIAR CONTABLE.         | USO DE COMPUTADOR, ATENCION AL CUENTE, RECEPCION DE LLAMADAS, RECEPCION DE CORRESPONDENCIAS, APOYO ADMINISTRATIVO, MANEJO DE PAPELERIA, VERIFICACION DE PROCESOS, PAGOS DE NOMINA, PAGOS DE PROVEEDORES, SEGUIMIENTO Y | RUTINARIA         | SEDE ADMINISTRATIVA            | PSICOSOCIAL | CONDICIONES DE LA TAREA | CONDICIONES DE LA TAREA: CARGA MENTAL, ATENCION AL PUBLICO, LABORES DE RESPONSABILIDAD, CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES PROPIAS DEL CARGO LABORAL. | FATIGA, CEFALEA, ESTRÉS | NINGUNO   |
| 14  | MANTENIMIENTO-JARDINERIA     | AUXILIAR DE MANTENIMIENTO              | MANEJO DE HERRAMIENTAS, MANEJO DE CARGAS, MANEJO DE MÁQUINAS, MANTENIMIENTOS LOCATIVOS A LA PLANTA FISICA.   | RUTINARIA         | INSTALACIONES DE LA SEDE CATAY | PSICOSOCIAL | CONDICIONES DE LA TAREA | CONDICIONES DE LA TAREA: TRABAJO MONOTONO, RITMOS DE TRABAJO CONTINUADOS Y RESPONSABILIDAD DE LAS TAREAS.                                    | FATIGA, CEFALEA, ESTRÉS | NINGUNO   |
| 31  | ADMINISTRATIVO               | ADMINISTRADOR, AUXILIAR ADMINISTRATIVO | RECEPCION DE CORRESPONDENCIAS, APOYO ADMINISTRATIVO, MANEJO DE PAPELERIA, VERIFICACION DE PROCESOS, PAGOS DE NOMINA, PAGOS DE PROVEEDORES, SEGUIMIENTO Y CONTROL DE RECURSOS   | RUTINARIA         | INSTALACIONES DE LA SEDE CATAY | PSICOSOCIAL | CONDICIONES DE LA TAREA | CONDICIONES DE LA TAREA: CARGA MENTAL, ATENCION AL PUBLICO, LABORES DE RESPONSABILIDAD, CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES PROPIAS DEL CARGO LABORAL. | FATIGA, CEFALEA, ESTRÉS | NINGUNO   |
| 45  | MANTENIMIENTO- OBRAS CIVILES | MAESTRO DE OBRA                        | DIRECCION DE OBRAS DE CONSTRUCCIONES MENORES (REMODELACIONES, ADECUACIONES Y MANTENIMIENTOS)   | RUTINARIA         | INSTALACIONES DE LA SEDE CATAY | PSICOSOCIAL | CONDICIONES DE LA TAREA | CONDICIONES DE LA TAREA: TRABAJO MONOTONO, RITMOS DE TRABAJO CONTINUADOS Y RESPONSABILIDAD DE LAS TAREAS.                                    | FATIGA, CEFALEA, ESTRÉS | NINGUNO   |
| 62  | MANTENIMIENTO- PISCINA       | PISCINERO                              | LIMPIEZA, MANTENIMIENTO DEL AREA DE LA PISCINA Y VIGILANCIA DEL CUMPLIMIENTO DE NORMAS DEL USO DE LAS ZONAS HUMEDAS  | RUTINARIA         | INSTALACIONES DE LA SEDE CATAY | PSICOSOCIAL | CONDICIONES DE LA TAREA | CONDICIONES DE LA TAREA: TRABAJO MONOTONO, RITMOS DE TRABAJO CONTINUADOS Y RESPONSABILIDAD DE LAS TAREAS.                                    | FATIGA, CEFALEA, ESTRÉS | NINGUNO   |
| 76  | SERVICIOS GENERALES          | AUXILIAR DE ASEO                       | REALIZACION DE ASEO GENERAL EN BAÑOS, PISOS, ZONAS COMUNES, SALONES SOCIALES Y CABAÑAS.  | RUTINARIA         | INSTALACIONES DE LA SEDE CATAY | PSICOSOCIAL | CONDICIONES DE LA TAREA | CONDICIONES DE LA TAREA: TRABAJO MONOTONO, RITMOS DE TRABAJO CONTINUADOS Y RESPONSABILIDAD DE LAS TAREAS.                                    | FATIGA, CEFALEA, ESTRÉS | NINGUNO   |
| 89  | PORTERIA                     | PORTERIA                               | CONTROL DE INGRESO Y SALIDA DE ASOCIADOS Y VISITANTES.   | RUTINARIA         | INSTALACIONES DE LA SEDE CATAY | PSICOSOCIAL | CONDICIONES DE LA TAREA | CONDICIONES DE LA TAREA: TRABAJO MONOTONO, RITMOS DE TRABAJO CONTINUADOS Y RESPONSABILIDAD DE LAS TAREAS.                                    | FATIGA, CEFALEA, ESTRÉS | NINGUNO   |
| 99  |                              |  |  |                   |                                |             |                         |  |                         |           |
| 102 |                              |  |  |                   |                                |             |                         |  |                         |           |
| 103 |                              |  |  |                   |                                |             |                         |  |                         |           |
| 104 |                              |  |  |                   |                                |             |                         |  |                         |           |
| 105 |                              |  |  |                   |                                |             |                         |  |                         |           |
| 106 |                              |  |  |                   |                                |             |                         |  |                         |           |
| 107 |                              |  |  |                   |                                |             |                         |  |                         |           |
| 108 |                              |  |  |                   |                                |             |                         |  |                         |           |
| 109 |                              |  |  |                   |                                |             |                         |  |                         |           |
| 110 |                              |  |  |                   |                                |             |                         |  |                         |           |
| 111 |                              |  |  |                   |                                |             |                         |  |                         |           |
| 112 |                              |  |  |                   |                                |             |                         |  |                         |           |
| 113 |                              |  |  |                   |                                |             |                         |  |                         |           |
| 114 |                              |  |  |                   |                                |             |                         |  |                         |           |
| 115 |                              |  |  |                   |                                |             |                         |  |                         |           |
| 116 |                              |  |  |                   |                                |             |                         |  |                         |           |
| 117 |                              |  |  |                   |                                |             |                         |  |                         |           |

Listo Se encontraron 7 de 100 registros

Accesibilidad: es necesario investigar

64%

# FORTALECIMIENTO DEL PLAN DEL SG-SST DE ARPRUIS 66

MATRIZ GTC 45\_2026 CATAY - Excel

Buscar

Archivo Inicio Insertar Dibujar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda

Calibri 10 Fuente Ajustar texto General

Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar Complementos

G111

|     | A                            | B                                      | C  | D                 | E                              | F           | G                      | H   | I                       |                     |
|-----|------------------------------|--|--|-------------------|--------------------------------|-------------|------------------------|---|-------------------------|---------------------|
|     | PROCESO / FASE / ACTIVIDAD   | CARGOS                                 | DESCRIPCION ACTIVIDAD / TAREA  | TIPO DE ACTIVIDAD | SEDE O LUGAR                   | PELIGRO     | CATEGORIA PELIGRO      | DESCRIPCION / FUENTE  | EFFECTOS POSIBLES       | CONTR. FUENTE       |
| 1   | ADMINISTRATIVO               | SECRETARIA, AUXILIAR CONTABLE.         | USO DE COMPUTADOR, ATENCION AL CLIENTE, RECEPCION DE LLAMADAS, RECEPCION DE CORRESPONDENCIAS, APOYO ADMINISTRATIVO, MANEJO DE PAPELERIA, VERIFICACION DE PROCESOS, PAGOS DE NOMINA, PAGOS DE PROVEEDORES, SEGUIMIENTO Y MANEJO DE HERRAMIENTAS, MANEJO DE CARGAS, MANEJO DE MAQUINAS, MANTENIMIENTOS LOCATIVOS A Y MANEJO DE PERSONAL, RECEPCION DE LLAMADAS, RECEPCION DE CORRESPONDENCIAS, APOYO ADMINISTRATIVO, MANEJO DE PAPELERIA, VERIFICACION DE PROCESOS, PAGOS DE NOMINA, PAGOS DE PROVEEDORES, SEGUIMIENTO Y CONTROL DE RECURSOS | RUTINARIA         | SEDE ADMINISTRATIVA            | PSICOSOCIAL | GESTION ORGANIZACIONAL | ESTILO DE MANDO, PAGO, CONTRATACION, PARTICIPACION, INDUCCION Y CAPACITACION, BIENESTAR SOCIAL, EVALUACION DE DESEMPEÑO Y MANEJO DE CAMBIOS | FATIGA, CEFALEA, ESTRÉS | NINGUNO             |
| 9   | MANTENIMIENTO-JARDINERIA     | AUXILIAR DE MANTENIMIENTO              |  | RUTINARIA         | INSTALACIONES DE LA SEDE       | PSICOSOCIAL | GESTION ORGANIZACIONAL | ESTILO DE MANDO, PAGO, PARTICIPACION, INDUCCION Y CAPACITACION  | FATIGA, CEFALEA, ESTRÉS | MANEJO DE FUNCIONES |
| 26  | ADMINISTRATIVO               | ADMINISTRADOR, AUXILIAR ADMINISTRATIVO |  | RUTINARIA         | INSTALACIONES DE LA SEDE CATAY | PSICOSOCIAL | GESTION ORGANIZACIONAL | ESTILO DE MANDO, PAGO, CONTRATACION, PARTICIPACION, INDUCCION Y CAPACITACION, BIENESTAR SOCIAL, EVALUACION DE DESEMPEÑO Y MANEJO DE CAMBIOS | FATIGA, CEFALEA, ESTRÉS | NINGUNO             |
| 40  | MANTENIMIENTO- OBRAS CIVILES | MAESTRO DE OBRA                        | DIRECCION DE OBRAS DE CONSTRUCCIONES MENORES (REMEDIACIONES, ADECUACIONES Y MANTENIMIENTOS)  | RUTINARIA         | INSTALACIONES DE LA SEDE       | PSICOSOCIAL | GESTION ORGANIZACIONAL | ESTILO DE MANDO, PAGO, PARTICIPACION, INDUCCION Y CAPACITACION  | FATIGA, CEFALEA, ESTRÉS | MANEJO DE FUNCIONES |
| 57  | MANTENIMIENTO - PISCINA      | PISCINERO                              | LIMPIEZA, MANTENIMIENTO DEL APEA DE LA PISCINA Y VIGILANCIA DEL CUMPLIMIENTO DE NORMAS DEL USO DE REALIZACION DE ASEO GENERAL EN BAÑOS, PISOS, ZONAS COMUNES, SALONES SOCIALES Y CABAÑAS   | RUTINARIA         | INSTALACIONES DE LA SEDE       | PSICOSOCIAL | GESTION ORGANIZACIONAL | ESTILO DE MANDO, PAGO, PARTICIPACION, INDUCCION Y CAPACITACION  | FATIGA, CEFALEA, ESTRÉS | MANEJO DE FUNCIONES |
| 71  | SERVICIOS GENERALES          | AUXILIAR DE ASEO                       | CONTROL DE INGRESO Y SALIDA DE ASOCIADOS Y VISITANTES.   | RUTINARIA         | INSTALACIONES DE LA SEDE       | PSICOSOCIAL | GESTION ORGANIZACIONAL | ESTILO DE MANDO, PAGO, PARTICIPACION, INDUCCION Y CAPACITACION  | FATIGA, CEFALEA, ESTRÉS | MANEJO DE FUNCIONES |
| 84  | PORTERIA                     | PORTERIA                               |  | RUTINARIA         | INSTALACIONES DE LA SEDE       | PSICOSOCIAL | GESTION ORGANIZACIONAL | ESTILO DE MANDO, PAGO, PARTICIPACION, INDUCCION Y CAPACITACION  | FATIGA, CEFALEA, ESTRÉS | MANEJO DE FUNCIONES |
| 94  |                              |  |  |                   |                                |             |                        |   |                         |                     |
| 102 |                              |  |  |                   |                                |             |                        |   |                         |                     |
| 103 |                              |  |  |                   |                                |             |                        |   |                         |                     |
| 104 |                              |  |  |                   |                                |             |                        |   |                         |                     |
| 105 |                              |  |  |                   |                                |             |                        |   |                         |                     |
| 106 |                              |  |  |                   |                                |             |                        |   |                         |                     |
| 107 |                              |  |  |                   |                                |             |                        |   |                         |                     |
| 108 |                              |  |  |                   |                                |             |                        |   |                         |                     |
| 109 |                              |  |  |                   |                                |             |                        |   |                         |                     |
| 110 |                              |  |  |                   |                                |             |                        |   |                         |                     |
| 111 |                              |  |  |                   |                                |             |                        |   |                         |                     |
| 112 |                              |  |  |                   |                                |             |                        |   |                         |                     |
| 113 |                              |  |  |                   |                                |             |                        |   |                         |                     |
| 114 |                              |  |  |                   |                                |             |                        |   |                         |                     |
| 115 |                              |  |  |                   |                                |             |                        |   |                         |                     |
| 116 |                              |  |  |                   |                                |             |                        |   |                         |                     |
| 117 |                              |  |  |                   |                                |             |                        |   |                         |                     |
| 118 |                              |  |  |                   |                                |             |                        |   |                         |                     |
| 119 |                              |  |  |                   |                                |             |                        |   |                         |                     |
| 120 |                              |  |  |                   |                                |             |                        |   |                         |                     |
| 121 |                              |  |  |                   |                                |             |                        |   |                         |                     |
| 122 |                              |  |  |                   |                                |             |                        |   |                         |                     |

Listo Se encontraron 7 de 100 registros Accesibilidad: es necesario investigar 64%

# FORTALECIMIENTO DEL PLAN DEL SG-SST DE ARPRUIS 67

MATRIZ GTC 45\_2026 CATAY - Excel

Calibri 10

General

Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda

Insertar Eliminar Formato

Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

Complementos

G111

|     | A                            | B                                      | C  | D                 | E                              | F           | G                       | H  | I                       | J              |
|-----|------------------------------|--|--|-------------------|--------------------------------|-------------|-------------------------|--|-------------------------|----------------|
|     | PROCESO / FASE / ACTIVIDAD   | CARGOS                                 | DESCRIPCION ACTIVIDAD / TAREA  | TIPO DE ACTIVIDAD | SEDE O LUGAR                   | PELIGRO     | CATEGORIA PELIGRO       | DESCRIPCION / FUENTE                               | EFECTOS POSIBLES        | CONTROL FUENTE |
| 1   | ADMINISTRATIVO               | SECRETARIA, AUXILIAR CONTABLE.         | USO DE COMPUTADOR, ATENCION AL CUENTE, RECEPCION DE LLAMADAS, RECEPCION DE CORRESPONDENCIAS, APOYO ADMINISTRATIVO, MANEJO DE PAPELERIA, VERIFICACION DE PROCESOS, PAGOS DE NOMINA, PAGOS DE PROVEEDORES, SEGUIMIENTO Y | RUTINARIA         | SEDE ADMINISTRATIVA            | PSICOSOCIAL | INTERFASE PERSONA TAREA | DEFINICION DE ROLES                                | FATIGA, CEFALEA, ESTRÉS | NINGUNO        |
| 12  | MANTENIMIENTO-JARDINEERIA    | AUXILIAR DE MANTENIMIENTO              | MANEJO DE HERRAMIENTAS, MANEJO DE CARGAS, MANEJO DE MÁQUINAS, MANTENIMIENTOS LOCATIVOS A LA PLANTA FISICA.   | RUTINARIA         | INSTALACIONES DE LA SEDE CATAY | PSICOSOCIAL | INTERFASE PERSONA TAREA | HABILIDADES EN RELACION CON LA DEMANDA DE LA TAREA | FATIGA, CEFALEA, ESTRÉS | MANEJO FUNC    |
| 29  | ADMINISTRATIVO               | ADMINISTRADOR, AUXILIAR ADMINISTRATIVO | RECEPCION DE LLAMADAS, RECEPCION DE CORRESPONDENCIAS, APOYO ADMINISTRATIVO, MANEJO DE PAPELERIA, VERIFICACION DE PROCESOS, PAGOS DE NOMINA, PAGOS DE PROVEEDORES, SEGUIMIENTO Y CONTROL DE RECURSOS                    | RUTINARIA         | INSTALACIONES DE LA SEDE CATAY | PSICOSOCIAL | INTERFASE PERSONA TAREA | DEFINICION DE ROLES                                | FATIGA, CEFALEA, ESTRÉS | NINGUNO        |
| 43  | MANTENIMIENTO- OBRAS CIVILES | MAESTRO DE OBRA                        | DIRECCION DE OBRAS DE CONSTRUCCIONES MENORES (REMODELACIONES, ADECUACIONES Y MANTENIMIENTOS)   | RUTINARIA         | INSTALACIONES DE LA SEDE CATAY | PSICOSOCIAL | INTERFASE PERSONA TAREA | HABILIDADES EN RELACION CON LA DEMANDA DE LA TAREA | FATIGA, CEFALEA, ESTRÉS | MANEJO FUNC    |
| 60  | MANTENIMIENTO- PISCINA       | PISCINERO                              | LIMPIEZA, MANTENIMIENTO DEL AREA DE LA PISCINA Y VIGILANCIA DEL CUMPLIMIENTO DE NORMAS DEL USO DE LAS ZONAS HUMEDAS  | RUTINARIA         | INSTALACIONES DE LA SEDE CATAY | PSICOSOCIAL | INTERFASE PERSONA TAREA | HABILIDADES EN RELACION CON LA DEMANDA DE LA TAREA | FATIGA, CEFALEA, ESTRÉS | MANEJO FUNC    |
| 74  | SERVICIOS GENERALES          | AUXILIAR DE ASEO                       | REALIZACION DE ASEO GENERAL EN BAÑOS, PISOS, ZONAS COMUNES, SALONES SOCIALES Y CABAÑAS.  | RUTINARIA         | INSTALACIONES DE LA SEDE CATAY | PSICOSOCIAL | INTERFASE PERSONA TAREA | HABILIDADES EN RELACION CON LA DEMANDA DE LA TAREA | FATIGA, CEFALEA, ESTRÉS | MANEJO FUNC    |
| 87  | PORTERIA                     | PORTERIA                               | CONTROL DE INGRESO Y SALIDA DE ASOCIADOS Y VISITANTES.   | RUTINARIA         | INSTALACIONES DE LA SEDE CATAY | PSICOSOCIAL | INTERFASE PERSONA TAREA | HABILIDADES EN RELACION CON LA DEMANDA DE LA TAREA | FATIGA, CEFALEA, ESTRÉS | MANEJO FUNC    |
| 97  |                              |  |  |                   |                                |             |                         |  |                         |                |
| 102 |                              |  |  |                   |                                |             |                         |  |                         |                |
| 103 |                              |  |  |                   |                                |             |                         |  |                         |                |
| 104 |                              |  |  |                   |                                |             |                         |  |                         |                |
| 105 |                              |  |  |                   |                                |             |                         |  |                         |                |
| 106 |                              |  |  |                   |                                |             |                         |  |                         |                |
| 107 |                              |  |  |                   |                                |             |                         |  |                         |                |
| 108 |                              |  |  |                   |                                |             |                         |  |                         |                |
| 109 |                              |  |  |                   |                                |             |                         |  |                         |                |
| 110 |                              |  |  |                   |                                |             |                         |  |                         |                |
| 111 |                              |  |  |                   |                                |             |                         |  |                         |                |
| 112 |                              |  |  |                   |                                |             |                         |  |                         |                |
| 113 |                              |  |  |                   |                                |             |                         |  |                         |                |
| 114 |                              |  |  |                   |                                |             |                         |  |                         |                |
| 115 |                              |  |  |                   |                                |             |                         |  |                         |                |
| 116 |                              |  |  |                   |                                |             |                         |  |                         |                |
| 117 |                              |  |  |                   |                                |             |                         |  |                         |                |

Listo Se encontraron 7 de 100 registros

Accesibilidad: es necesario investigar

64%

# FORTALECIMIENTO DEL PLAN DEL SG-SST DE ARPRUIS 68

MATRIZ GTC 45\_2026 CATAY - Excel

Buscar

Archivo Inicio Insertar Dibujar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda

Compartir

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición Complementos

G111

|     | A                            | B                                      | C  | D                 | E                              | F           | G                  | H                           | I                       | J             |
|-----|------------------------------|--|--|-------------------|--------------------------------|-------------|--------------------|-----------------------------|-------------------------|---------------|
|     | PROCESO / FASE / ACTIVIDAD   | CARGOS                                 | DESCRIPCION ACTIVIDAD / TAREA  | TIPO DE ACTIVIDAD | SEDE O LUGAR                   | PELIGRO     | CATEGORIA PELIGRO  | DESCRIPCION / FUENTE        | EFFECTOS POSIBLES       | CONTR. FUENTE |
| 1   | ADMINISTRATIVO               | SECRETARIA, AUXILIAR CONTABLE.         | USO DE COMPUTADOR, ATENCION AL CUENTE, RECEPCION DE LLAMADAS, RECEPCION DE CORRESPONDENCIAS, APOYO ADMINISTRATIVO, MANEJO DE PAPELERIA, VERIFICACION DE PROCESOS, PAGOS DE NOMINA, PAGOS DE PROVEEDORES, SEGUIMIENTO Y | RUTINARIA         | SEDE ADMINISTRATIVA            | PSICOSOCIAL | JORNADA DE TRABAJO | HORAS EXTRAS                | FATIGA, CEFALEA, ESTRÉS | NINGUNO       |
| 13  | MANTENIMIENTO-JARDINERIA     | AUXILIAR DE MANTENIMIENTO              | MANEJO DE HERRAMIENTAS, MANEJO DE CARGAS, MANEJO DE MÁQUINAS, MANTENIMIENTOS LOCATIVOS A LA PLANTA FISICA.   | RUTINARIA         | INSTALACIONES DE LA SEDE CATAY | PSICOSOCIAL | JORNADA DE TRABAJO | ROTACIÓN, DESCANSOS, PAUSAS | FATIGA, CEFALEA, ESTRÉS | NINGUNO       |
| 30  | ADMINISTRATIVO               | ADMINISTRADOR, AUXILIAR ADMINISTRATIVO | RECEPCION DE CORRESPONDENCIAS, APOYO ADMINISTRATIVO, MANEJO DE PAPELERIA, VERIFICACION DE PROCESOS, PAGOS DE NOMINA, PAGOS DE PROVEEDORES, SEGUIMIENTO Y CONTROL DE RECURSOS   | RUTINARIA         | INSTALACIONES DE LA SEDE CATAY | PSICOSOCIAL | JORNADA DE TRABAJO | HORAS EXTRAS                | FATIGA, CEFALEA, ESTRÉS | NINGUNO       |
| 44  | MANTENIMIENTO- OBRAS CIVILES | MAESTRO DE OBRA                        | DIRECCIÓN DE OBRAS DE CONSTRUCCIONES MENORES (REMODELACIONES, ADECUACIONES Y MANTENIMIENTOS)   | RUTINARIA         | INSTALACIONES DE LA SEDE CATAY | PSICOSOCIAL | JORNADA DE TRABAJO | ROTACIÓN, DESCANSOS, PAUSAS | FATIGA, CEFALEA, ESTRÉS | NINGUNO       |
| 61  | MANTENIMIENTO- PISCINA       | PISCINERO                              | LIMPIEZA, MANTENIMIENTO DEL AREA DE LA PISCINA Y VIGILANCIA DEL CUMPLIMIENTO DE NORMAS DEL USO DE LAS ZONAS HUMEDAS  | RUTINARIA         | INSTALACIONES DE LA SEDE CATAY | PSICOSOCIAL | JORNADA DE TRABAJO | ROTACIÓN, DESCANSOS, PAUSAS | FATIGA, CEFALEA, ESTRÉS | NINGUNO       |
| 75  | SERVICIOS GENERALES          | AUXILIAR DE ASEO                       | REALIZACION DE ASEO GENERAL EN BAÑOS, PISOS, ZONAS COMUNES, SALONES SOCIALES Y CABAÑAS.  | RUTINARIA         | INSTALACIONES DE LA SEDE CATAY | PSICOSOCIAL | JORNADA DE TRABAJO | ROTACIÓN, DESCANSOS, PAUSAS | FATIGA, CEFALEA, ESTRÉS | NINGUNO       |
| 88  | PORTERIA                     | PORTERIA                               | CONTROL DE INGRESO Y SALIDA DE ASOCIADOS Y VISITANTES.   | RUTINARIA         | INSTALACIONES DE LA SEDE CATAY | PSICOSOCIAL | JORNADA DE TRABAJO | ROTACIÓN, DESCANSOS, PAUSAS | FATIGA, CEFALEA, ESTRÉS | NINGUNO       |
| 90  |                              |  |  |                   |                                |             |                    |                             |                         |               |
| 102 |                              |  |  |                   |                                |             |                    |                             |                         |               |
| 103 |                              |  |  |                   |                                |             |                    |                             |                         |               |
| 104 |                              |  |  |                   |                                |             |                    |                             |                         |               |
| 105 |                              |  |  |                   |                                |             |                    |                             |                         |               |
| 106 |                              |  |  |                   |                                |             |                    |                             |                         |               |
| 107 |                              |  |  |                   |                                |             |                    |                             |                         |               |
| 108 |                              |  |  |                   |                                |             |                    |                             |                         |               |
| 109 |                              |  |  |                   |                                |             |                    |                             |                         |               |
| 110 |                              |  |  |                   |                                |             |                    |                             |                         |               |
| 111 |                              |  |  |                   |                                |             |                    |                             |                         |               |
| 112 |                              |  |  |                   |                                |             |                    |                             |                         |               |
| 113 |                              |  |  |                   |                                |             |                    |                             |                         |               |
| 114 |                              |  |  |                   |                                |             |                    |                             |                         |               |
| 115 |                              |  |  |                   |                                |             |                    |                             |                         |               |
| 116 |                              |  |  |                   |                                |             |                    |                             |                         |               |
| 117 |                              |  |  |                   |                                |             |                    |                             |                         |               |

Listo Se encontraron 7 de 100 registros Accesibilidad: es necesario investigar 64%



**ANEXO D.**

|    | A   | B                 | C            | D                | E            | F                      | G            | H | I | J | K | L |
|----|---|-------------------|--------------|------------------|--------------|------------------------|--------------|---|---|---|---|---|
| 1  | <b>Cargo</b>                              | <b>Relaciones</b> | <b>Apoyo</b> | <b>Bienestar</b> | <b>Carga</b> | <b>Trabajo-Familia</b> | <b>Clima</b> |   |   |   |   |   |
| 2  | Porteria                                  | 3,4               | 3,6          | 3,6              | 3,8          | 2,2                    | 4,2          |   |   |   |   |   |
| 3  | Aux. asco                                 | 3,6               | 4,4          | 3,2              | 4,2          | 4                      | 3,8          |   |   |   |   |   |
| 4  | Aux. administrativo                       | 3,6               | 3,8          | 2,2              | 3,4          | 3,6                    | 4,2          |   |   |   |   |   |
| 5  | Piscinero                                 | 4                 | 4            | 3                | 3,8          | 2,6                    | 3,8          |   |   |   |   |   |
| 6  | Aux. mantenimiento                        | 3,8               | 4,2          | 3                | 4            | 3,6                    | 4,4          |   |   |   |   |   |
| 7  | Maestro obra                              | 3,8               | 4,4          | 3,6              | 4,4          | 4,2                    | 4,4          |   |   |   |   |   |
| 8  |   |                   |              |                  |              |                        |              |   |   |   |   |   |
| 9  | <b>RESULTADOS GENERALES POR CATEGORIA</b> |                   |              |                  |              |                        |              |   |   |   |   |   |
| 10 |   | Relaciones        | Apoyo        | Bienestar        | Carga        | Trabajo-Familia        | Clima        |   |   |   |   |   |
| 11 | RESULTADOS GENERAL                        | 3,7               | 4,1          | 3,1              | 3,9          | 3,4                    | 4,1          |   |   |   |   |   |
| 12 |   |                   |              |                  |              |                        |              |   |   |   |   |   |
| 13 |   |                   |              |                  |              |                        |              |   |   |   |   |   |
| 14 |   |                   |              |                  |              |                        |              |   |   |   |   |   |
| 15 |   |                   |              |                  |              |                        |              |   |   |   |   |   |
| 16 |   |                   |              |                  |              |                        |              |   |   |   |   |   |

< > Datos **Resultados** + ⋮ ← → + 160%

Listo Accesibilidad: todo correcto

ANEXO E.

| REGISTRO DE ASISTENCIA   |                    |                |   |  |      |                         |       |
|--|--------------------|----------------|---|--|------|-------------------------|-------|
| OBJETIVO: Validar una acción de mejora contenida en el Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, con los trabajadores de ARPRUIS. |                    |                |   | ACTIVIDAD: Realizar una pausa activa por medio de la herramienta mindfulness |      |                         |       |
| FECHA: 16 de abril de 2026   |                    | HORA: 3:00 p.m |   | RESPONSABLE: Diana Marcela Barrera Gelvez                                    |      |                         |       |
| N°.  | NOMBRE Y APELLIDOS | GENERO         |   |  | EDAD | CARGO LABORAL           | FIRMA |
|  |                    | F              | M | NR   |      |                         |       |
| 1.   |                    |                | ✓ |  | 70   | Auxiliar de Montaje     |       |
| 2.   |                    |                | ✓ |  | 54   | Planchero. Oficios      |       |
| 3.   |                    | ✓              |   |  | 66   | Supervisor. Generalista |       |
| 4.   |                    | ✓              |   |  | 56   | Portero                 |       |
| 5.   |                    |                | ✓ |  | 56   | SSJ Genirulos           |       |
| 6.   |                    | ✓              | ✓ |  | 56   | SSJ Genirulos           |       |
| 7.   |                    |                | ✓ |  | 78   | oficios Barrios         |       |
| 8.   |                    |                | ✓ |  | 42   | Maestro                 |       |
| 9.   |                    | ✓              |   |  | 28   | PAJ Administrativo      |       |
| 10.  |                    |                |   |  |      |                         |       |
| 11.  |                    |                |   |  |      |                         |       |
| 12.  |                    |                |   |  |      |                         |       |
| 13.  |                    |                |   |  |      |                         |       |
| 14.  |                    |                |   |  |      |                         |       |