

**Diseño de un protocolo de intervención psicosocial para la prevención y manejo del
estrés laboral en los trabajadores de una granja avícola ubicada en el municipio de San
Gil, Santander**

Gisella Yelidsa Paez Brito

Trabajo de grado para optar el título de Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

Director

Sonia Astrid Reyes Duarte

Magíster en Sistemas Integrados de Gestión

Universidad Santo Tomás, Bucaramanga

División de Ingenierías y Arquitectura

Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo

Año 2026

Contenido

Introducción	12
1. Identificación de la empresa donde se desarrolló la consultoría.....	14
2. Diseño de un protocolo de intervención psicosocial para la prevención y manejo del estrés laboral	15
2.1 Problema identificado para el proceso de consultoría	15
2.2 Formulación del problema	17
2.3 Justificación	17
2.4 Objetivos	19
2.4.1 Objetivo general	19
2.4.2 Objetivos específicos	19
3. Marco referencial	19
3.1 Antecedentes	19
3.1.1 Internacionales	19
3.1.2 Nacionales.....	21
3.1.3 Locales	23
3.2 Marco teórico	25
3.2.1 Teoría del estrés y afrontamiento.....	26
3.2.2 Teoría de los factores psicosociales en el trabajo	27
3.2.3 Teoría de conservación de recursos	27
3.2.4 Modelo demanda-control-apoyo.....	28
3.3 Marco conceptual.....	29
3.3.1 Estrés laboral.....	29
3.3.1.1 Tipos de estrés laboral	29
3.3.2 Factores de riesgo psicosocial.....	30
3.3.2.1 Clasificación de los factores de riesgo psicosocial	30
3.3.3 Intervención psicosocial.....	31
3.3.4 Bienestar laboral	31
3.3.5 Picos de producción	32
3.3.6 Seguridad y Salud en el Trabajo	32
3.4 Marco legal	32
3.5 Marco normativo.....	35
4. Diseño metodológico	37
4.1 Alcance	37
4.2 Propuesta metodológica.....	37
4.2.1 Diagnóstico situacional.....	38
4.2.2 Análisis de brechas	39
4.2.3 Desarrollo de soluciones.....	40
4.2.4 Plan de trabajo para el desarrollo de la consultoría	40
4.2.5 Presupuesto	41
4.3 Universo, población y muestra	42
4.4 Aspectos éticos.....	43
5. Desarrollo.....	45
5.1 Identificación de los factores de riesgo psicosocial.....	45
5.2 Análisis de los factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral.....	50
5.3 Diseño del protocolo de intervención psicosocial	53

6. Lecciones aprendidas	54
7. Conclusiones	56
Referencias.....	59
Apéndices.....	65

Lista de tablas

Tabla 1. <i>Identificación de la empresa Granja Avícola La Palma S.A.S.</i>	15
Tabla 2. <i>Actividades y entregables de acuerdo con los objetivos propuestos</i>	41
Tabla 3. <i>Cronograma de trabajo</i>	41
Tabla 4. <i>Presupuesto para el desarrollo de la consultoría</i>	42
Tabla 5. <i>Caracterización de los trabajadores</i>	45
Tabla 6. <i>Resultados generales de la batería de riesgo psicosocial</i>	46
Tabla 7. <i>Dominios más afectados</i>	49
Tabla C1. <i>Caracterización de la población evaluada</i>	98
Tabla C2. <i>Resultados generales de la batería</i>	99
Tabla C3. <i>Distribución del riesgo psicosocial intralaboral</i>	100
Tabla C4. <i>Priorización de dominios intralaborales</i>	101
Tabla C5. <i>Distribución del riesgo extralaboral</i>	102
Tabla C6. <i>Distribución del nivel de estrés</i>	102
Tabla C7. <i>Matriz integrada de hallazgos y prioridades de intervención</i>	104
Tabla C8. <i>Registro de validación del apéndice</i>	105

Lista de figuras

Figura 1. <i>Distribución de los trabajadores por sexo</i>	46
Figura 2. <i>Nivel de riesgo intralaboral</i>	47
Figura 3. <i>Nivel de riesgo extralaboral</i>	48
Figura 4. <i>Nivel de estrés</i>	48
Figura 5. <i>Dominios de mayor afectación</i>	49
Figura 6. <i>Principales factores generadores de estrés</i>	50
Figura 7. <i>Árbol del problema</i>	51
Figura 8. <i>Diagrama de Ishikawa</i>	52
Figura C1. <i>Distribución general de los niveles de riesgo psicosocial y estrés</i>	99
Figura C2. <i>Porcentaje de trabajadores ubicados en niveles alto o muy alto</i>	100
Figura C3. <i>Priorización ordinal de los dominios psicosociales evaluados</i>	101
Figura C4. <i>Distribución porcentual del nivel de estrés</i>	103

Lista de apéndices

Apéndice A. <i>Consentimiento informado para la participación en la evaluación psicosocial</i>	65
Apéndice B. <i>Análisis de puesto de trabajo</i>	66
Apéndice C. <i>Resultados detallados de la Batería de Riesgo Psicosocial</i>	98
Apéndice D. <i>Protocolo de intervención psicosocial “Pausa Consciente”</i>	107

Resumen

Esta consultoría se orientó a construir un protocolo aplicable a la prevención y al manejo del estrés laboral en una granja avícola de San Gil, Santander, de modo que la empresa contara con una respuesta organizada frente a sus riesgos psicosociales. Se trabajó con un enfoque mixto, descriptivo y propositivo, sin manipulación de variables. La revisión documental, el análisis del puesto, los resultados consolidados de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la observación directa y las entrevistas semiestructuradas aportaron la información del diagnóstico. Los resultados mostraron una combinación de altas exigencias laborales, carga física y mental, jornadas demandantes y acciones institucionales todavía insuficientes para cuidar la salud mental. Con base en esta lectura se estructuró un protocolo ajustado a la regulación colombiana y al ciclo de mejora del SG-SST. La propuesta reúne medidas de promoción y prevención, pautas de seguimiento y criterios de evaluación para actuar sobre las fuentes de exposición y reforzar los recursos protectores de la organización. Su puesta en marcha ofrecería a la granja una ruta técnica para proteger el bienestar psicológico, ordenar la gestión preventiva y mejorar las condiciones en las que se realiza el trabajo.

Palabras clave: intervención psicosocial, estrés laboral, factores de riesgo psicosocial, seguridad y salud en el trabajo, protocolo de intervención

Abstract

This consulting project developed a practical protocol to prevent and address work-related stress at a poultry farm in San Gil, Santander, while strengthening the farm's psychosocial risk management practices. A mixed, descriptive, and proposal-oriented approach was used without manipulating the study variables. Evidence came from document review, job analysis, the organization's consolidated results from the Colombian Psychosocial Risk Assessment Battery, direct observation, and semi-structured interviews. The assessment found demanding workloads, substantial physical and mental effort, strenuous schedules, and gaps in the organization's existing mental-health practices. These findings informed a protocol aligned with Colombian requirements and the continuous-improvement cycle of the OHSMS. It combines health-promotion and prevention measures with monitoring and evaluation criteria intended to address sources of exposure and support protective resources at work. If implemented, the protocol would give the farm a structured technical route for safeguarding psychological well-being, improving preventive management, and strengthening working conditions.

Keywords: psychosocial intervention, work-related stress, psychosocial risk factors, occupational health and safety, intervention protocol

Glosario

Acción correctiva: actuación adoptada después de reconocer una desviación o un hecho no deseado, dirigida a intervenir su causa para que no vuelva a presentarse en el SG-SST (ISO 45001:2018).

Bienestar laboral: experiencia de equilibrio y satisfacción que se construye cuando el entorno físico, la organización, los vínculos sociales y las condiciones psicológicas favorecen la salud, la motivación y el desempeño de quien trabaja (Ministerio del Trabajo & Pontificia Universidad Javeriana, 2016a).

Carga mental: esfuerzo cognitivo requerido para cumplir una labor, en función de la atención sostenida, la cantidad de información, la complejidad, las decisiones y el tiempo disponible (Resolución 2646 de 2008; Resolución 2764 de 2022).

Condiciones de trabajo: características concretas del ambiente, los procesos, los equipos, la forma de organizar las tareas y las relaciones laborales que inciden en la experiencia de salud y bienestar del personal (Decreto 1072 de 2015).

Estrés laboral: conjunto de reacciones corporales, emocionales, cognitivas y de comportamiento que puede aparecer cuando la persona valora que las exigencias del trabajo rebasan los medios con los que cuenta para responder (Resolución 2646 de 2008; Resolución 2764 de 2022).

Factores de riesgo psicosocial: rasgos de la organización, del contenido de la tarea o del contexto de trabajo que, según su duración, frecuencia e intensidad, pueden comprometer la salud física, mental o social (Resolución 2764 de 2022).

Intervención psicosocial: respuesta organizada que reúne decisiones, programas y actividades para actuar sobre las fuentes de riesgo psicosocial y, al mismo tiempo, ampliar los

recursos protectores disponibles en la empresa (Resolución 2764 de 2022; Ministerio del Trabajo & Pontificia Universidad Javeriana, 2016a).

Prevención: actuaciones anticipadas que buscan impedir accidentes, enfermedades o deterioros de la salud a partir del reconocimiento de los peligros, la valoración del riesgo y la aplicación de controles (Ley 1562 de 2012; Decreto 1072 de 2015).

Protocolo de intervención: instrumento técnico que ordena una respuesta institucional mediante criterios de actuación, responsables, actividades, recursos, registros y formas de comprobar los resultados frente a una situación definida (Ministerio del Trabajo & Pontificia Universidad Javeriana, 2016a).

Riesgo psicosocial: posibilidad de que la exposición a determinadas condiciones psicosociales del trabajo produzca consecuencias adversas en la salud física o mental de la persona (Resolución 2764 de 2022).

Salud mental: condición de bienestar que permite reconocer las propias capacidades, afrontar las tensiones habituales, desarrollar actividades productivas y participar en la comunidad (Resolución 2764 de 2022).

Seguridad y Salud en el Trabajo (SST): campo preventivo que busca conservar y promover el bienestar físico, mental y social mediante la intervención de las condiciones que pueden ocasionar accidentes o enfermedades laborales (Ley 1562 de 2012; Decreto 1072 de 2015).

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST): estructura mediante la cual una organización articula políticas, responsabilidades, procesos y actividades para reconocer peligros, valorar riesgos, establecer controles y revisar continuamente las condiciones laborales (Decreto 1072 de 2015; Resolución 0312 de 2019; ISO 45001:2018).

Vigilancia epidemiológica: seguimiento planificado y permanente de datos sobre eventos de salud, cuya recopilación, análisis e interpretación apoyan la definición y evaluación de decisiones preventivas (Decreto 1072 de 2015).

Introducción

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) no se limita al control de accidentes: también exige comprender cómo la manera de organizar el trabajo repercute en la salud de las personas. Por ello, los riesgos psicosociales ocupan hoy un lugar relevante en la gestión empresarial. Las cargas, los ritmos, la autonomía, el liderazgo, las relaciones y las circunstancias individuales o externas pueden convertirse en fuentes de tensión cuando se mantienen sin controles suficientes. Sus efectos pueden observarse en cansancio físico y emocional, dificultades de concentración, menor rendimiento, ausencias y deterioro de las relaciones de trabajo. La literatura coincide en que la prevención debe integrar estas dimensiones con las demás condiciones laborales, en lugar de tratarlas como un asunto aislado (Cox & Griffiths, 1995; Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016; Ministerio del Trabajo, 2022).

En el país, esta responsabilidad forma parte del SG-SST. Las empresas deben reconocer las fuentes psicosociales, estimar su nivel de riesgo y definir controles acordes con los hallazgos. El propósito no es solo responder cuando aparece una afectación, sino crear condiciones que cuiden la salud física y mental y permitan revisar periódicamente si las medidas adoptadas funcionan.

La actividad avícola aporta alimento, empleo y encadenamientos productivos al sector agroindustrial colombiano (Federación Nacional de Avicultores de Colombia [Fenavi], 2024). Su operación, sin embargo, combina esfuerzo físico, repetición, presión por la continuidad productiva y condiciones ambientales particulares de los galpones. Esas características pueden aumentar las exigencias mentales y corporales, en especial si coinciden con rotación de personal o pausas insuficientes (Montalvo Mieles, 2025). En la granja estudiada, la observación, las entrevistas y el

análisis del puesto situaron estas exigencias en tareas concretas: atención permanente de las aves, cumplimiento de metas y exposición cotidiana al ambiente productivo.

El trabajo se realizó en una granja dedicada a la producción avícola en San Gil, Santander. La fase diagnóstica mostró que la empresa requería una respuesta más estructurada frente al estrés y a las condiciones psicosociales. Para comprender el problema se contrastaron varias fuentes: el análisis del puesto, los cuestionarios de la batería oficial, la observación de las tareas y las entrevistas con los trabajadores. Esta triangulación permitió pasar de apreciaciones generales a una lectura situada de los riesgos que debía atender el protocolo.

El diagnóstico ubicó las principales tensiones en las exigencias de la jornada, la carga física y cognitiva, la presión asociada a las metas y el ambiente propio de la producción avícola. También se encontraron oportunidades para ordenar las acciones de promoción de la salud mental. En conjunto, estos elementos justificaron una ruta preventiva que indicara qué hacer, quién debe hacerlo y cómo verificar su cumplimiento.

A partir de esa necesidad se formuló un protocolo para anticipar y manejar situaciones de estrés en la granja. La propuesta organiza señales de alerta, medidas sobre las condiciones de trabajo, actividades de promoción, responsabilidades, derivación de casos y revisión de resultados. De esta manera, el protocolo vincula las decisiones sobre bienestar psicológico con la operación regular del SG-SST, en lugar de dejarlas como iniciativas ocasionales.

El valor de la consultoría se expresa en dos planos. Para la empresa, ofrece criterios documentados que apoyan decisiones, facilitan el cumplimiento normativo y permiten evaluar la evolución del riesgo. Para los trabajadores, abre un mecanismo institucional de escucha, prevención y acceso oportuno a medidas de apoyo. Su utilidad dependerá de que las acciones se integren a la organización real del trabajo y no se reduzcan a intervenciones individuales.

La estrategia metodológica combinó evidencia cuantitativa y cualitativa dentro de un diseño no experimental, descriptivo y orientado a la propuesta. La revisión documental, el análisis del puesto, la batería psicosocial, la observación y las entrevistas ofrecieron perspectivas complementarias. Con ellas se caracterizó la situación de la granja y se definieron medidas coherentes con la regulación nacional, el ciclo de mejora del SG-SST y los referentes de promoción de la salud mental en el trabajo.

En síntesis, el producto de la consultoría busca convertir los hallazgos del diagnóstico en decisiones preventivas que puedan aplicarse y evaluarse. Además de responder a las necesidades de La Palma, la experiencia muestra una forma de abordar el riesgo psicosocial en organizaciones agroindustriales pequeñas, donde las medidas deben ser técnicamente sólidas y compatibles con la continuidad de la operación.

1. Identificación de la empresa donde se desarrolló la consultoría

La consultoría tuvo como escenario la Granja Avícola La Palma S.A.S., localizada en San Gil, Santander. Su actividad económica se concentra en la producción y comercialización de huevos para consumo humano, con participación en el abastecimiento regional y en la cadena avícola del departamento.

La operación reúne funciones administrativas y labores de alimentación y manejo de aves, recolección y clasificación del producto, mantenimiento, control sanitario y logística. Esta diversidad de tareas configura exposiciones físicas, biológicas, biomecánicas y psicosociales que deben analizarse de forma integrada. En consecuencia, la prevención requiere articular la dinámica productiva con los controles definidos por el SG-SST.

Para situar el diagnóstico se levantó una caracterización básica de La Palma: actividad desarrollada, tamaño de la planta de personal y clase de riesgo reconocida por la ARL. Estos datos

permitieron interpretar los resultados dentro de las condiciones reales de la empresa y delimitar el alcance del protocolo.

Tabla 1.

Identificación de la empresa Granja Avícola La Palma S.A.S.

Característica	Descripción
Razón social	Granja Avícola La Palma S.A.S.
Número de sucursales o agencias	Una (1) sede principal ubicada en el municipio de San Gil, Santander.
Clase de riesgo asignado por la ARL	Clase III
Código de la actividad económica CIU	0145 – Cría especializada de aves de corral y producción de huevos.
Actividad económica	Producción, clasificación y comercialización de huevos para consumo humano.
Número de trabajadores	10 trabajadores

La Tabla 1 muestra una empresa pequeña cuya producción depende en gran medida del trabajo operativo destinado al cuidado de las aves y a la recolección, clasificación y almacenamiento de los huevos. La naturaleza de esas tareas y su clasificación de riesgo refuerzan la necesidad de incorporar medidas psicosociales al SG-SST, con énfasis en las fuentes de estrés que acompañan la operación diaria.

2. Diseño de un protocolo de intervención psicosocial para la prevención y manejo del estrés laboral en los trabajadores de la Granja Avícola La Palma ubicada en el municipio de San Gil, Santander.

2.1 Problema identificado para el proceso de consultoría

Las condiciones psicosociales influyen simultáneamente en la experiencia de los trabajadores y en la continuidad de los procesos. Cuando las exigencias permanecen por encima de los recursos disponibles, pueden aparecer desgaste, errores, ausencias y dificultades de coordinación. La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sitúan el estrés relacionado con el trabajo entre los asuntos que requieren prevención

organizacional, pues sus consecuencias trascienden a la persona e inciden en el funcionamiento y la sostenibilidad de las empresas (OMS & OIT, 2022).

El marco colombiano exige que esas exposiciones se gestionen dentro del SG-SST. Aun así, en parte del sector agropecuario la atención suele concentrarse en los peligros físicos, biológicos y biomecánicos. Esa prioridad puede dejar sin una respuesta equivalente aspectos como el ritmo, la carga mental, la autonomía, el apoyo social y la recuperación, aunque también formen parte de las condiciones de salud en el trabajo.

En La Palma, la continuidad de la producción exige atender metas, controles sanitarios y labores físicas a lo largo de la jornada. La valoración inicial identificó repetición de tareas, presión productiva, carga corporal y mental y exposición a las condiciones de los galpones. También evidenció que las prácticas institucionales para anticipar el estrés podían fortalecerse y vincularse de manera más clara con la organización cotidiana del trabajo.

El análisis del puesto documentó exposiciones biomecánicas, físicas, biológicas y psicosociales. La batería, por su parte, permitió estimar condiciones intralaborales, extralaborales y de estrés. Leídos en conjunto, ambos insumos señalaron como prioridades las demandas, la carga mental, la distribución de la jornada y los recursos protectores disponibles para los trabajadores.

La empresa no contaba con una ruta específica que definiera señales de alerta, responsables, medidas, registros y seguimiento frente al estrés laboral. Esa ausencia dificultaba pasar de la identificación del riesgo a una intervención oportuna y consistente, especialmente cuando era necesario coordinar decisiones entre la gerencia, los líderes y el responsable del SG-SST.

Así se configuró una brecha entre los deberes normativos y las herramientas operativas disponibles. Mantenerla podría favorecer malestar, ausencias, menor desempeño y deterioro del

clima, además de limitar el aprendizaje preventivo de la organización. La respuesta debía actuar sobre las fuentes del riesgo y establecer mecanismos verificables, no limitarse a actividades aisladas de bienestar.

La consultoría respondió a esa brecha mediante el diseño de un protocolo que ordena la prevención, la actuación temprana y el seguimiento. Su incorporación al SG-SST permitiría asignar responsabilidades, documentar las acciones y revisar periódicamente si las condiciones de exposición y los indicadores de bienestar muestran cambios.

En términos operativos, el protocolo “Pausa Consciente” incorpora una ruta de activación por niveles de alerta, seis acciones preventivas articuladas, responsabilidades de la gerencia, del responsable del SG-SST, de los líderes y de los trabajadores, criterios de derivación a servicios de salud, recursos, registros, indicadores de proceso y resultado, y un ciclo de seguimiento y mejora continua. La descripción completa se presenta en el Apéndice D y su matriz consolidada de acciones se entrega en un archivo Excel complementario.

2.2 Formulación del problema

¿Cómo contribuye el diseño de un protocolo de intervención psicosocial a la prevención y manejo del estrés laboral en los trabajadores de una Granja Avícola, ubicada en el municipio de San Gil, Santander, fortaleciendo la gestión de los factores de riesgo psicosocial dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?

2.3 Justificación

La presente consultoría surgió de la necesidad de fortalecer la gestión de los factores de riesgo psicosocial en la Granja Avícola La Palma mediante el diseño de un protocolo de intervención orientado a la prevención y manejo del estrés laboral. La identificación de condiciones relacionadas con altas demandas de trabajo, carga física y mental, jornadas laborales exigentes y la ausencia de procedimientos específicos para la gestión del riesgo psicosocial

evidenció la importancia de desarrollar una herramienta técnica que permitiera orientar las acciones preventivas dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La utilidad organizacional del trabajo reside en convertir el diagnóstico en una ruta concreta de gestión. La empresa obtiene criterios para reconocer señales tempranas, priorizar controles y revisar las condiciones laborales, mientras avanza en sus obligaciones de SST. Para los trabajadores, el protocolo crea una respuesta preventiva accesible; para la academia, aporta una aplicación documentada en una unidad productiva agroindustrial.

Relevancia social. Cuidar la salud mental en una granja pequeña también tiene efectos sobre las familias, la estabilidad del empleo y la continuidad del proceso productivo. La propuesta promueve condiciones de trabajo más saludables al priorizar la reducción de las fuentes de tensión y el fortalecimiento de recursos colectivos. De este modo, conecta las políticas de salud mental y prevención laboral con acciones que pueden ejecutarse en la operación cotidiana.

Desde el punto de vista metodológico, la consultoría integra herramientas como el análisis del puesto de trabajo, la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la observación directa, las entrevistas semiestructuradas y la revisión documental para realizar un diagnóstico organizacional y diseñar un protocolo de intervención basado en evidencia. Esta metodología puede servir como referente para futuras investigaciones y procesos de consultoría desarrollados en empresas del sector agropecuario y otros sectores productivos.

El aporte práctico es un protocolo con criterios de activación, funciones asignadas, medidas de prevención y promoción, registros e indicadores. Esta estructura facilita que las decisiones no dependan de respuestas improvisadas y permite incorporarlas a la planeación, ejecución y revisión del SG-SST. Su aplicación busca disminuir la exposición relevante y mejorar la capacidad institucional para manejar el estrés.

2.4 Objetivos

2.4.1 *Objetivo general*

Estructurar un protocolo de intervención psicosocial para prevenir y manejar el estrés laboral en el personal de la Granja Avícola La Palma, en San Gil, Santander, e integrarlo a la gestión de los riesgos psicosociales del SG-SST.

2.4.2 *Objetivos específicos*

Caracterizar los factores de riesgo psicosocial presentes en La Palma mediante la observación de las labores, los cuestionarios de la batería oficial y el análisis del puesto de trabajo.

Determinar qué condiciones de la organización y de las tareas se relacionan con la aparición de estrés laboral en la empresa.

Formular una ruta de intervención con medidas de promoción, prevención, seguimiento y evaluación para el manejo del estrés laboral del personal.

3. Marco referencial

3.1 Antecedentes

3.1.1 *Internacionales*

Leka, Jain, Cox y Kortum (2011) desarrollaron la investigación denominada *The Development of the European Framework for Psychosocial Risk Management (PRIMA-EF)*, publicada en el *Journal of Occupational Health*. El objetivo del estudio fue desarrollar un marco europeo para la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo, integrando los principales enfoques existentes para la identificación, evaluación, intervención y seguimiento de estos riesgos en las organizaciones.

La investigación se desarrolló mediante una metodología de revisión documental, análisis de políticas públicas, estudios de caso, entrevistas, grupos focales y talleres con expertos, investigadores y representantes de organizaciones europeas e internacionales. A partir de esta

información se construyó el modelo PRIMA-EF, diseñado para armonizar la gestión de los riesgos psicosociales en diferentes contextos laborales y servir como guía para empresas y responsables de la seguridad y salud en el trabajo.

Entre los principales resultados se evidenció que los factores relacionados con la organización del trabajo, las elevadas demandas laborales, la escasa autonomía, los conflictos interpersonales, la violencia y el acoso laboral constituyen algunos de los principales determinantes del estrés laboral y de las alteraciones en la salud mental de los trabajadores. Asimismo, los autores concluyeron que la gestión efectiva de los riesgos psicosociales requiere un proceso continuo de identificación, evaluación, intervención, monitoreo y mejora continua, integrado dentro de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Este antecedente representa uno de los principales referentes internacionales para la presente consultoría, debido a que proporciona las bases metodológicas para el diseño de protocolos de intervención psicosocial y resalta la necesidad de implementar estrategias preventivas que permitan reducir la exposición de los trabajadores a los factores de riesgo psicosocial. De igual manera, respalda la importancia de integrar dichas acciones dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, aspecto que constituye el eje central del protocolo propuesto para la Granja Avícola La Palma.

La investigación de Leka et al. (2011) continúa siendo uno de los modelos internacionales más utilizados para la gestión de los factores de riesgo psicosocial, ya que plantea un enfoque preventivo basado en la mejora continua, la participación de los trabajadores y la integración de la salud mental dentro de la gestión organizacional. Por esta razón, sus aportes constituyen una referencia fundamental para el desarrollo de la presente consultoría, especialmente en la

estructuración de las fases de diagnóstico, planificación, implementación, seguimiento y evaluación del protocolo de intervención psicosocial.

3.1.2 Nacionales

El Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana (2010) desarrollaron la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, con el propósito de diseñar y validar instrumentos que permitieran identificar, evaluar y monitorear los factores de riesgo psicosocial en trabajadores colombianos. La investigación correspondió a un estudio metodológico de construcción y validación psicométrica, aplicado a trabajadores de diferentes sectores económicos del país. Como resultado se obtuvo un conjunto de instrumentos para evaluar factores intralaborales, extralaborales y el nivel de estrés, que se convirtió en un referente técnico para la gestión del riesgo psicosocial en Colombia. Este antecedente constituye el principal soporte metodológico de la presente consultoría, ya que la batería fue utilizada para realizar el diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial en la Granja Avícola La Palma.

Gómez, Segura Camacho, Castrillón y Perilla (2016) desarrollaron el estudio *Estandarización de una batería para la evaluación de factores de riesgo psicosociales laborales en trabajadores colombianos*, con el objetivo de fortalecer y ampliar la evaluación de los riesgos psicosociales mediante una batería que integrara modelos internacionales como Demanda-Control-Apoyo Social y Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa. El estudio incluyó una muestra de 16.095 trabajadores pertenecientes a diferentes ocupaciones y regiones de Colombia, sobre la cual se realizaron análisis de consistencia interna y validez. Los resultados demostraron que la batería presentaba adecuadas propiedades psicométricas y permitía obtener un diagnóstico más completo de las condiciones psicosociales laborales, incorporando indicadores de afrontamiento, personalidad, salud y bienestar. Los autores concluyeron que este instrumento facilita la toma de

decisiones preventivas dentro de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, constituyéndose en un referente para investigaciones e intervenciones organizacionales.

Arce Julio et al. (2020) realizaron un estudio descriptivo correlacional en un centro de rehabilitación para niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico, con el propósito de establecer la relación entre el estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial intralaborales. Participaron 35 trabajadores, a quienes se aplicó la Batería de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana, además del cuestionario para la evaluación del nivel de estrés. Los resultados evidenciaron que el 31,4 % de los trabajadores presentaba niveles altos de estrés y que existía una relación positiva entre la exposición a factores de riesgo psicosocial y la presencia de estrés laboral. Los autores recomendaron implementar programas de intervención dirigidos a disminuir la exposición a dichos factores, conclusión que respalda el diseño del protocolo propuesto en la presente consultoría.

Sarsosa-Prowesk, Charria-Ortiz y Arenas-Ortiz (2014) caracterizaron los riesgos psicosociales intralaborales en 156 jefes asistenciales de cinco clínicas de nivel III de Santiago de Cali. Mediante un estudio descriptivo transversal y la aplicación de la forma A del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral, identificaron un nivel de riesgo alto, especialmente en las dimensiones de demandas del trabajo y liderazgo y relaciones sociales. Este antecedente respalda la necesidad de priorizar medidas organizacionales y de liderazgo dentro de los programas de intervención psicosocial.

Vieco Gómez y Abello Llanos (2014) realizaron una revisión científica sobre los factores psicosociales de origen laboral, el estrés y la morbilidad asociada, analizando 92 artículos científicos publicados en la literatura internacional y colombiana. El estudio evidenció que la exposición prolongada a factores psicosociales desfavorables incrementa el riesgo de

enfermedades cardiovasculares, trastornos musculoesqueléticos, alteraciones del sueño, ansiedad, depresión y otros problemas de salud física y mental. Los autores señalaron que en Colombia la construcción de la Batería de Riesgo Psicosocial representó un avance importante para la identificación y control de estos factores, recomendando fortalecer las estrategias preventivas dentro de las organizaciones. Este antecedente aporta el sustento científico sobre la importancia de intervenir oportunamente los riesgos psicosociales mediante acciones preventivas y programas estructurados.

Rueda Rueda (2000) desarrolló una investigación descriptiva sobre los factores psicosociales generadores de estrés laboral en 20 personas que ocupaban cargos directivos en una empresa avícola de Bucaramanga. El estudio examinó la naturaleza de la tarea, la organización del trabajo, las relaciones humanas, la gestión del personal y las alteraciones asociadas al estrés. Este antecedente es pertinente para la presente consultoría por su relación directa con el sector avícola y por mostrar la utilidad de adoptar medidas preventivas ajustadas a las condiciones reales de la organización.

3.1.3 Locales

Durán Arciniegas y Tarazona Aguilar (2000) desarrollaron la investigación *Determinación de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo en los empleados del área operativa de la Electrificadora de Santander S.A. Zona Bucaramanga*, con el objetivo de identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores del área operativa de la empresa. La investigación fue de tipo descriptivo y utilizó la encuesta Bocanument-Berján para evaluar el contenido de la tarea, las relaciones humanas, la organización del tiempo de trabajo, la gestión del personal y las alteraciones físicas y psíquicas asociadas al estrés laboral. Los resultados evidenciaron que, aunque el nivel global de riesgo fue bajo, el área de gestión del personal presentó

niveles de riesgo medio y alto en una parte importante de los trabajadores, lo que permitió establecer prioridades de intervención para fortalecer las condiciones laborales. Este estudio constituye un referente para la presente consultoría debido a que demuestra la importancia de realizar diagnósticos integrales de los factores de riesgo psicosocial como base para el diseño de estrategias preventivas.

Ramírez Argüello (2000) realizó el estudio *Factores de riesgo psicosocial generadores de estrés laboral en los trabajadores de la Clínica Pediátrica San Juan Bautista de Bucaramanga*, cuyo propósito fue identificar los factores psicosociales asociados al estrés laboral en el personal de la institución. La investigación correspondió a un estudio descriptivo en el que se aplicó el Cuestionario de Estrés Organizacional de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT–OMS) a trabajadores de las áreas administrativa y asistencial. Los resultados mostraron un nivel intermedio de estrés laboral relacionado con variables como el clima organizacional, la estructura organizacional, la influencia del liderazgo y el apoyo del grupo de trabajo. La autora concluyó que era necesario implementar programas preventivos para disminuir la probabilidad de incremento del estrés laboral. Este antecedente aporta elementos relevantes para la presente consultoría al evidenciar la necesidad de fortalecer la gestión preventiva de los factores psicosociales en organizaciones de la región.

Mosquera Santamaría y Serrano Mojica (2009) desarrollaron la investigación *Evaluación de factores psicosociales que afectan la probabilidad de accidente laboral en una clínica del área metropolitana de Bucaramanga*. El estudio fue de tipo descriptivo y contó con la participación de 152 trabajadores pertenecientes a diferentes cargos. Para la recolección de la información se empleó la batería de factores de riesgo psicosocial desarrollada por el Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana. Los resultados evidenciaron la presencia de factores

de riesgo psicosocial en niveles bajo, medio y alto, permitiendo establecer prioridades de intervención orientadas a disminuir la probabilidad de accidentes laborales y mejorar las condiciones de trabajo. Este estudio demuestra la utilidad de la evaluación de los factores psicosociales como herramienta para la toma de decisiones dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Lizcano Delgado y González Angarita (2013) realizaron la investigación *Evaluación del impacto de un programa cognitivo-conductual en las estrategias de afrontamiento para la minimización de riesgos psicosociales en los empleados de una institución pública en Bucaramanga*. El estudio utilizó un diseño preexperimental con medición antes y después de la intervención, aplicado a trabajadores del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), Regional Santander. Los resultados evidenciaron mejoras en las estrategias de afrontamiento frente a los factores de riesgo psicosocial, demostrando que los programas de intervención psicológica contribuyen al fortalecimiento de la salud mental y a la disminución del impacto del estrés laboral. Los autores recomendaron incorporar este tipo de programas dentro de las estrategias permanentes de bienestar laboral y prevención en las organizaciones. Este antecedente respalda la propuesta de diseñar un protocolo de intervención psicosocial para la Granja Avícola La Palma.

3.2 Marco teórico

El interés por la salud mental laboral se ha ampliado a medida que la investigación ha mostrado el vínculo entre las condiciones psicosociales y el bienestar físico, psicológico y social. La OMS y la OIT advierten que esta relación también se refleja en el clima, las ausencias, la accidentalidad, la productividad y la vida cotidiana del personal. Por ello, la gestión del riesgo psicosocial debe entenderse como parte del funcionamiento de la organización y no únicamente como un problema individual (OMS & OIT, 2022).

En Colombia, esa gestión está incorporada al SG-SST y exige una secuencia de reconocimiento, valoración, control y revisión. El marco teórico que sigue permite interpretar los hallazgos de La Palma desde varias perspectivas complementarias y fundamenta la elección de medidas que actúan tanto sobre la organización del trabajo como sobre los recursos de afrontamiento.

3.2.1 Teoría del estrés y afrontamiento

Lazarus y Folkman (1984) explican el estrés como el resultado de una valoración entre las demandas percibidas y los recursos con los que la persona considera que puede responder. En consecuencia, una misma exigencia no produce necesariamente la misma reacción en todos los trabajadores: influyen el significado atribuido a la situación, la experiencia previa y las alternativas de afrontamiento disponibles. Este enfoque ayuda a distinguir la existencia de una demanda de la manera en que esa demanda es evaluada.

La respuesta de estrés se activa cuando, en esa valoración, las exigencias son interpretadas como superiores a la capacidad de respuesta. Puede expresarse en cambios corporales, emocionales, cognitivos o conductuales. El afrontamiento reúne los esfuerzos de pensamiento y acción que la persona utiliza para modificar la situación, regular su impacto o pedir apoyo.

Esta lectura resulta útil en una granja avícola porque el personal debe adaptarse a ritmos productivos, contacto continuo con animales, ruido, olores, variaciones térmicas y esfuerzo físico. El protocolo considera estos estresores objetivos y, de forma complementaria, fortalece recursos de afrontamiento y canales de apoyo cuando las exigencias superan la capacidad percibida.

3.2.2 Teoría de los factores psicosociales en el trabajo

Desde el planteamiento de Cox y Griffiths (1995), los efectos psicosociales se producen en la relación entre la persona y un sistema de trabajo concreto. La distribución de tareas, el liderazgo,

la comunicación, las relaciones, la carga y el ambiente físico pueden convertirse en fuentes de protección o de riesgo. La explicación, por tanto, no se reduce a características personales: obliga a revisar cómo está diseñado y gestionado el trabajo.

Cuando esas condiciones desfavorables se mantienen, puede aumentar el malestar asociado al estrés, disminuir la satisfacción y afectarse el desempeño. Cox y Griffiths (1995) proponen una gestión ordenada que identifique los peligros, valore la exposición, seleccione controles y revise sus efectos. Esta secuencia privilegia la prevención en la fuente antes que la reacción tardía ante los síntomas.

La aplicación al ámbito agroindustrial es directa: repetición, presión por metas, ambiente exigente y autonomía limitada pueden coincidir durante una misma jornada (OMS & OIT, 2022). En La Palma, estas variables orientaron la selección de medidas organizacionales y evitaron atribuir el problema únicamente a la capacidad individual de adaptación.

3.2.3 Teoría de conservación de recursos

La teoría de Hobfoll (1989) sitúa el estrés en la pérdida real o anticipada de recursos valiosos y en la dificultad para recuperarlos. Entre esos recursos se incluyen tiempo, energía, estabilidad emocional, apoyo, reconocimiento, seguridad y competencias. Una persona también puede experimentar tensión cuando realiza esfuerzos sostenidos sin obtener una reposición suficiente de aquello que invierte.

Bajo esta perspectiva, el desgaste se acumula cuando las demandas consumen energía y tiempo de forma más rápida de lo que las pausas, el apoyo o la recuperación los restablecen. Si ese balance negativo se prolonga, crece la posibilidad de agotamiento y deterioro del desempeño. La prevención debe conservar recursos existentes y crear oportunidades reales de recuperación.

En La Palma, las jornadas exigentes, la carga corporal y la continuidad del proceso pueden reducir los recursos disponibles durante la jornada. Por esa razón, la propuesta combina cambios en la organización de las tareas con pausas seguras, apoyo de los líderes y mecanismos de seguimiento, en lugar de descansar exclusivamente en el autocuidado.

3.2.4 Modelo demanda-control-apoyo

El modelo de Karasek y Theorell (1990) analiza tres dimensiones: exigencias psicológicas, margen de decisión y apoyo social. La combinación más desfavorable ocurre cuando una carga elevada coincide con poca capacidad para decidir cómo realizar el trabajo y con escaso respaldo de líderes o compañeros. Esta relación permite priorizar controles distintos a la simple reducción del volumen de tareas.

Las demandas abarcan el volumen, la complejidad, los plazos y el esfuerzo cognitivo o emocional. El control describe el grado en que la persona participa en decisiones sobre la organización y ejecución de su labor. El apoyo social se refiere a la ayuda práctica y emocional que circula entre trabajadores y responsables. Las tres dimensiones deben leerse de forma conjunta para entender la experiencia laboral.

La evidencia asocia el patrón de alta exigencia, bajo control y apoyo insuficiente con mayor agotamiento, ansiedad, insatisfacción y menor rendimiento, especialmente en operaciones repetitivas y físicamente demandantes (OMS & OIT, 2022; ISO, 2021). En consecuencia, el protocolo incorpora medidas sobre comunicación, coordinación, liderazgo y ayuda entre pares, además de las pausas de recuperación.

3.3 Marco conceptual

Este marco precisa los términos con los que se interpretan el diagnóstico y la propuesta. Las definiciones se apoyan en investigación especializada, regulación colombiana y orientaciones

de la OIT y la OMS. Su función es mantener un uso consistente de los conceptos a lo largo del documento y relacionarlos con las características concretas de la granja.

3.3.1 Estrés laboral

El estrés relacionado con el trabajo aparece cuando la persona experimenta una distancia persistente entre lo que se le exige y los recursos que reconoce para responder (OMS & OIT, 2022). Puede manifestarse como fatiga, irritabilidad, ansiedad, dificultades de sueño o atención y menor capacidad para ejecutar las tareas. La intensidad, duración y recuperación disponible determinan en buena medida su impacto.

Sus consecuencias pueden alcanzar la salud, la convivencia, la continuidad de las labores y la percepción del clima. En la producción avícola, la combinación de jornadas extensas, metas, velocidad de operación y exposición ambiental puede aumentar la tensión si no existen controles y periodos de recuperación suficientes (OIT, 2016).

3.3.1.1 Tipos de estrés laboral

Se denomina eustrés a la activación que acompaña un desafío percibido como manejable y que puede favorecer concentración o aprendizaje. El distrés, en cambio, ocurre cuando la exigencia se vive como excesiva o sostenida y produce consecuencias desfavorables para la salud o el desempeño (Selye, 1976). Esta distinción no elimina la necesidad de controlar las condiciones laborales.

3.3.2 Factores de riesgo psicosocial

Los factores psicosociales de riesgo son condiciones del trabajo, de la organización, del entorno extralaboral o de la persona que pueden afectar su salud y desempeño (Ministerio del Trabajo, 2022). Incluyen, entre otras, las demandas, el tiempo de trabajo, el liderazgo, la comunicación, las relaciones, la autonomía, la estabilidad y el respaldo social. Estos factores

pueden relacionarse con la aparición de estrés laboral y afectar el bienestar y la salud de los trabajadores cuando la exposición es elevada o no existen medidas adecuadas de prevención y control (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo [EU-OSHA], 2018). Su valoración requiere considerar intensidad, frecuencia y duración.

En una granja avícola estas condiciones se relacionan con la repetición, el esfuerzo, la presión por mantener la producción y el margen de decisión disponible durante la tarea. La exposición se vuelve más crítica cuando varias de ellas coinciden y no existen controles organizacionales suficientes, pues puede aumentar el estrés y el deterioro del bienestar psicológico.

3.3.2.1 Clasificación de los factores de riesgo psicosocial

La regulación colombiana organiza los factores psicosociales en tres ámbitos que deben examinarse de manera relacionada:

- Factores intralaborales: elementos originados en la empresa o en el puesto, como las demandas, el liderazgo, la información disponible, las relaciones y el grado de control sobre la tarea.
- Factores extralaborales: circunstancias familiares, económicas y sociales, además de vivienda, desplazamientos y uso del tiempo fuera de la jornada, que pueden influir en la recuperación y el bienestar.
- Factores individuales: características sociodemográficas y personales, estado de salud, experiencia y formas de afrontar las exigencias que participan en la manera de percibir y responder a la exposición.

3.3.3 Intervención psicosocial

Una intervención psicosocial articula decisiones y actividades para modificar las fuentes de exposición, reducir sus efectos y ampliar los recursos protectores (Ministerio del Trabajo &

Pontificia Universidad Javeriana, 2016a). Puede incluir rediseño de tareas, ajustes en la comunicación y el liderazgo, formación, acompañamiento, pausas y autocuidado. La elección debe partir del diagnóstico y priorizar los cambios organizacionales cuando el riesgo se origina en el trabajo.

En esta consultoría, el concepto se concreta en un protocolo diseñado para la escala y la operación de La Palma. Su finalidad es disminuir la tensión asociada al trabajo y crear una capacidad institucional estable para cuidar la calidad de vida laboral.

3.3.4 Bienestar laboral

El bienestar laboral describe la experiencia de equilibrio físico, psicológico y social que puede construirse en condiciones seguras y satisfactorias (OMS & OIT, 2022). Incluye la percepción de reconocimiento, apoyo, justicia, desarrollo, pertenencia y posibilidades de crecimiento, además de la ausencia de daño.

Un nivel favorable de bienestar suele acompañarse de mayor compromiso, motivación y permanencia. También puede reducir ausencias, rotación y problemas vinculados con el estrés. No obstante, esos resultados requieren coherencia entre las actividades de bienestar y la forma real en que se asignan las cargas, los tiempos y las responsabilidades.

3.3.5 Picos de producción

En las aves de postura, el pico de producción es la etapa de máximo rendimiento y exige vigilancia estrecha del consumo, el peso, la uniformidad y el manejo (Federación Nacional de Avicultores de Colombia & Fondo Nacional Avícola, 2018). En este documento, los picos de producción también identifican periodos de mayor presión operativa para sostener ese rendimiento. Durante ellos pueden aumentar el ritmo, la necesidad de coordinación y la demanda de recuperación.

3.3.6 Seguridad y Salud en el Trabajo

La SST reúne la prevención de lesiones y enfermedades con la promoción del bienestar físico, mental y social. En Colombia se implementa a través del SG-SST, que ordena la identificación de peligros, la valoración, los controles, el seguimiento y la mejora. Los riesgos psicosociales forman parte de ese mismo ciclo y no constituyen un programa separado (Congreso de Colombia, 2012; Ministerio del Trabajo, 2015).

Una gestión efectiva actúa primero sobre el diseño y la organización de las labores. Las actividades de bienestar, el desarrollo de recursos personales y el acceso a apoyo especializado complementan esos controles, pero no deben reemplazarlos (ISO, 2021; OMS & OIT, 2022).

3.4 Marco legal

El protocolo se apoya en disposiciones colombianas sobre trabajo, salud, riesgos laborales, datos personales y salud mental, junto con referentes internacionales pertinentes. Este marco permite precisar obligaciones, límites y responsabilidades para que la intervención en La Palma no sea una actividad aislada, sino una medida compatible con el SG-SST y con la protección de los derechos del personal.

La Constitución Política de 1991 aporta el punto de partida. El artículo 25 reconoce el trabajo en condiciones dignas y justas; el artículo 49 protege la salud y comprende acciones de promoción y prevención; y el artículo 53 ordena una protección especial para quienes trabajan. Leídos en conjunto, estos mandatos sustentan el deber de cuidar tanto la integridad física como la dimensión mental en el entorno laboral.

La Ley 9 de 1979, o Código Sanitario Nacional, incorporó obligaciones preventivas sobre los ambientes de trabajo. Su enfoque exige intervenir los factores capaces de producir daño y adoptar medidas para conservar la salud de la población trabajadora. Aunque antecede al actual

Sistema General de Riesgos Laborales, continúa aportando una base sanitaria a la prevención de enfermedades de origen laboral.

La Ley 1562 de 2012 modificó el Sistema General de Riesgos Laborales e introdujo la denominación Seguridad y Salud en el Trabajo. Con ello reforzó el enfoque preventivo y amplió la responsabilidad empresarial sobre los peligros presentes en la actividad. Para esta consultoría, la norma confirma que las condiciones psicosociales deben gestionarse junto con los demás riesgos y someterse a mejora continua.

El Decreto 1072 de 2015 integra las reglas del sector trabajo y desarrolla la obligación de implementar el SG-SST. En su Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, organiza la gestión mediante el ciclo PHVA. El Decreto 728 de 2025 adicionó disposiciones sobre promoción de la salud mental, prevención de trastornos mentales y problemas asociados al consumo de sustancias en el ámbito laboral, y vinculó los planes de intervención con la evaluación de los factores psicosociales (Presidencia de la República de Colombia, 2025). Esta lógica exige planear, ejecutar, verificar y ajustar las medidas, con evidencia de su seguimiento.

La Resolución 2646 de 2008 regula de manera específica los factores psicosociales. Distingue condiciones intralaborales, extralaborales e individuales; establece criterios para valorar el estrés; y asigna al empleador responsabilidades de prevención, intervención y monitoreo. Su contenido es central para el proyecto porque conecta los resultados de la evaluación con la obligación de actuar cuando la exposición puede comprometer la salud.

La Resolución 2764 de 2022 adoptó la batería, la Guía Técnica General y los protocolos específicos para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales. También regula la confidencialidad, la periodicidad y la custodia: los informes individuales deben permanecer en la historia clínica ocupacional bajo responsabilidad del prestador o profesional

autorizado, mientras el empleador recibe información consolidada para orientar la intervención. La norma derogó la Resolución 2404 de 2019. De manera complementaria, la Resolución 1843 de 2025 actualizó las reglas sobre evaluaciones médicas e historias clínicas ocupacionales (Ministerio del Trabajo, 2022, 2025).

La Resolución 0312 de 2019 define los estándares mínimos del SG-SST según las características de la organización. Entre ellos se encuentran la identificación de peligros, la valoración de riesgos, la vigilancia y la ejecución de actividades preventivas. Estos requisitos permiten verificar que la empresa no solo documente el protocolo, sino que asigne recursos, conserve evidencias y revise su cumplimiento.

La Ley 1616 de 2013, modificada por la Ley 2460 de 2025, reconoce la salud mental como derecho y fortalece su promoción, cuidado, prevención y atención integral. En el trabajo, este marco respalda acciones tempranas y el acceso a atención cuando se requiera, sin confundir la intervención preventiva de la empresa con el diagnóstico o tratamiento clínico.

La OIT (2016) ha documentado que las condiciones psicosociales y el estrés repercuten en la salud y también en ausencias, accidentes, productividad y calidad de vida. Sus orientaciones recomiendan modificar las fuentes organizacionales de riesgo, promover participación y apoyo y desarrollar capacidades de liderazgo. Tales recomendaciones complementan las obligaciones nacionales y guían la jerarquía de medidas del protocolo.

La OMS (2022) propone abordar la salud en el trabajo desde una visión integrada de bienestar físico, mental y social. Este enfoque entiende la promoción de la salud mental como una inversión organizacional, pero exige vincularla con condiciones seguras, relaciones de apoyo y acceso a servicios. La propuesta de La Palma recoge esa visión sin trasladar toda la responsabilidad al trabajador.

En conjunto, estas disposiciones muestran que identificar el riesgo no agota la responsabilidad de la empresa. Se requiere intervenir, documentar, hacer seguimiento y ajustar. El protocolo traduce esos deberes en una ruta acorde con el tamaño de La Palma y con las recomendaciones internacionales, conservando como finalidad la protección de la salud mental y la construcción de condiciones de trabajo sostenibles.

3.5 Marco normativo

Las normas técnicas internacionales complementan el marco obligatorio al ofrecer métodos para gestionar SST, riesgos y calidad. Aunque su adopción no es exigible en todos los casos, sus principios ayudan a ordenar decisiones, responsabilidades, documentación y revisión. En este proyecto se usan como referentes metodológicos para que el protocolo pueda integrarse a los procesos existentes de La Palma.

ISO 45001:2018 define requisitos para un sistema que prevenga lesiones y deterioro de la salud mediante liderazgo, participación, gestión de riesgos y mejora continua. Su utilidad para la consultoría radica en integrar los peligros psicosociales a la planeación y a la operación general, con controles verificables y responsabilidades de la dirección. Así, el protocolo se concibe como parte del SG-SST y no como un programa paralelo.

ISO 45003:2021 desarrolla orientaciones específicas para reconocer y gestionar peligros psicosociales dentro de un sistema basado en ISO 45001. Incluye participación del personal, selección de controles, seguimiento y aprendizaje. Por su relación directa con la salud psicológica en el trabajo, orienta la forma de priorizar medidas organizacionales y comprobar sus resultados (ISO, 2021).

ISO 31000:2018 aporta principios para comprender el contexto, identificar eventos, analizar, valorar, tratar y monitorear riesgos. Aplicada al componente psicosocial, facilita

relacionar cada hallazgo con sus causas, consecuencias y controles. Este enfoque apoyó la priorización de las brechas y la selección de acciones viables para la granja.

ISO 9001:2015 aporta el enfoque por procesos, el uso de evidencia y la revisión sistemática. Aunque su objeto principal es la calidad, estos principios son útiles para estructurar un protocolo con entradas, actividades, responsables, registros e indicadores. Esa lógica mejora la trazabilidad de la implementación y facilita introducir correcciones cuando los resultados no alcanzan lo esperado.

Los cuatro referentes convergen en una idea: la prevención requiere decisiones planificadas, participación, evidencia y mejora. Su uso conjunto complementa la legislación colombiana y brinda una arquitectura para implementar, seguir y ajustar las medidas psicosociales en La Palma sin perder de vista su realidad operativa.

4. Diseño metodológico

4.1 Alcance

La consultoría combinó un alcance descriptivo con uno propositivo. Primero se caracterizaron las condiciones psicosociales de La Palma mediante los instrumentos y técnicas definidos; luego los hallazgos se transformaron en una propuesta de actuación frente al estrés. Esta secuencia permitió que el protocolo respondiera a evidencias de la organización y no a un modelo genérico.

El componente descriptivo retrató las condiciones intralaborales, extralaborales e individuales sin introducir cambios deliberados en ellas. El componente propositivo utilizó esa lectura para formular controles y acciones ajustados a las prioridades encontradas. De esta manera, el producto final se vincula con el ciclo preventivo del SG-SST.

El trabajo comprendió el diagnóstico, el análisis de brechas y el diseño del protocolo. No incluyó su implementación ni una medición posterior de impacto, etapas que quedan a cargo de la

empresa. Participaron los diez trabajadores vinculados en el momento del estudio; al incluir a toda la población, se realizó un censo y no se seleccionó una muestra.

4.2 Propuesta metodológica

Se adoptó un enfoque mixto para contrastar los resultados numéricos consolidados con información sobre las tareas y la experiencia laboral. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) señalan que la integración de datos cuantitativos y cualitativos amplía la comprensión de fenómenos complejos. En este caso, permitió interpretar los resultados agregados de la batería a la luz del puesto, la observación y las entrevistas.

El diseño fue no experimental porque las variables se observaron en el contexto habitual de la empresa. Fue descriptivo al caracterizar la exposición existente y propositivo al convertir los hallazgos en una ruta de intervención. Las decisiones del protocolo, por tanto, se derivan de las necesidades observadas en La Palma.

La población estuvo integrada por diez personas de funciones operativas y administrativas. Todas aceptaron participar y fueron incluidas, de modo que el análisis correspondió a un censo. El proceso protegió la voluntariedad, el anonimato, la confidencialidad y la comprensión previa de las actividades.

4.2.1 Diagnóstico situacional

El diagnóstico situacional estableció una línea de base sobre riesgo psicosocial y estrés en la granja. Para evitar depender de una sola fuente, se integraron los resultados consolidados del instrumento estandarizado con técnicas que permitieron observar la organización real de las labores y recoger la perspectiva de los participantes.

La revisión documental examinó elementos disponibles del SG-SST, entre ellos procedimientos, registros de bienestar, matriz de peligros y soportes relacionados con riesgo

psicosocial. Este análisis ayudó a reconocer antecedentes, prácticas existentes y vacíos documentales frente a los requisitos aplicables.

Los resultados consolidados de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, adoptada por la Resolución 2764 de 2022, permitieron estimar la exposición intralaboral y extralaboral y el nivel de estrés en la población evaluada. La organización suministró únicamente información agregada; la consultora no tuvo acceso a cuestionarios, bases calificadas ni informes individuales.

El análisis de un puesto operativo describió exigencias físicas, cognitivas, ambientales y organizacionales durante la ejecución de las tareas. Sus resultados ayudaron a explicar los hallazgos consolidados de la batería y a relacionarlos con actividades, tiempos y condiciones observables.

La observación directa registró la secuencia de las labores, el ritmo de producción, la interacción, las cargas y el ambiente. Esta evidencia permitió contrastar lo declarado en los instrumentos con la manera en que el trabajo se ejecutaba durante la jornada.

Los datos cuantitativos se resumieron con estadística descriptiva y la información cualitativa se organizó mediante análisis de contenido. La integración de ambos resultados produjo el diagnóstico que sustentó las prioridades y la formulación del protocolo.

4.2.2 Análisis de brechas

El análisis de brechas contrastó la situación observada con los requisitos y referentes definidos para la gestión psicosocial. Cada hallazgo se organizó según condición actual, criterio aplicable, diferencia encontrada, causa probable, prioridad y respuesta requerida. Esta estructura facilitó pasar del diagnóstico a decisiones concretas.

Las causas se agruparon con un diagrama de Ishikawa en categorías de método, personas, ambiente, gestión, recursos y procesos (Ishikawa, 1986). Un árbol de problemas complementó el análisis al relacionar causas, problema central y efectos. Ambas herramientas ayudaron a dirigir los controles hacia el origen de la exposición.

La prioridad se definió considerando magnitud, frecuencia, posible daño, cantidad de personas expuestas y factibilidad del control. El ejercicio situó en primer plano las demandas, la carga mental, la repetición, la recuperación insuficiente en periodos exigentes y el fortalecimiento de las medidas organizacionales.

4.2.3 Desarrollo de soluciones

La construcción de soluciones partió de las brechas priorizadas y las convirtió en objetivos de intervención. Después se contrastaron la Guía Técnica General, el Protocolo de acciones del Fondo de Riesgos Laborales, la Resolución 2764 de 2022 e ISO 45003:2021 (Ministerio del Trabajo & Pontificia Universidad Javeriana, 2016a, 2016b). La selección final consideró los recursos, la escala y las restricciones operativas de la granja.

El resultado se consolidó en el protocolo Pausa Consciente, integrado por seis acciones: guía visual, micropausas psicológicas, zona de pausa consciente, recordatorio personal seguro, rotación planificada y minuto de bienestar. Para cada acción se definieron propósito, alcance, responsables, recursos, actividades PHVA, indicadores, evidencias y precauciones.

Antes de aplicar las medidas, la gerencia y el responsable del SG-SST deberán verificar su compatibilidad con los peligros operativos, la bioseguridad, los elementos de protección y la continuidad productiva. El protocolo tiene carácter preventivo; no reemplaza la valoración clínica ni la atención que corresponda a EPS, ARL o servicios de emergencia.

4.2.4 Plan de trabajo para el desarrollo de la consultoría

Tabla 2.

Objetivo específico	Actividades	Entregable
1. Objetivo 1: Identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores de la Granja Avícola La Palma a partir de los resultados consolidados de la batería de riesgo psicosocial y del análisis de puesto.	1.1 Revisión documental del SG-SST. 1.2 Análisis de los resultados consolidados de la batería de riesgo psicosocial. 1.3 Elaboración del análisis de puesto de trabajo. 1.4 Integración de la información recolectada.	1.1.1 Informe diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial y análisis del puesto de trabajo.
2. Objetivo 2: Analizar los resultados obtenidos para identificar las principales condiciones de riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral.	2.1 Tabulación de la información. 2.2 Interpretación de los resultados de la batería. 2.3 Identificación de brechas mediante Árbol de Problemas y Diagrama de Ishikawa. 2.4 Priorización de los factores de intervención.	Informe de análisis de resultados y diagnóstico situacional.
3. Objetivo 3: Diseñar un protocolo de intervención psicosocial para la prevención y manejo del estrés laboral en la empresa Granja Avícola La Palma	3.1 Definición de estrategias de intervención. 3.2 Elaboración del protocolo. 3.3 Formulación del plan de seguimiento y evaluación. 3.4 Elaboración del documento final de consultoría.	Protocolo de intervención psicosocial y documento final de consultoría.

Tabla 3.[illegible]

Fases	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4			
	Semanas				Semanas				Semanas				Semanas			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
2.1 Análisis de los resultados consolidados de la batería de riesgo psicosocial		X	X	X	X											
3.1 Análisis de puesto de trabajo			X	X	X											
4.1 Consolidación y análisis de resultados					X	X	X	X								
5.1 Diagnóstico situacional y análisis de brechas							X	X	X							
6.1 Diseño del protocolo de intervención y elaboración documento final.									X	X	X	X	X	X	X	X

Nota. Elaboración propia a partir de los datos recopilados durante el estudio.

4.2.5 Presupuesto

El presupuesto identifica los recursos que demanda la propuesta y los relaciona con las actividades previstas. La estimación puede organizarse por rubros y, cuando sea necesario, detallar cantidad, valor unitario y costo total.

Tabla 4.

Presupuesto para el desarrollo de la consultoría

Presupuesto para la ejecución de la propuesta			
Cantidad	Concepto	Valor Unitario	Valor Total
50	Impresión de 50 cuestionarios y formatos (cinco por participante)	\$500	\$25.000
1	Material de papelería (esferos, carpetas, marcadores, hojas)	\$40.000	\$40.000
1	Transporte para desplazamientos a la Granja Avícola La Palma	\$150.000	\$150.000
1	Procesamiento y análisis de la información	\$0	\$0
1	Elaboración y diagramación del protocolo de intervención	\$0	\$0
1	Informe final	\$0	\$0
Total			\$ 215.000

Nota. Elaboración propia a partir de los datos recopilados durante el estudio.

4.3 Universo, población y muestra

La presente consultoría se desarrolló en la Granja Avícola La Palma, empresa dedicada a la producción y comercialización de huevo para consumo humano, ubicada en el municipio de San Gil, Santander. La organización desarrolla actividades relacionadas con el manejo de aves de

postura, recolección y clasificación de huevos, limpieza y desinfección de instalaciones, almacenamiento, mantenimiento y actividades administrativas.

El universo estuvo conformado por los trabajadores vinculados laboralmente a la empresa durante el periodo de ejecución de la consultoría.

La población objeto de estudio correspondió a diez (10) trabajadores pertenecientes a las diferentes áreas de la empresa, quienes desempeñaban funciones operativas y administrativas relacionadas con el proceso productivo de la granja avícola. Debido a que el número de trabajadores era reducido, se decidió incluir la totalidad de la población en el proceso de evaluación, razón por la cual no fue necesario realizar un cálculo de muestra.

En consecuencia, la consultoría se desarrolló mediante un censo poblacional, técnica que consiste en evaluar la totalidad de los integrantes de la población de interés, permitiendo obtener información representativa de todos los trabajadores participantes (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Los criterios de inclusión fueron los siguientes:

- Trabajadores con vínculo laboral activo en la Granja Avícola La Palma.
- Personal perteneciente a las áreas operativas y administrativas de la empresa.
- Trabajadores que aceptaron participar voluntariamente en la consultoría mediante la firma del consentimiento informado.
- Colaboradores que diligenciaron completamente la Batería de Factores de Riesgo Psicosocial.

Los criterios de exclusión fueron:

- Personas externas a la organización.
- Trabajadores que no tuvieran vínculo laboral con la empresa.

- Colaboradores que no aceptaran participar voluntariamente en la evaluación.
- Instrumentos diligenciados de manera incompleta.

La organización suministró los resultados consolidados de la batería oficial; la consultoría los integró con el análisis del puesto y la revisión de soportes del SG-SST. Esta triangulación permitió reconocer las exposiciones prioritarias y estructurar el protocolo sin acceder a información clínica o individual.

4.4 Aspectos éticos

La presente consultoría se desarrolló de acuerdo con los principios de respeto por la dignidad, autonomía, privacidad y confidencialidad aplicables a la investigación en salud y a la Seguridad y Salud en el Trabajo (Ministerio de Salud de Colombia, 1993). Las actividades se limitaron al alcance académico y preventivo informado a los participantes.

Antes de las actividades participativas de la consultoría y del análisis de puesto, los diez (10) trabajadores fueron informados sobre el propósito, los objetivos, las actividades, el manejo de la información y el carácter voluntario de su participación. Cada participante manifestó su aceptación mediante la firma del consentimiento informado incorporado como apéndice. La evaluación estandarizada se trató únicamente a partir de resultados consolidados suministrados por la organización.

Los datos sobre salud y riesgo psicosocial se trataron como información sensible, de acuerdo con la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1074 de 2015. Se aplicaron criterios de finalidad, acceso restringido, minimización y confidencialidad, y el documento presenta exclusivamente resultados agregados que evitan la identificación de los participantes.

Para proteger la identidad de los trabajadores, los resultados se analizaron y presentaron de manera grupal, sin nombres, cargos específicos ni combinaciones de datos que permitieran su identificación. Los archivos académicos de trabajo quedaron restringidos a la autora y a la

dirección de la consultoría; los instrumentos, bases calificadas e informes individuales no formaron parte de esos archivos y permanecen bajo la custodia legal que corresponda.

En cuanto a la propiedad intelectual, el documento fue elaborado respetando los derechos de autor mediante la utilización de fuentes científicas, normas legales y documentos técnicos debidamente citados y referenciados conforme a las Normas APA, séptima edición.

La aplicación, calificación, interpretación individual y custodia de la batería deben estar a cargo del profesional o prestador autorizado y sujetarse a la Resolución 2764 de 2022. Cuando estas actuaciones correspondan al ejercicio de la Psicología, también resultan aplicables los deberes de competencia, confidencialidad y responsabilidad previstos en la Ley 1090 de 2006. En coherencia con ese límite, la consultoría académica se restringió al análisis agregado y al diseño preventivo.

Finalmente, la autora declara que durante el desarrollo de la consultoría no existieron conflictos de interés que comprometieran la objetividad del proceso o la interpretación de los resultados, manteniendo en todo momento criterios técnicos, científicos y éticos en el diseño del protocolo de intervención psicosocial para la Granja Avícola La Palma.

5. Desarrollo

5.1 Identificación de los factores de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores de la Granja Avícola La Palma a partir de los resultados consolidados de la batería de riesgo psicosocial y del análisis de puesto de trabajo

Para dar cumplimiento al primer objetivo específico, la organización suministró a la consultora los resultados consolidados de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial correspondientes a los diez trabajadores. La aplicación, calificación y custodia de los instrumentos individuales corresponden al profesional o prestador autorizado. De manera complementaria, se desarrolló un análisis de puesto para identificar condiciones físicas, organizacionales, ambientales y cognitivas de las actividades laborales.

La lectura integrada del diagnóstico ubicó las principales exposiciones en las demandas, la carga mental, la velocidad de la operación y otras exigencias del proceso avícola. Este capítulo presenta los resultados siguiendo los objetivos de la consultoría y explica cómo cada hallazgo condujo a las decisiones incorporadas en el protocolo.

Tabla 5.

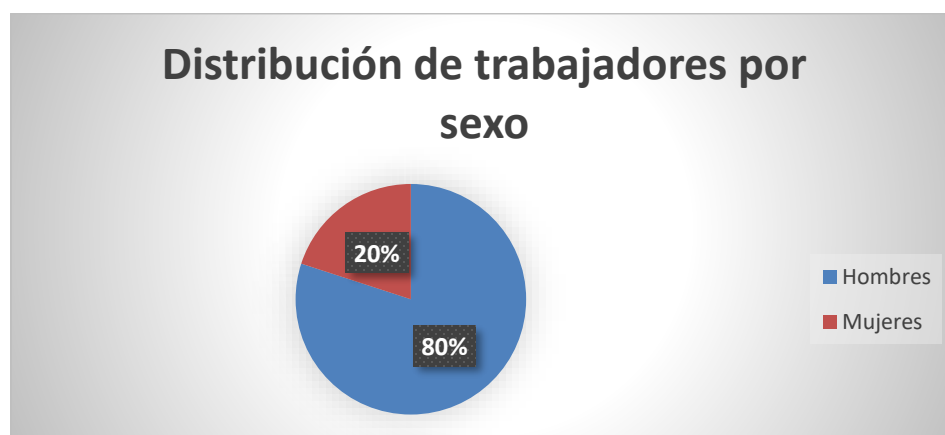
Caracterización de los trabajadores

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Hombres	8	80 %
Mujeres	2	20 %
Total	10	100 %

Nota. Información correspondiente a la caracterización de los trabajadores participantes en la consultoría, suministrada por la organización.

Figura 1.

Distribución de los trabajadores por sexo



Interpretación

Se observa que la población evaluada estuvo conformada principalmente por hombres (80 %), situación coherente con las actividades operativas desarrolladas dentro de la granja avícola, las cuales requieren esfuerzo físico permanente.

Tabla 6.

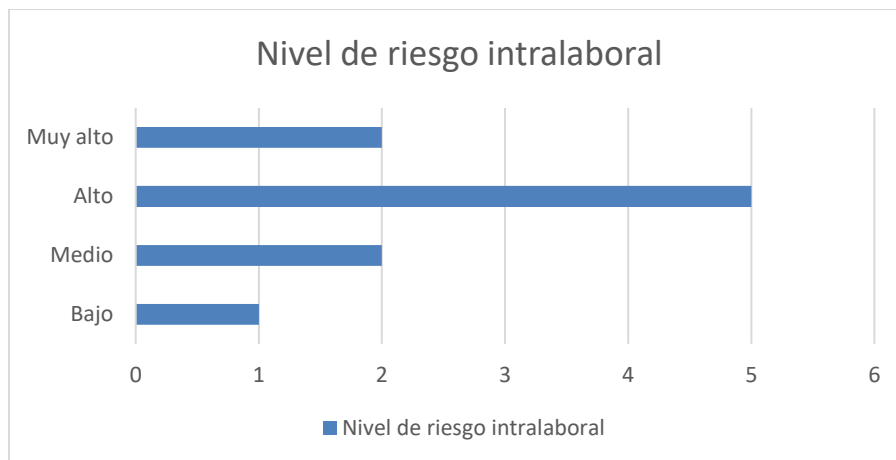
Resultados generales de la batería de riesgo psicosocial

Variable	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Riesgo intralaboral	1	2	5	2
Riesgo extralaboral	5	3	2	0
Estrés	2	4	3	1

Nota. Resultados elaborados a partir de la información consolidada de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial proporcionada por la organización.

Figura 2.

Nivel de riesgo intralaboral



Interpretación

Siete de cada diez participantes quedaron clasificados en niveles alto o muy alto. Esta concentración sugiere que existen condiciones de la organización y del contenido de las tareas que requieren intervención prioritaria por su posible efecto sobre el bienestar psicológico.

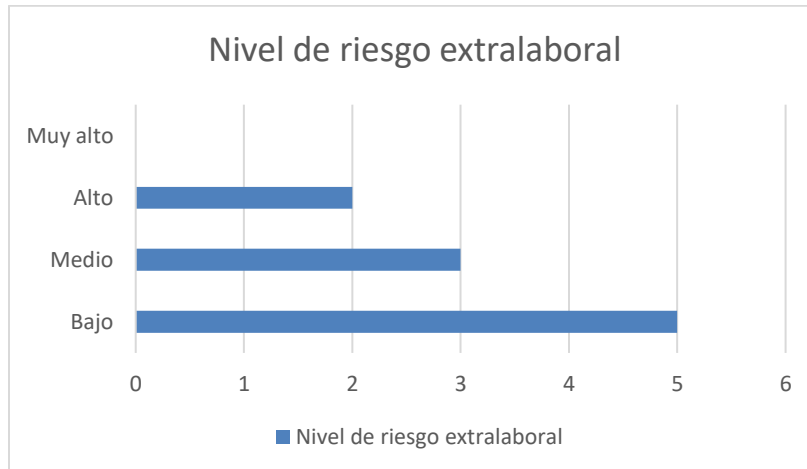
Las principales dificultades se relacionaron con:

- altas demandas de trabajo,
- presión por producción,
- escasas pausas de recuperación,

- carga mental.

Figura 3.

Nivel de riesgo extralaboral

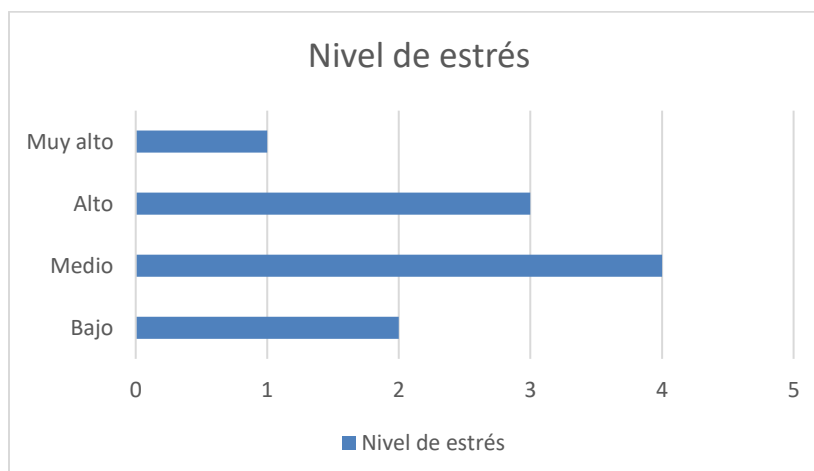


Interpretación

La exposición extralaboral se concentró en niveles bajos. En comparación con este resultado, el diagnóstico señala que las condiciones con mayor peso para el bienestar del grupo se encuentran dentro de la jornada y de la organización de las labores, más que en el entorno familiar o social.

Figura 4.

Nivel de estrés



Interpretación

El estrés laboral se ubicó principalmente en un nivel medio (40 %), seguido por un nivel alto (30 %), evidenciando la necesidad de implementar estrategias preventivas dirigidas a disminuir el agotamiento físico y emocional.

Tabla 7.

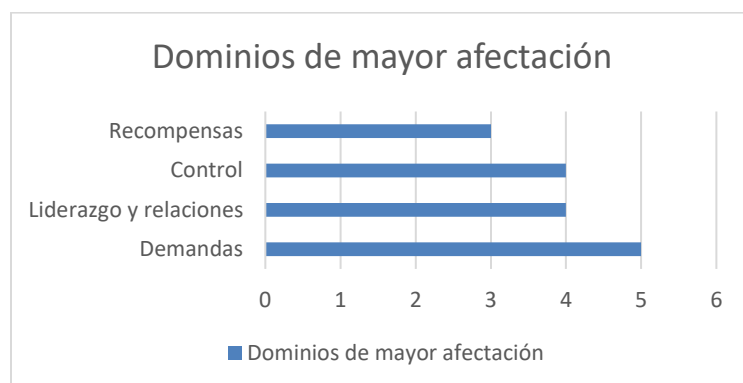
Dominios más afectados

Dominio	Nivel de riesgo
Demandas del trabajo	Muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Alto
Control sobre el trabajo	Alto
Recompensas	Medio

Nota. Resultados elaborados a partir de la información consolidada de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial proporcionada por la organización.

Figura 5.

Dominios de mayor afectación



Interpretación

El dominio Demandas del Trabajo presentó la mayor afectación, asociado principalmente al ritmo acelerado de producción, la presión por cumplimiento de metas y la intensidad de las actividades desarrolladas.

5.2 Análisis de los factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral

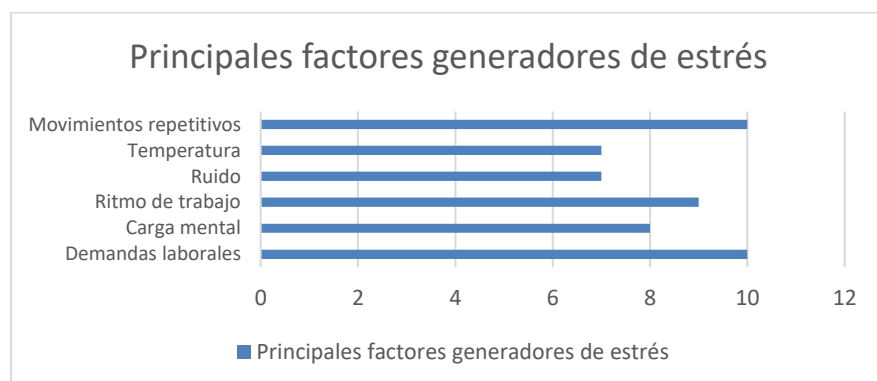
La triangulación entre la batería y el análisis del puesto situó las altas demandas como la fuente principal de estrés. Este resultado orientó el protocolo hacia cambios en cargas, recuperación, coordinación y seguimiento, además de las actividades individuales de afrontamiento.

Durante la observación se evidenció que los trabajadores permanecen gran parte de la jornada laboral de pie, realizan movimientos repetitivos y desarrollan actividades bajo presión para cumplir con los objetivos diarios de producción.

Asimismo, el análisis permitió establecer que el liderazgo y la organización del trabajo requieren fortalecimiento, debido a que algunos trabajadores manifestaron limitadas oportunidades de participación en la toma de decisiones y escaso tiempo para la recuperación física durante la jornada laboral.

Figura 6.

Principales factores generadores de estrés



Interpretación

Las demandas laborales constituyen el principal factor asociado al estrés laboral, seguidas por la carga mental y el ritmo acelerado de producción.

Figura 7.

Árbol del problema

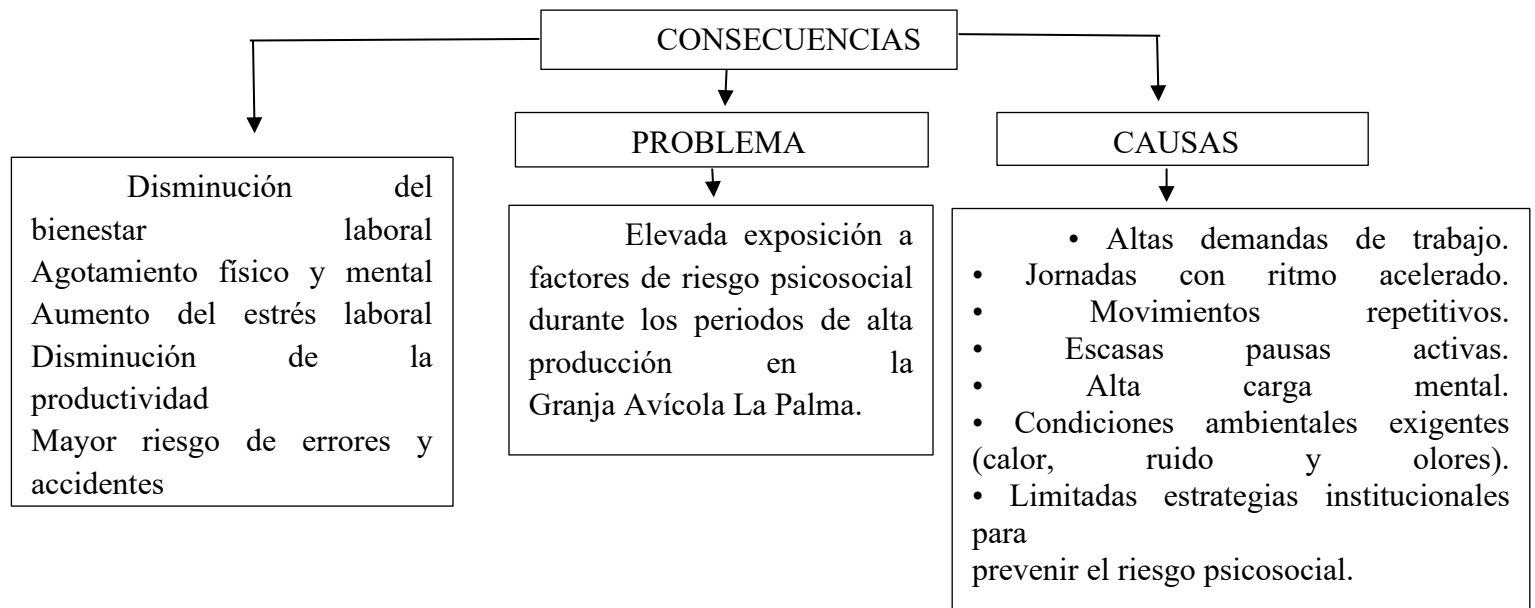
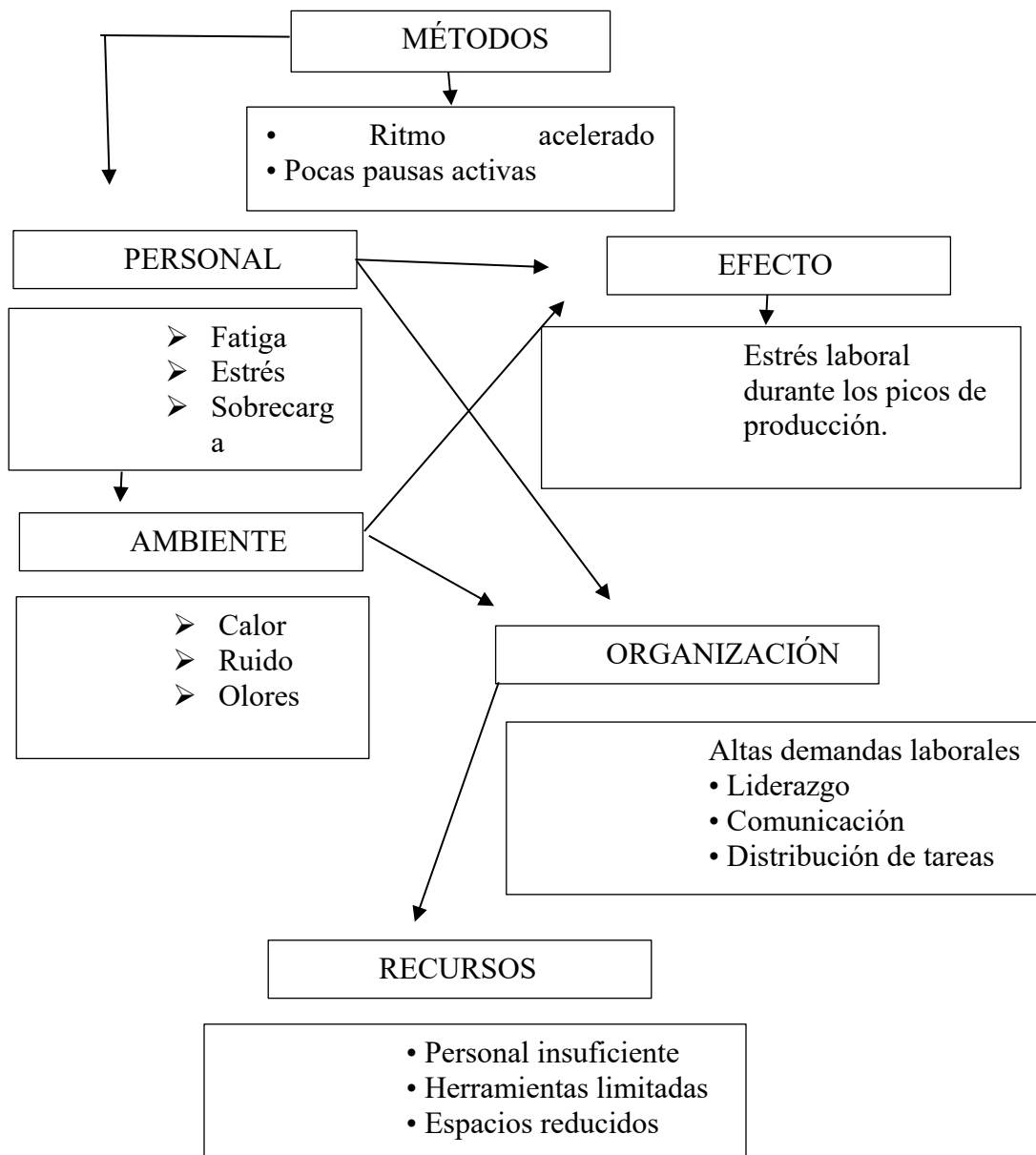


Figura 8.

Diagrama de Ishikawa



5.3 Diseño del protocolo de intervención psicosocial para la prevención y manejo del estrés laboral en los trabajadores de la Granja Avícola La Palma, San Gil, Santander

A partir del diagnóstico y del análisis de brechas se diseñó el protocolo de intervención psicosocial “Pausa Consciente” como un documento técnico independiente. Su propósito es

orientar acciones breves y organizacionales para prevenir y manejar tempranamente el estrés laboral durante los picos de producción, sin sustituir los controles en la fuente, la evaluación profesional ni la atención clínica cuando corresponda.

El protocolo se dirige a los diez trabajadores de la Granja Avícola La Palma expuestos a demandas elevadas y define tres niveles de actuación: autocuidado preventivo ante señales leves; apoyo del líder y del responsable del SG-SST ante señales persistentes; y activación inmediata de la ruta de emergencia cuando exista riesgo para la integridad, síntomas graves o una crisis.

La estrategia integra seis acciones articuladas: (1) guía visual “Pausa Consciente”; (2) micropausas psicológicas; (3) zona de pausa consciente; (4) recordatorio personal seguro, con alternativa a la pulsera en áreas donde los accesorios estén restringidos; (5) rotación planificada de tareas; y (6) minuto de bienestar. Las acciones se organizan bajo el ciclo PHVA y priorizan controles organizacionales, participación de los trabajadores y mejora continua.

La implementación requiere aprobación de la gerencia, coordinación del responsable del SG-SST, participación de los líderes y trabajadores, y apoyo de la ARL y de un psicólogo especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo cuando aplique. Se establecieron indicadores de cobertura, ejecución, oportunidad, percepción de utilidad, cumplimiento de rotaciones y seguimiento de hallazgos, sin usar información individual de la batería con fines disciplinarios.

El contenido detallado —alcance, responsables, ruta de activación, fichas de las seis acciones, recursos, registros, indicadores, criterios de derivación y anexos operativos— se presenta en el Apéndice D, entregado como documento independiente. La matriz consolidada de implementación y seguimiento se adjunta en un único archivo Excel.

6. Lecciones aprendidas

El desarrollo de la presente consultoría permitió evidenciar la importancia de realizar un diagnóstico integral de los factores de riesgo psicosocial como punto de partida para la formulación de estrategias de intervención ajustadas a las necesidades reales de la organización. Durante el proceso se comprendió que los factores psicosociales no solo están relacionados con las condiciones propias del trabajo, sino también con aspectos organizacionales, individuales y sociales que influyen directamente en el bienestar, la motivación y el desempeño de los trabajadores.

Uno de los principales aprendizajes consistió en reconocer que la prevención del estrés laboral requiere un enfoque continuo, más que acciones aisladas o correctivas. Los resultados consolidados de la Batería de Factores de Riesgo Psicosocial y el análisis de puesto permitieron identificar las condiciones de mayor presión durante los periodos de alta producción y diseñar estrategias acordes con la realidad operativa de la empresa.

Asimismo, el proceso permitió fortalecer las competencias profesionales relacionadas con la observación, el análisis organizacional, la identificación de riesgos psicosociales y la formulación de propuestas de intervención enmarcadas dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. La consultoría también favoreció la integración de los conocimientos adquiridos durante la formación académica con situaciones reales del contexto laboral, fortaleciendo las habilidades para la toma de decisiones fundamentadas en evidencia técnica y normativa.

Como resultado del análisis realizado, se comprendió que las intervenciones dirigidas a la salud mental pueden ir más allá de las estrategias tradicionales, como capacitaciones o pausas activas. En este sentido, el diseño del protocolo representó un aprendizaje significativo al

demostrar que es posible desarrollar herramientas innovadoras, prácticas y de bajo costo que promuevan la autorregulación emocional, el autocuidado y la prevención del estrés laboral durante los momentos de mayor exigencia productiva.

Igualmente, se identificó la importancia del compromiso de la alta dirección, de los líderes de proceso y de los propios trabajadores para garantizar la sostenibilidad de cualquier estrategia de intervención psicosocial. La participación activa de todos los niveles de la organización constituye un elemento fundamental para fortalecer una cultura preventiva orientada al bienestar y la salud mental en el trabajo.

Finalmente, como oportunidad de mejora, se consideró pertinente que futuras intervenciones incluyan procesos de seguimiento y evaluación periódica del protocolo implementado, con el fin de medir su impacto sobre los niveles de estrés laboral, el ausentismo, el clima organizacional y la satisfacción de los trabajadores. De igual manera, sería recomendable ampliar la estrategia mediante el uso de herramientas digitales, recursos interactivos y programas permanentes de promoción de la salud mental que fortalezcan la cultura del autocuidado dentro de la organización.

En conclusión, la experiencia obtenida durante el desarrollo de la consultoría permitió consolidar competencias profesionales en el área de la Seguridad y Salud en el Trabajo, reafirmando que la gestión de los factores de riesgo psicosocial constituye un componente esencial para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, favorecer ambientes laborales saludables y contribuir al logro de los objetivos organizacionales de manera sostenible.

7. Conclusiones

El desarrollo de la presente consultoría permitió cumplir el objetivo general de diseñar un protocolo de intervención psicosocial para la prevención y manejo del estrés laboral en los

trabajadores de la Granja Avícola La Palma, fundamentado en el diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial identificados durante los periodos de alta producción. La propuesta formulada respondió a las necesidades detectadas en la organización y se articuló con los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, promoviendo estrategias orientadas al fortalecimiento del bienestar físico, mental y emocional de los colaboradores.

El primer objetivo permitió caracterizar la exposición a partir de los resultados consolidados de la batería y del análisis del puesto. La evidencia coincidió en demandas elevadas, carga mental, repetición, velocidad productiva y condiciones ambientales del sector. Esta lectura conjunta proporcionó el criterio técnico para priorizar las medidas de intervención.

Respecto al segundo objetivo específico, se analizó el impacto del estrés laboral sobre el bienestar de los trabajadores, evidenciando que la exposición continua a los factores de riesgo psicosocial puede generar fatiga física y emocional, disminución de la concentración, afectación del clima laboral y reducción del desempeño. Este análisis confirmó la necesidad de implementar estrategias preventivas que favorezcan la regulación emocional y el autocuidado durante las jornadas de mayor exigencia.

En cuanto al tercer objetivo específico, se diseñó el protocolo concebido como una estrategia innovadora de intervención psicosocial para el manejo del estrés laboral durante los picos de producción. A diferencia de los enfoques tradicionales basados exclusivamente en capacitaciones y pausas activas, este protocolo incorporó herramientas prácticas de aplicación inmediata, como la guía visual de autorregulación, las micropausas psicológicas, la Zona de Pausa Consciente, la pulsera de autorregulación emocional, la rotación inteligente de tareas y el Minuto de Bienestar, proporcionando a la organización una propuesta de fácil implementación y bajo costo.

Con relación a la pregunta de consultoría: ¿Cómo diseñar un protocolo de intervención psicosocial para la prevención y manejo del estrés laboral en los trabajadores de la Granja Avícola La Palma durante los periodos de alta producción?, se concluyó que es posible desarrollar una estrategia integral basada en el diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial y en la implementación de herramientas preventivas orientadas al fortalecimiento de la salud mental, el autocuidado y la regulación emocional de los trabajadores, contribuyendo al bienestar laboral y al fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Como recomendación para futuros consultores, se sugiere complementar este tipo de intervenciones con procesos de seguimiento y evaluación que permitan medir el impacto del protocolo sobre indicadores como los niveles de estrés, el ausentismo, la rotación de personal, la productividad y el clima organizacional. Asimismo, se recomienda adaptar las estrategias propuestas a las características particulares de cada organización, teniendo en cuenta su tamaño, actividad económica, cultura organizacional y condiciones de trabajo.

Finalmente, se considera que la propuesta desarrollada posee un alto potencial de proyección y replicabilidad, debido a que las herramientas diseñadas son de bajo costo, fáciles de implementar y pueden adaptarse a otras empresas del sector avícola y agroindustrial, así como a diferentes organizaciones que enfrenten condiciones similares de alta demanda laboral. El protocolo constituye un aporte práctico a la gestión de los riesgos psicosociales, fortaleciendo las acciones de promoción de la salud mental y consolidando una cultura organizacional orientada al bienestar de los trabajadores.

Referencias

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2018). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>
- Arce Julio, R., Rubio Buchard, K., Cuadro Vizcaíno, H., Fonseca-Angulo, R., León-García, M., & Rodríguez-Barraza, P. (2020). Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicada en el departamento del Atlántico, Colombia. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 29(1), 42–56.
- Congreso de Colombia. (1979, 24 de enero). *Ley 9 de 1979, por la cual se dictan medidas sanitarias*.
- Congreso de Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia*.
- Congreso de Colombia. (2006, 6 de septiembre). *Ley 1090 de 2006, por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología y se dicta el Código Deontológico y Bioético*.
- Congreso de Colombia. (2012, 11 de julio). *Ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones*.
- Congreso de Colombia. (2012, 17 de octubre). *Ley 1581 de 2012, por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales*.
- Congreso de Colombia. (2013, 21 de enero). *Ley 1616 de 2013, por medio de la cual se expide la Ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones*.
- Congreso de Colombia. (2025, 16 de junio). *Ley 2460 de 2025, por medio de la cual se modifica la Ley 1616 de 2013 y se dictan otras disposiciones en materia de prevención y atención*

de trastornos y/o enfermedades mentales, así como medidas para la promoción y cuidado de la salud mental.

- Cox, T., & Griffiths, A. (1995). *The nature and measurement of work stress: Theory and practice*. In J. R. Wilson & E. N. Corlett (Eds.), *Evaluation of human work: A practical ergonomics methodology* (pp. 783–803). Taylor & Francis.
- Durán Arciniegas, D., & Tarazona Aguilar, C. M. (2000). *Determinación de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo en los empleados del área operativa de la Electrificadora de Santander S.A., Zona Bucaramanga* [Trabajo de grado, Universidad Autónoma de Bucaramanga].
- Federación Nacional de Avicultores de Colombia, & Fondo Nacional Avícola. (2018). *Aspectos productivos y administrativos en la industria avícola*. <https://fenavi.org/wp-content/uploads/2019/02/ASPECTOS-PRODUCTIVOS-Y-ADMINISTRATIVOS-EN-LA-INDUSTRIA-AV%C3%8DCOLA.pdf>
- Federación Nacional de Avicultores de Colombia. (2024). *Avicultura en cifras 2024*. <https://fenavi.org/publicaciones-programa-economico/documentos-avicolas/avicultura-en-cifras-2024/>
- Gómez, V., Segura Camacho, S., Castrillón, D., & Perilla, L. E. (2016). Estandarización de una batería para la evaluación de factores de riesgo psicosociales laborales en trabajadores colombianos. *Acta Colombiana de Psicología*, 19(2), 221–238.
<https://doi.org/10.14718/ACP.2016.19.2.10>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress.

American Psychologist, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>

International Organization for Standardization. (2015). *ISO 9001:2015 Quality management systems—Requirements*.

International Organization for Standardization. (2018). *ISO 31000:2018 Risk management—Guidelines*.

International Organization for Standardization. (2018). *ISO 45001:2018 Occupational health and safety management systems—Requirements with guidance for use*.

International Organization for Standardization. (2021). *ISO 45003:2021 Occupational health and safety management—Psychological health and safety at work—Guidelines for managing psychosocial risks*. <https://www.iso.org/standard/64283.html>

Ishikawa, K. (1986). *Guide to quality control* (2nd rev. ed.). Asian Productivity Organization.

Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.

Leka, S., Jain, A., Cox, T., & Kortum, E. (2011). The development of the European framework for psychosocial risk management: PRIMA-EF. *Journal of Occupational Health*, 53(2), 137–143. <https://doi.org/10.1539/joh.O10010>

Lizcano Delgado, L. A., & González Angarita, M. V. (2013). *Evaluación del impacto de un programa cognitivo-conductual en las estrategias de afrontamiento para la minimización de riesgos psicosociales en los empleados de una institución pública en Bucaramanga* [Trabajo de grado, Universidad Pontificia Bolivariana].

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (2015). Decreto 1074 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Comercio, Industria y Turismo.

Ministerio de la Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Fondo de Riesgos Laborales.

Ministerio de la Protección Social. (2008, 17 de julio). 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.

Ministerio de Salud de Colombia. (1993, 4 de octubre). Resolución 8430 de 1993, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/lists/bibliotecadigital/ride/de/dij/resolucion-8430-DE-1993.pdf>

Ministerio del Trabajo & Pontificia Universidad Javeriana. (2016a). Guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora. Fondo de Riesgos Laborales.
<https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2024/10/intervenci%C3%B3n%20factores%20de%20Riesgo%20Psicosocial/01-Guia-tecnica-general.pdf>

Ministerio del Trabajo & Pontificia Universidad Javeriana. (2016b). Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral. Fondo de Riesgos Laborales.

Ministerio del Trabajo. (2015). Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Ministerio del Trabajo. (2019, 13 de febrero). Resolución 0312 de 2019, por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

Ministerio del Trabajo. (2022, 18 de julio). Resolución 2764 de 2022, por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la Guía Técnica General y sus protocolos específicos.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=127124>

Ministerio del Trabajo. (2025, 29 de abril). Resolución 1843 de 2025, por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y se dictan otras disposiciones.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=178947>

Montalvo Mieles, S. (2025). Oferta y demanda laborales en el sector avícola y estrategias para su articulación. *Avicultores*, 328, 6–18. <https://fenavi.org/wp-content/uploads/2025/12/revista-328.pdf>

Mosquera Santamaría, L. Y., & Serrano Mojica, D. P. (2009). *Evaluación de factores psicosociales que afectan la probabilidad de accidente laboral en una clínica del área metropolitana de Bucaramanga* [Trabajo de grado, Universidad Autónoma de Bucaramanga]. <http://hdl.handle.net/20.500.12749/18050>

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. Oficina Internacional del Trabajo.

Organización Mundial de la Salud & Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Mental health at work: Policy brief*. <https://www.ilo.org/publications/mental-health-work>

Organización Mundial de la Salud. (2022). *Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>

Presidencia de la República de Colombia. (2025, 25 de junio). Decreto 728 de 2025, por el cual se adiciona el Capítulo 13 al Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=183733>

Ramírez Argüello, A. L. (2000). *Factores de riesgo psicosocial generadores de estrés laboral en los trabajadores de la Clínica Pediátrica San Juan Bautista de Bucaramanga* [Trabajo de grado, Universidad Autónoma de Bucaramanga]. Repositorio Institucional UNAB. <https://repository.unab.edu.co/handle/20.500.12749/15892>

Rueda Rueda, Z. P. (2000). *Factores psicosociales generadores de estrés laboral en personal que ocupa cargos directivos en una empresa avícola de Bucaramanga* [Trabajo de grado, Universidad Autónoma de Bucaramanga].

Sarsosa-Prowesk, K. V., Charria-Ortiz, V. H., & Arenas-Ortiz, F. (2014). Caracterización de los riesgos psicosociales intralaborales en jefes asistenciales de cinco clínicas nivel III de Santiago de Cali (Colombia). *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 13(27), 348–361. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgyps13-27.crpi>

Selye, H. (1976). *The stress of life* (Rev. ed.). McGraw-Hill.

Vieco Gómez, G. F., & Abello Llanos, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31(2), 354–385. <https://doi.org/10.14482/psdc.31.2.5544>

Apéndices

Apéndice A. Consentimiento informado para la participación en la evaluación psicosocial.

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL

Título del proyecto:

Diseño de un protocolo de intervención psicosocial para la prevención y manejo del estrés laboral en los trabajadores de la Granja Avícola La Palma, San Gil, Santander.

Responsable del proceso:

Profesional responsable del desarrollo de la consultoría en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Presentación

El presente documento tiene como finalidad brindar información clara sobre el proceso de evaluación psicosocial que será desarrollado con los trabajadores de la Granja Avícola La Palma, en el marco del diseño de un protocolo de intervención orientado a la prevención y manejo del estrés laboral.

La evaluación busca identificar factores relacionados con las condiciones laborales, organización del trabajo, demandas emocionales, relaciones interpersonales y demás aspectos psicosociales que puedan influir en el bienestar de los trabajadores.

Objetivo de la participación

La participación tiene como objetivo recopilar información necesaria para realizar un diagnóstico de las condiciones psicosociales presentes en la organización y establecer estrategias de intervención acordes con las necesidades identificadas.

Procedimiento

Durante el proceso podrán aplicarse instrumentos de evaluación, entrevistas, encuestas u otros mecanismos de recolección de información relacionados con los factores de riesgo psicosocial.

La participación tendrá una duración aproximada definida según las características del instrumento aplicado y las condiciones organizacionales.

Confidencialidad de la información

La información suministrada será manejada de manera confidencial y utilizada únicamente con fines académicos y de mejora dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los resultados serán presentados de manera general, evitando la identificación individual de los participantes.

Participación voluntaria

La participación en este proceso es voluntaria. El trabajador podrá retirarse en cualquier momento si así lo considera necesario, sin que esto genere consecuencias laborales.

Riesgos y beneficios

La participación no representa riesgos físicos para los trabajadores. Puede generar beneficios relacionados con la identificación de oportunidades de mejora en las condiciones laborales y el fortalecimiento de estrategias de prevención del estrés laboral.

Declaración de consentimiento

Manifiesto que he recibido información clara sobre el objetivo y procedimiento del proceso de evaluación psicosocial, comprendiendo la finalidad del mismo y aceptando participar voluntariamente.

Nombre del participante: _____

Cargo: _____

Firma: _____

Fecha: _____

Nombre del responsable del proceso: _____

Firma: _____

Apéndice B. *Análisis de puesto de trabajo.*

FORMATO DE DATOS GENERALES DE IDENTIFICACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO	
Fecha de recolección de la información:	dd mm aaaa
Fuentes de información consultada:	
a. Nombre del puesto de trabajo:	
b. Nombre del área a la que pertenece el puesto:	
c. Ubicación del puesto de trabajo en el organigrama del área:	
d. Cargo del jefe inmediato:	
e. Número de personas que supervisa el puesto bajo análisis y nombres de los cargos de estas personas:	
f. Ubicación física del puesto de trabajo:	
g. Número de personas que ocupan el puesto bajo análisis:	
h. Objetivos de trabajo del puesto o principales resultados que se esperan de quien lo ocupe :	

i. Funciones asignadas al puesto de trabajo (describir las funciones asignadas al puesto e indicar los días y horarios en que se realizan).

--

j. Principales responsabilidades asignadas al puesto de trabajo (bienes de elevada cuantía, personas a cargo, resultados de toda un área de trabajo, seguridad, vida o salud de otras personas, información confidencial).

--

k. Formación académica requerida para desempeñar el puesto:

--

l. Experiencia requerida para desempeñar el puesto

Área de experiencia	Tiempo de experiencia

m. El trabajo realizado en este puesto, ¿varía por algunas condiciones especiales? (p. ej.: cierre de mes, mantenimientos, auditorías, proyectos especiales, licitaciones, etc.) Describa la condición especial y los días u horas que dura esta condición. (Ver el término variación en el glosario)

n. Duración habitual de la jornada laboral diaria (en horas) establecida por la empresa y pausas de la jornada (almuerzo y otras pausas):

o. Comentarios o información adicional:

FORMATO DE PROGRAMACIÓN DE OBSERVACIONES / ENTREVISTAS DE PUESTO DE TRABAJO					
Nombre del puesto de trabajo analizado:					
Nombre de la dependencia:					
Nombre de la empresa:					
Nombre de la persona de contacto en la empresa:					
Cargo de la persona de contacto en la empresa:					
Nombre del evaluador:					
Formación académica del evaluador:					
NÚMERO DE OBSERVACIÓN/ ENTREVISTA	FECHA (dd/mm/aaaa)	DÍA DE LA SEMANA	HORA	LUGAR	NOMBRE DEL TRABAJADOR
1					
2					
3					

FORMATO DE REGISTRO DE OBSERVACIÓN / ENTREVISTA

Nombre del puesto de trabajo analizado:

Nombre de la dependencia:

Nombre de la empresa:

Observación / entrevista N°:

Fecha de la observación / entrevista:

dd

mm

aaaa

Hora de inicio de la observación / entrevista:

AM

PM

Hora de finalización de la observación / entrevista:

AM

PM

Lugar específico de la observación / entrevista:

Tareas o actividades desarrolladas por el trabajador durante la observación / entrevista:

Nombre del evaluador:

CONDICIÓN	OBSERVACIÓN / ENTREVISTA					Intensidad Descripción
	Descripción de la condición psicosocial	O	E	Frecuencia de presentación Descripción	Tiempo de exposición Descripción	
1. Ritmo de trabajo acelerado o bajo presión de tiempo						
2. Imposibilidad de hacer pausas durante la jornada.						
3. Tiempo adicional para cumplir con el trabajo asignado						

OBSERVACIÓN / ENTREVISTA						
CONDICIÓN	Descripción de la condición psicosocial	O	E	Frecuencia de presentación Descripción	Tiempo de exposición Descripción	Intensidad Descripción
4. Exigencia de memoria, atención y concentración.						
5. Exigencia de altos niveles de detalle o precisión (visual o manual).						
6. Elevada cantidad de información que se usa bajo presión de tiempo.						
7. Elevada cantidad de información que se usa de forma simultánea.						
8. La información necesaria para realizar el trabajo es compleja.						

DEMANDAS DE CARGA MENTAL

OBSERVACIÓN / ENTREVISTA						
CONDICIÓN	Descripción de la condición psicosocial	O	E	Frecuencia de presentación	Tiempo de exposición	Intensidad
DEMANDAS EMOCIONALES	9. Exposición a sentimientos, emociones y trato negativo de usuarios o clientes.					
	10. Exposición a situaciones emocionalmente devastadoras.					
	11. Requerimiento de ocultar o simular emociones o sentimientos.					

EXIGENCIAS DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO	CONDICIÓN	OBSERVACIÓN / ENTREVISTA					
		Descripción de la condición psicosocial	O	E	Frecuencia de presentación	Tiempo de exposición	Intensidad
	12. Responsabilidad directa por la vida, salud o seguridad de otras personas.						
	13. Responsabilidad directa por supervisión de personal.						
	14. Responsabilidad directa por resultados del área de trabajo.						
	15. Responsabilidad directa por bienes de elevada cuantía.						
	16. Responsabilidad directa por dinero de la organización.						
	17. Responsabilidad directa por información confidencial.						

OBSERVACIÓN / ENTREVISTA						
CONDICIÓN	Descripción de la condición psicosocial		O	E	Frecuencia de presentación	Tiempo de exposición
					Descripción	Descripción
18. Falta de recursos, personas o herramientas necesarias para desarrollar el trabajo.						
19. Órdenes contradictorias provenientes de una o varias personas.						
20. Solicitudes o requerimientos innecesarios en el trabajo.						
21. Solicitudes o requerimientos que van en contra de los principios éticos, técnicos, de seguridad o de calidad del servicio o producto.						

CONSISTENCIA DEL ROL

CONDICIÓN	OBSERVACIÓN / ENTREVISTA					Intensidad Descripción
	Descripción de la condición psicosocial	O	E	Frecuencia de presentación Descripción	Tiempo de exposición Descripción	
22. Ruido que afecta negativamente.						
23. Iluminación que afecta negativamente.						
24. Temperatura que afecta negativamente.						
25. Condiciones de ventilación que afectan negativamente.						
26. Distribución y características del puesto, equipos o herramientas que afectan negativamente.						

OBSERVACIÓN / ENTREVISTA						
CONDICIÓN	Descripción de la condición psicosocial	O	E	Frecuencia de presentación Descripción	Tiempo de exposición Descripción	Intensidad Descripción
27. Condiciones de orden y aseo que afectan negativamente.						
28. Preocupación por exposición a agentes biológicos en el puesto de trabajo.						
29. Preocupación por exposición a agentes químicos en el puesto de trabajo.						
30. Preocupación ante la probabilidad de sufrir un accidente de trabajo.						
31. Exigencias de esfuerzo físico que afectan negativamente.						

DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO
(continuación)

OBSERVACIÓN / ENTREVISTA						
CONDICIÓN	Descripción de la condición psicosocial	O	E	Frecuencia de presentación Descripción	Tiempo de exposición Descripción	Intensidad Descripción
32. Trabajo en horario nocturno.						
33. Días de trabajo consecutivos sin descanso.					NO APLICA	

FORMATO DE CONSOLIDACIÓN DE HALLAZGOS

DATOS DEL PUESTO ANALIZADO

Nombre del puesto de trabajo analizado:

Nombre de la dependencia:

Nombre de la empresa:

DATOS DEL EVALUADOR

Nombre del evaluador:

Número de identificación (c.c.):

Profesión:

Postgrado:

No Tarjeta profesional*:

No. Licencia en salud ocupacional*:

Fecha de expedición de la licencia en salud ocupacional*:

* Todo informe de consolidación de hallazgos que carezca de estos datos *no* será válido.

Fecha de consolidación de hallazgos:

dd

mm

aaaa

CONDICIÓN	RESULTADOS CONSOLIDADOS								
	Descripción de la condición psicosocial	Frecuencia de presentación		Tiempo de exposición		Intensidad		Valor Total	Fuentes de información
		Descripción	Valor	Descripción	Valor	Descripción	Valor		
4. Exigencia de memoria, atención y concentración.									
5. Exigencia de altos niveles de detalle o precisión (visual o manual).									
6. Elevada cantidad de información que se usa bajo presión de tiempo.									
7. Elevada cantidad de información que se usa de forma simultánea.									
8. La información necesaria para realizar el trabajo es compleja.									

DEMANDAS DE CARGA MENTAL

RESULTADOS CONSOLIDADOS									
CONDICIÓN	Descripción de la condición psicosocial	Frecuencia de presentación		Tiempo de exposición		Intensidad		Valor Total	Fuentes de información
		Descripción	Valor	Descripción	Valor	Descripción	Valor		
12. Responsabilidad directa por la vida, salud o seguridad de otras personas.									
13. Responsabilidad directa por supervisión de personal.									
14. Responsabilidad directa por resultados del área de trabajo.									
15. Responsabilidad directa por bienes de elevada cuantía.									
16. Responsabilidad directa por dinero de la organización.									
17. Responsabilidad directa por información confidencial.									

EXIGENCIAS DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO

CONDICIÓN	Descripción de la condición psicosocial	RESULTADOS CONSOLIDADOS						
		Frecuencia de presentación		Tiempo de exposición		Intensidad	Valor Total	Fuentes de información
		Descripción	Valor	Descripción	Valor			
18. Falta de recursos, personas o herramientas necesarias para desarrollar el trabajo.								
19. Órdenes contradictorias provenientes de una o varias personas.								
20. Solicitudes o requerimientos innecesarios en el trabajo.								
21. Solicitudes o requerimientos que van en contra de los principios éticos, técnicos, de seguridad o de calidad del servicio o producto.								

DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO									
CONDICIÓN	Descripción de la condición psicosocial	RESULTADOS CONSOLIDADOS						Valor Total	Fuentes de información
		Frecuencia de presentación		Tiempo de exposición		Intensidad			
		Descripción	Valor	Descripción	Valor	Descripción	Valor		
32. Trabajo en horario nocturno.									
33. Días de trabajo consecutivos sin descanso.				NO APLICA					

PERFIL DE RIESGO DEL ANÁLISIS PSICOSOCIAL DE PUESTOS DE TRABAJO

DATOS DEL PUESTO ANALIZADO

Nombre del puesto de trabajo analizado:

Nombre de la dependencia:

Nombre de la empresa:

DATOS DEL EVALUADOR

Nombre del evaluador:

Número de identificación (c.c.):

Profesión:

Postgrado:

No Tarjeta profesional*:

No. Licencia en salud ocupacional*:

Fecha de expedición de la licencia en salud ocupacional*:

* Todo perfil de riesgo que carezca de estos datos *no* será válido.

Fecha de elaboración del perfil:

dd

mm

aaaa

DIMENSIÓN	CONDICIÓN	PERFIL CONDICIONES						VALOR TOTAL DIMENSIÓN (Σ condiciones)	PERFIL DIMENSIÓN				
		Valor total condición	Sin riesgo o despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto		Sin riesgo o despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Demandas cuantitativas	1. Ritmo de trabajo acelerado o bajo presión de tiempo.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	2. Imposibilidad de hacer pausas durante la jornada.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9		0 - 5	6 - 10	11 - 17	18 - 22	23 - 27
	3. Tiempo adicional para cumplir con el trabajo asignado.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
Demandas de carga mental	4. Esfuerzo de memoria, atención y concentración.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	5. La tarea exige altos niveles de detalle o precisión (visual o manual).		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	6. Elevada cantidad de información, usada de forma simultánea o bajo presión de tiempo.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9		0 - 9	10 - 18	19 - 27	28 - 36	37 - 45
	7. Elevada cantidad de información, usada de forma simultánea.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	8. La información necesaria para realizar el trabajo es compleja.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						

DIMENSIÓN	CONDICIÓN	PERFIL CONDICIONES					VALOR TOTAL DIMENSIÓN (Σ condiciones)	PERFIL DIMENSIÓN					
		Valor total condición	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto		Riesgo muy alto	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Demandas emocionales	9. Exposición a sentimientos, emociones y trato negativo de usuarios o clientes.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	10. Exposición a situaciones emocionalmente devastadoras.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9	0 - 5	6 - 10	11 - 17	18 - 22	23 - 27	
	11. Ocultar o simular emociones o sentimientos.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
Exigencias de responsabilidad del cargo	12. Responsabilidad directa por la vida, salud o seguridad de otras personas.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	13. Responsabilidad directa por supervisión de personal.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	14. Responsabilidad directa por resultados del área de trabajo.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	15. Responsabilidad directa por bienes de elevada cuantía.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9	0 - 10	11 - 20	21 - 34	35 - 44	45 - 54	
	16. Responsabilidad directa por dinero de la organización.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	17. Responsabilidad directa por información		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						

CONDICIÓN		PERFIL CONDICIONES					VALOR TOTAL DIMENSIÓN (Σ condiciones)	PERFIL DIMENSIÓN				
DIMENSIÓN	Valor total condición	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto		Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Consistencia del rol	18. Falta de recursos, personal o herramientas necesarios para desarrollar el trabajo.	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	19. Órdenes contradictorias provenientes de una o varias personas.	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	20. Solicitudes o requerimientos innecesarios en el trabajo.	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9		0 - 7	8 - 14	15 - 22	23 - 29	30 - 36
	21. Solicitudes o requerimientos que van en contra de principios éticos, de seguridad, técnicos o de calidad.	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						

DIMENSIÓN	CONDICIÓN	PERFIL CONDICIONES					VALOR TOTAL DIMENSIÓN (Σ condiciones)	PERFIL DIMENSIÓN				
		Valor total condición	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto		Riesgo muy alto	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	22. Ruido que afecta negativamente.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9	0 - 18	19 - 36	37 - 54	55 - 72	73 - 90
	23. Iluminación que afecta negativamente.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9					
	24. Temperatura que afecta negativamente.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9					
	25. Condiciones de ventilación que afectan negativamente.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9					
	26. Distribución y características del puesto, equipos o herramientas que afectan negativamente.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9					
	27. Condiciones de orden y aseo que afectan negativamente.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9					
	28. Preocupación por exposición a agentes biológicos en el puesto de trabajo.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9					
	29. Preocupación por exposición a agentes químicos en el puesto de trabajo.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9					
	30. Preocupación por sufrir un accidente de trabajo.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9					
	31. Exigencias de esfuerzo físico que afectan negativamente.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9					

DIMENSIÓN	CONDICIÓN	PERFIL CONDICIONES						VALOR TOTAL DIMENSIÓN (Σ condiciones)	PERFIL DIMENSIÓN				
		Valor total condición	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto		Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Demandas de la jornada de trabajo	32. Trabajo en horario nocturno.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9		0 - 3	4 - 6	7 - 9	10 - 12	13 - 15
	33. Días de trabajo consecutivos sin descanso.		0 - 2	3	4	5	6						

INFORME DE RESULTADOS DEL ANÁLISIS PSICOSOCIAL DE PUESTOS DE TRABAJO

DATOS DEL PUESTO ANALIZADO

Nombre del puesto de trabajo analizado:

Nombre de la dependencia:

Nombre de la empresa:

DATOS DEL EVALUADOR

Nombre del evaluador:

Número de identificación (c.c.):

Profesión:

Postgrado:

No Tarjeta profesional*:

No. Licencia en salud ocupacional*:

Fecha de expedición de la licencia en salud ocupacional*:

* Todo informe de resultados que carezca de estos datos *no será válido*

Fecha de elaboración del informe:

dd	mm	aaaa

Dimensiones que representan riesgo psicosocial (escriba en el primer lugar la que representa mayor riesgo)	1º	
	2º	
	3º	
	4º	
	5º	
	6º	
	7º	

Dimensiones que representan riesgo psicosocial	Condiciones de riesgo psicosocial	Observaciones y comentarios del evaluador

Dimensiones que representan riesgo psicosocial	Condiciones de riesgo psicosocial	Observaciones y comentarios del evaluador

Dimensiones que <u>no</u> representan riesgo psicosocial	Condición	Observaciones y comentarios del evaluador

Otros hallazgos importantes

Conclusión de la evaluación	

Recomendaciones	

Firma del evaluador:

Nota. Formato e imágenes tomados de Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, por Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana (2010).

Apéndice C. Resultados detallados de la Batería de Riesgo Psicosocial

C.1 Propósito y alcance de la presentación de resultados

Este apéndice organiza los resultados consolidados de la evaluación psicosocial correspondiente a diez (10) trabajadores de la Granja Avícola La Palma. Integra la caracterización de la población, los niveles generales de riesgo intralaboral y extralaboral, el nivel de estrés, la priorización de dominios y una interpretación orientada al protocolo “Pausa Consciente”. Los datos se presentan exclusivamente de forma agregada, según la información socializada por la organización. La consultora no tuvo acceso a cuestionarios, bases calificadas ni informes individuales, en cumplimiento de los límites de confidencialidad y custodia.

C.2 Caracterización de la población evaluada

Tabla C1.

Caracterización de la población evaluada

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Hombres	8	80 %
Sexo	Mujeres	2	20 %
Total	—	10	100 %
Tipo de participación	Censo poblacional	10	100 %
Área predominante	Operativa	8	80 %
Área administrativa	Administrativa	2	20 %

Nota. Información correspondiente a la caracterización de los trabajadores participantes en la consultoría, suministrada por la organización.

La composición de la población muestra un predominio masculino y operativo, consistente con la naturaleza de las actividades de producción avícola. Este perfil implica exposición frecuente a esfuerzo físico, tareas repetitivas, condiciones ambientales exigentes y presión por el cumplimiento de metas de producción.

C.3 Resultados generales de la batería
Tabla C2.

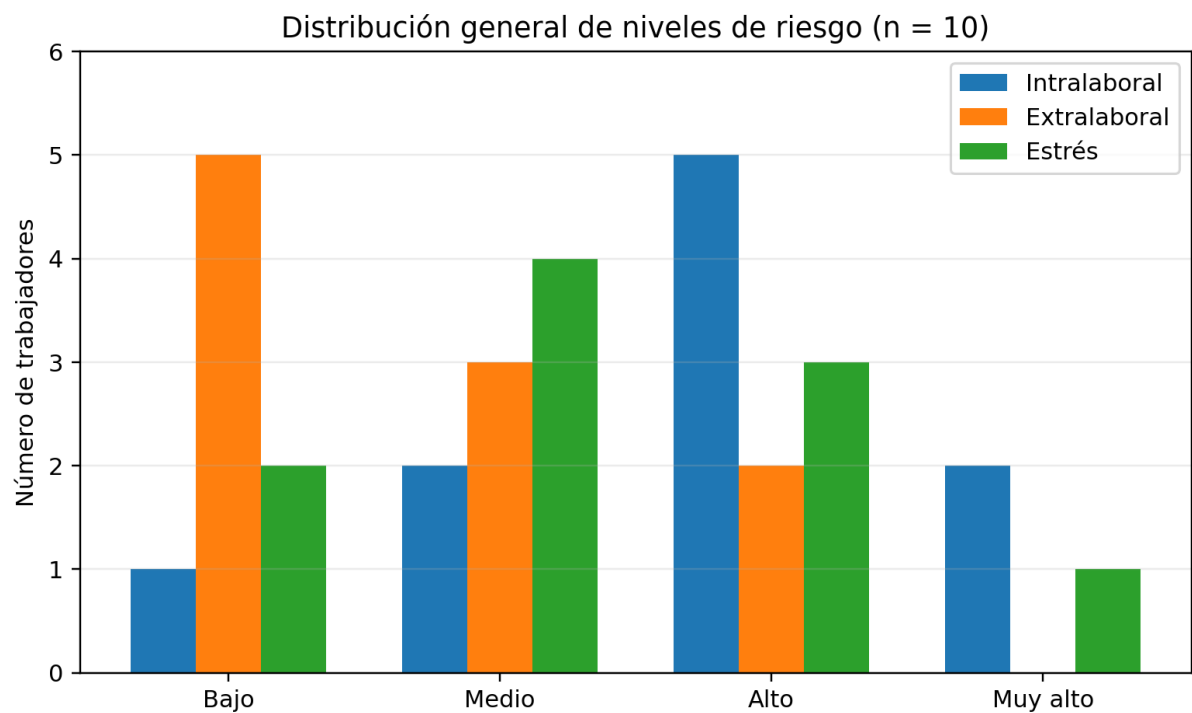
Resultados generales de la batería

Variable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	Alto + muy alto
Riesgo intralaboral	1 (10 %)	2 (20 %)	5 (50 %)	2 (20 %)	7 (70 %)
Riesgo extralaboral	5 (50 %)	3 (30 %)	2 (20 %)	0 (0 %)	2 (20 %)
Nivel de estrés	2 (20 %)	4 (40 %)	3 (30 %)	1 (10 %)	4 (40 %)

Nota. Resultados elaborados a partir de la información consolidada de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial proporcionada por la organización.

Figura C1.

Distribución general de los niveles de riesgo psicosocial y estrés

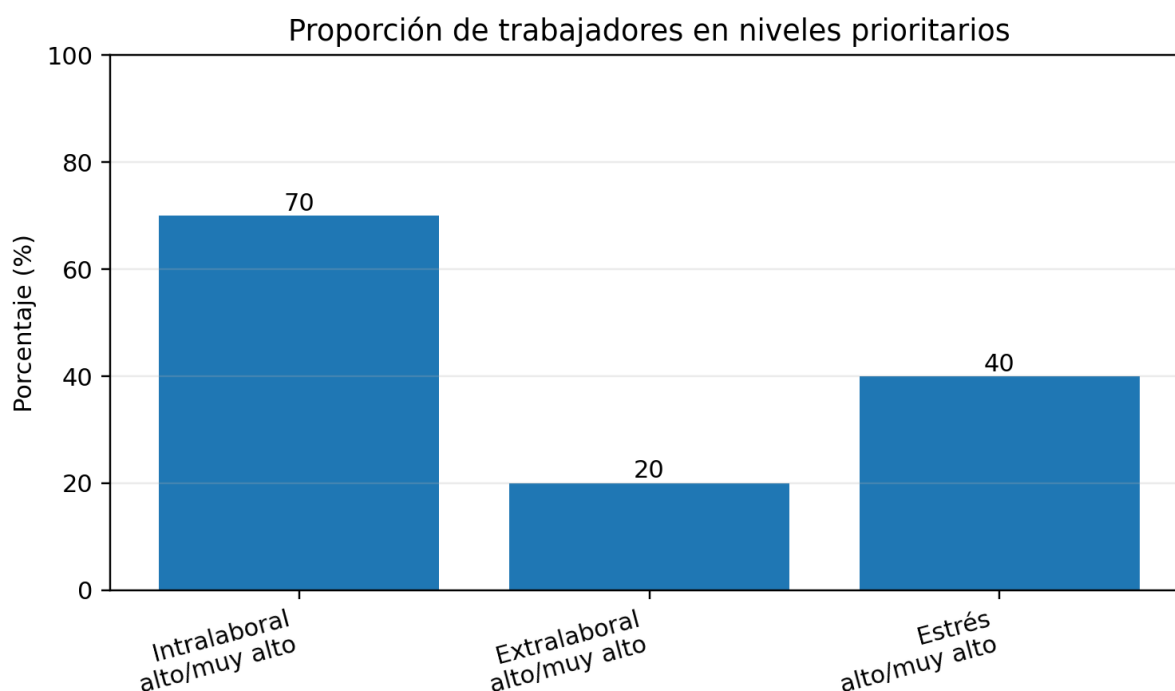


El riesgo intralaboral constituye la principal prioridad, ya que siete de los diez trabajadores se ubicaron en niveles alto o muy alto. En contraste, el riesgo extralaboral fue predominantemente bajo o medio. El nivel de estrés mostró una concentración en los niveles medio y alto, con cuatro

trabajadores en niveles alto o muy alto, situación que requiere medidas preventivas y seguimiento periódico.

Figura C2.

Porcentaje de trabajadores ubicados en niveles alto o muy alto



C.4 Análisis del riesgo psicosocial intralaboral

Tabla C3.

Distribución del riesgo psicosocial intralaboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Interpretación
Bajo	1	10 %	Condiciones generalmente protectoras; mantener controles.
Medio	2	20 %	Requiere observación y acciones preventivas.
Alto	5	50 %	Intervención prioritaria en la organización del trabajo.
Muy alto	2	20 %	Intervención inmediata y seguimiento especializado.

Nota. Resultados elaborados a partir de la información consolidada de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial proporcionada por la organización.

El hecho de que el 70 % se ubique en riesgo alto o muy alto concentra la atención en la organización y el contenido de las tareas. El patrón coincide con la presión productiva, la recuperación limitada, la repetición y las condiciones ambientales documentadas en el análisis del puesto.

C.5 Priorización de dominios intralaborales

Tabla C4.

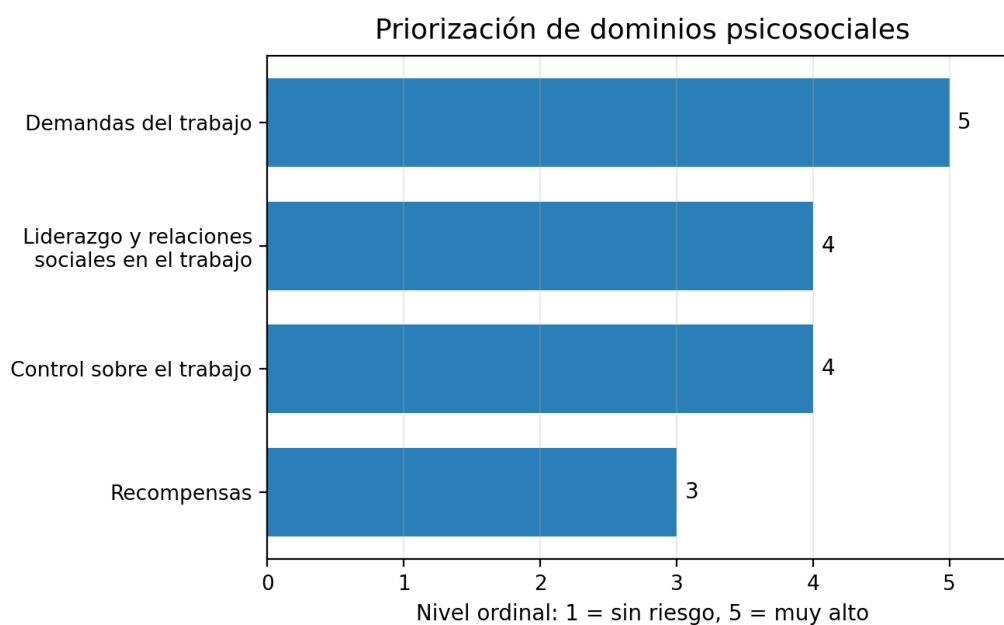
Priorización de dominios intralaborales

Orden	Dominio	Nivel consolidado	Hallazgo interpretativo
1	Demandas del trabajo	Muy alto	Ritmo intenso, carga física y mental, presión por metas y escaso tiempo de recuperación.
2	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Alto	Necesidad de fortalecer comunicación, apoyo, orientación y relaciones durante picos de producción.
3	Control sobre el trabajo	Alto	Participación y autonomía limitadas en la organización de tareas y pausas.
4	Recompensas	Medio	Oportunidad de mejorar reconocimiento y retroalimentación positiva.

Nota. Resultados elaborados a partir de la información consolidada de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial proporcionada por la organización.

Figura C3.

Priorización ordinal de los dominios psicosociales evaluados



C.6 Resultados de riesgo extralaboral

Tabla C5.

Distribución del riesgo extralaboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Lectura técnica
Bajo	5	50 %	Condiciones extralaborales principalmente protectoras.
Medio	3	30 %	Situaciones que ameritan orientación preventiva.
Alto	2	20 %	Casos que requieren seguimiento confidencial.
Muy alto	0	0 %	No se identificaron casos en este nivel.

Nota. Resultados elaborados a partir de la información consolidada de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial proporcionada por la organización.

Los resultados extralaborales sugieren que, para la mayoría de los trabajadores, el entorno familiar y social no constituye la fuente principal de afectación. No obstante, el 20 % ubicado en nivel alto debe ser abordado mediante orientación individual y rutas de apoyo, sin divulgar información personal ni atribuir causalidad directa.

C.7 Evaluación del nivel de estrés

Tabla C6.

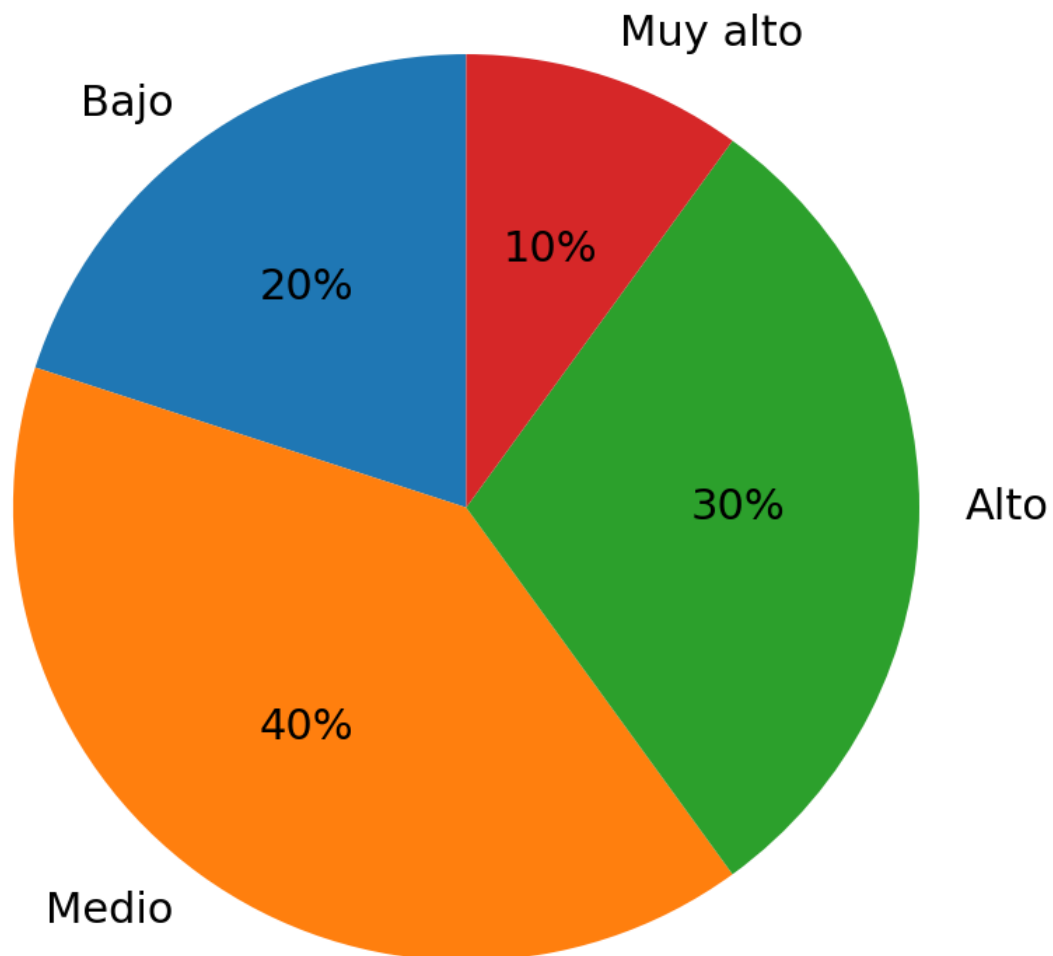
Distribución del nivel de estrés

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Acción sugerida
Bajo	2	20 %	Mantener medidas protectoras y promoción del autocuidado.
Medio	4	40 %	Implementar prevención primaria y seguimiento.
Alto	3	30 %	Intervención prioritaria y valoración de síntomas.
Muy alto	1	10 %	Gestión confidencial de remisión y seguimiento por el profesional o prestador autorizado.

Nota. Resultados elaborados a partir de la información consolidada de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial proporcionada por la organización.

Figura C4.*Distribución porcentual del nivel de estrés*

Distribución del nivel de estrés (n = 10)



El 40 % de los trabajadores se ubicó en niveles de estrés alto o muy alto y otro 40 % en nivel medio. En términos preventivos, este patrón agregado justifica acciones grupales de recuperación y afrontamiento. La identificación, remisión y atención de casos individuales debe gestionarse confidencialmente por el profesional o prestador autorizado.

C.8 Matriz integrada de hallazgos y prioridades de intervención

Tabla C7.
Matriz integrada de hallazgos y prioridades de intervención

Hallazgo	Evidencia consolidada	Nivel de prioridad	Respuesta propuesta
Altas demandas laborales	70 % con riesgo intralaboral alto/muy alto; dominio de demandas en nivel muy alto.	Crítica	Rotación inteligente, revisión de cargas, programación de pausas y ajuste de metas.
Carga mental y ritmo acelerado	Estrés medio o superior en 80 % de los trabajadores.	Alta	Micro pausas psicológicas, guía visual y capacitación en autorregulación.
Liderazgo y comunicación	Dominio de liderazgo en nivel alto.	Alta	Entrenamiento a líderes, instrucciones claras y espacios breves de retroalimentación.
Bajo control sobre el trabajo	Dominio de control en nivel alto.	Alta	Participación en programación de tareas y mecanismos de reporte de sobrecarga.
Reconocimiento limitado	Recompensas en nivel medio.	Media	Minuto de bienestar y prácticas sistemáticas de reconocimiento.
Factores extralaborales puntuales	20 % en nivel alto.	Media	Orientación confidencial y activación de rutas de apoyo por el profesional autorizado, cuando corresponda.

Nota. Matriz elaborada a partir de la integración de los resultados consolidados de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial y los hallazgos obtenidos durante la consultoría.

C.9 Síntesis interpretativa

La lectura integrada de los resultados permite concluir que la problemática se concentra principalmente en las condiciones intralaborales. La combinación de elevadas demandas, ritmo acelerado, repetitividad, exposición ambiental y limitadas oportunidades de recuperación incrementa la probabilidad de fatiga y estrés. Los factores extralaborales muestran menor afectación general, por lo que las acciones organizacionales deben priorizar el rediseño preventivo del trabajo, el liderazgo, la comunicación y las pausas de recuperación.

Los resultados respaldan la pertinencia del protocolo “PAUSA CONSCIENTE”, especialmente sus componentes de guía visual, micropausas psicológicas, zona de pausa, rotación de tareas y minuto de bienestar. Sin embargo, estas medidas no deben reemplazar acciones de

control en la fuente, como la revisión de cargas, jornadas, dotación de personal, distribución de funciones y condiciones físicas de los galpones.

C.10 Recomendaciones para el seguimiento

Realizar seguimiento trimestral a los indicadores de ausentismo, rotación, accidentes, quejas por sobrecarga y participación en actividades de bienestar.

Reevaluar los factores de riesgo psicosocial con la periodicidad definida por la normativa colombiana y por un profesional competente.

Mantener la presentación de resultados de manera agregada, evitando la identificación individual de los trabajadores.

Establecer un plan de acción con responsables, fechas, recursos e indicadores de cumplimiento.

Nota de confidencialidad y fuente de los resultados. Los resultados presentados en este apéndice corresponden a los resultados consolidados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial socializados por la organización durante el proceso de consultoría. Debido a las condiciones de confidencialidad y protección de la información de los trabajadores, no se tuvo acceso a la base individual de respuestas ni a los registros nominales de calificación. Por esta razón, los resultados se presentan exclusivamente de manera agregada, sin información que permita identificar individualmente a los participantes.

C.11 Registro de validación del apéndice

Tabla C8.

Registro de validación del apéndice

Aspecto	Estado	Observación
Coherencia con población (n = 10)	Cumple	Las frecuencias suman diez participantes.
Coherencia entre tablas y gráficos	Cumple	Las tablas y gráficos presentan las mismas frecuencias y porcentajes consolidados.
Confidencialidad	Cumple	No se presentan nombres ni resultados individuales.

Aspecto	Estado	Observación
Trazabilidad y alcance de los resultados	Documentado	Resultados consolidados suministrados por la organización; la consultora no accedió a instrumentos, bases calificadas ni informes individuales.
Uso recomendado	Académico y preventivo	No sustituye informes individuales, valoración clínica ni las responsabilidades del profesional autorizado y del SG-SST.

Nota. Tabla elaborada a partir de la revisión de coherencia, consistencia y trazabilidad de los resultados consolidados utilizados en el presente apéndice.

Apéndice D. Protocolo de intervención psicosocial “Pausa Consciente”

El protocolo completo se entrega como documento independiente adjunto. Incluye la ruta de activación, las fichas de las seis acciones, los responsables, los recursos, el ciclo PHVA, los indicadores, los registros y las precauciones de seguridad para su implementación.

Documento complementario: Matriz de acciones del Protocolo “Pausa Consciente” (archivo Excel).