

**Diseño de un plan de mejoramiento para aminorar causales de estrés como riesgo  
psicosocial en la Comercializadora Internacional Piscícola Botero S.A**

**Camila Medina Gutiérrez, Jorge Enrique Rubiano Falla, Yeny Paola Álvarez**

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

**Director**

**Stephany Cañas Afanador**

**Magister en Gestión Estratégica de la Información y el Conocimiento**

**Universidad Santo Tomás, Bucaramanga**

**División de Ingenierías y Arquitectura**

**Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo**

**2024**

### **Dedicatoria**

A Henry mi esposo y a mis hijos Andrés y Diego, quienes me respaldaron y comprendieron de forma continua en cada uno de los desafíos académicos. Este logro no solo marca un hito en mi desarrollo personal, sino también expresa la firmeza y unidad que describen a nuestra familia.

*Yeny Paola Vega Álvarez*

### **Agradecimientos**

Quiero agradecer este trabajo a todas aquellas personas que, de una u otra manera, contribuyeron a mi crecimiento académico y personal. En primer lugar, al profesor Carlos Andrés Guzmán que en primera instancia nos colaboró iniciante en una y por algunas condiciones llega a seguir guiando nuestro camino la profesora Stephany Cañas Afanador cuyo apoyo constante fueron fundamental para el desarrollo y éxito de esta asesoría.

A la Universidad Santo Tomas junto a todos los profesores por brindarnos la oportunidad y compartir su conocimiento en todos los módulos relacionados en la especialización en seguridad y salud en el trabajo Cohorte XII 2022-2.

A mis compañeros que en alguna oportunidad hicieron parte en este proceso de entregables.

## Contenido

Introducción .....	11
1. Diseño de un plan de mejora continua para aminorar causales de estrés como riesgo psicosocial en la C.I Piscícola Botero S.A.....	16
1.1 Identificación de la Empresa donde se Desarrolló la Consultoría .....	16
1.2. Planteamiento del problema .....	17
1.3. Justificación.....	18
1.4. Objetivos .....	22
1.4.1 Objetivo general .....	22
1.4.2 Objetivos específicos.....	22
2. Estructura temática.....	23
3. Marco referencial .....	24
3.1 Marco teórico .....	24
3.2 Marco referencial .....	32
3.3 Marco conceptual .....	39
3.4 Marco legal.....	41
4. Diseño metodológico .....	41
5. Desarrollo metodológico.....	43
5.1 Alcance y limitaciones .....	43
6. Desarrollo del trabajo.....	44
6.1 Identificar los riesgos psicosociales y de estrés en la Comercializadora Internacional Piscícola Botero SA, mediante la evaluación de los resultados de la batería de riesgos psicosocial para reconocer las áreas críticas y factores que requieren ser intervenidos .....	45
6.1.1 Análisis intralaboral.....	46
6.1.2 Análisis extra laboral .....	47
6.1.3 Análisis de estrés .....	48

6.2 Analizar las recomendaciones generales emitidas a la empresa posterior a la aplicación de la batería de riesgo psicosocial con el fin de que sean un insumo para la elaboración del plan de mejoramiento .....	49
6.3 Elaborar un plan de mejoramiento que incluya actividades específicas, tiempos de ejecución, responsable de la actividad, a partir del análisis de la información recopilada para proponer medidas de intervención que minimicen las causas de estrés y promuevan un ambiente laboral saludable .....	52
7. Conclusiones .....	62
8. Recomendaciones .....	63
9. Presupuesto .....	65
10. Cronograma de la consultoría .....	65
Referencias.....	68
Apéndices.....	74

**Lista de figuras**

<b>Figura 1.</b> <i>Resultados del cuestionario intralaboral</i> .....	47
<b>Figura 2.</b> <i>Resultados del cuestionario extralaboral</i> .....	48
<b>Figura 3.</b> <i>Resultados del Factor de riesgo psicosocial de estrés</i> .....	49

**Lista de tablas**

<b>Tabla 1.</b> <i>Identificación de la empresa</i> .....	16
<b>Tabla 2.</b> <i>Normativa legal</i> .....	41
<b>Tabla 3.</b> <i>Plan de Mejoramiento</i> .....	54
<b>Tabla 5.</b> <i>Presupuesto</i> .....	65
<b>Tabla 6.</b> <i>Cronograma</i> .....	65

**Lista de apéndices**

**Apéndice A.** *Resultados del Cuestionario Intralaboral*..... 74

**Apéndice B.** *Resultados del Cuestionario Extralaboral*..... 76

### **Resumen**

En la comercializadora Internacional Piscícola Botero S.A se realizó en el año 2022 la aplicación de la batería de riesgo psicosocial con la participación de 174 trabajadores, una vez la empresa contratada para esta actividad obtiene los resultados, se evidencia algunos hallazgos representativos tanto en el cuestionario intralaboral, extralaboral como individual. Mencionando algunos temas como liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas de trabajo y recompensas.

teniendo en cuenta esta información y una vez analizado el informa elaborado por el psicólogo, se procede a estructurar un plan de mejoramiento que incluye las actividades que permite dar respuesta a los resultados de la aplicación de este instrumento para disminuir las causas de estrés y promover un entorno de trabajo más saludable y productivo.

Palabras clave: empresa, estrés, trabajadores, efectos psicosociales, consultoría, intervención.

### **Abstract**

In the marketing company Internacional Piscícola Botero S.A, the application of the psychosocial risk battery was carried out in 2022 with the participation of 174 workers. Once the company hired for this activity obtains the results, some representative findings are evident both in the intra-labor questionnaire, extra-work and individual. Mentioning some topics such as leadership and social relationships at work, control over work, job demands and rewards.

Taking this information into account and once the report prepared by the psychologist has been analyzed, an improvement plan is structured that includes the activities that allow responding to the results of the application of this instrument to reduce the causes of stress and promote a better healthier and more productive work environment.

Keywords: company, stress, workers, psychosocial effects, consulting, intervention.

## **Introducción**

En la actualidad, se considera que el bienestar psicosocial en el entorno laboral es crucial para la salud de los trabajadores y el rendimiento organizacional. La Comercializadora Internacional Piscícola Botero SA reconoce la importancia de abordar los factores de estrés como riesgos psicosociales, ya que pueden afectar negativamente la salud mental y el desempeño de sus empleados en este contexto.

El objetivo de esta propuesta de consultoría es desarrollar un plan de mejoramiento para la Comercializadora Internacional Piscícola Botero SA, con el objetivo de disminuir los factores de estrés que pueden generar riesgos psicosociales en su entorno laboral. Este plan tiene como objetivo mejorar la operación y la cultura organizacional al tiempo que crea un entorno de trabajo más saludable, equilibrado y favorable al desarrollo integral de los empleados.

La dirección y los empleados deben involucrarse activamente en la implementación de un plan de mejoramiento. Los programas de capacitación en manejo de estrés, la promoción de hábitos saludables, la reorganización de las tareas laborales y la creación de canales de comunicación asertivos son algunas de las intervenciones sugeridas. Estas acciones, respaldadas por la consultoría, tienen como objetivo mejorar el entorno laboral para que sea más equilibrado, colaborativo y favorable al bienestar emocional de los empleados.

A través de un enfoque integral y multidisciplinario, se plantea la identificación, análisis y abordaje de los elementos que generan estrés y pueden dar lugar a riesgos psicosociales en la Comercializadora Internacional Piscícola Botero SA. La implementación de este plan involucrará la participación activa de los recursos humanos, la seguridad y salud en el trabajo, la psicología y la dirección de la empresa, trabajando en conjunto para establecer estrategias concretas que promuevan el bienestar mental y emocional de los trabajadores.

En definitiva, este plan pretende no sólo reducir los riesgos psicosociales, sino también crear una cultura organizacional que priorice la salud mental de los empleados. El efecto positivo de estas medidas no sólo se refleja en la salud y satisfacción de los empleados, sino que también incrementa la productividad, eficiencia y compromiso de Comercializadora Internacional Piscícola Botero SA. Este documento describe los pasos clave en este plan de mejora continua para crear un ambiente de trabajo más saludable y propicio para todos los involucrados.

## Glosario

Este glosario proporciona términos clave para facilitar la comprensión. Las definiciones respaldadas por expertos lo convierten en una herramienta valiosa para abordar el análisis y mitigar causas de estrés, como el riesgo psicosocial, en la empresa Comercializadora Internacional Piscícola Botero S.A.

*Ausentismo laboral:* es la suma de los períodos en los que los trabajadores de una organización no están en el trabajo según lo programado, con o sin justificación (NTC 3793, 1996-05-15 numeral 2.1).

*Acoso laboral:* toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006 (Resolución 2646 de 2008 artículo 3, Resolución 1511 de 2010 artículo 3).

*Autocuidado:* obligación de toda persona de velar por el mejoramiento, la conservación y la recuperación de su salud personal y la salud de los miembros de su hogar, evitando acciones y omisiones perjudiciales y cumpliendo las instrucciones técnicas y las normas obligatorias que dicten las autoridades competentes (Decreto 780 de 2016 artículo 2.8.6.1.2).

*Bioseguridad:* es el conjunto de medidas preventivas que tienen por objeto minimizar el factor de riesgo que pueda llegar a afectar la salud (Decreto 780 de 2016 artículo 2.8.10.4)

*Bienestar psicosocial:* se refiere al estado de completo bienestar mental y emocional de una persona en el ámbito laboral, que va más allá de la ausencia de enfermedades o afecciones (Salud, 2004, p. 67).

*Carga de trabajo:* tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional (Resolución 2646 de 2008 artículo 3, Resolución 1511 de 2010 artículo 3).

*Ciclo PHVA*: procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

– Planificar: se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

– Hacer: implementación de las medidas planificadas.

– Verificar: revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

– Actuar: realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)”.

*Causales de estrés*: son los factores que generan estrés en el entorno laboral, como la sobrecarga de trabajo, la presión, el conflicto, entre otros (Moreno-Jiménez, 1996, pág. 271-284).

*Enfermedad laboral*: se considera como la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar (Artículo 4 de la ley 1562 de 2012).

*Efectos en el trabajo*: consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros (Resolución 2646 de 2008 artículo 3, Resolución 1511 de 2010 artículo 3).

*Efectos en la salud*: alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico (Resolución 2646 de 2008 artículo 3, Resolución 1511 de 2010 artículo 3).

*Matriz de riesgos:* es una herramienta de gestión que permite determinar objetivamente cuáles son los riesgos relevantes para la seguridad y salud de los trabajadores que enfrenta una organización (Guía Técnica Colombiana 45).

*Plan de mejoramiento:* manuscrito que contiene las encomiendas creadas a partir de una visita técnica de comprobación o evaluación de calidad, que tiene como fin que la base para capacitar y entrenar delimite e efectúe acciones de mejora que logren robustecer de forma integral el ejercicio de un practicante, efectuar con su función en los requisitos determinados en los programas de capacitación y de esta forma resolver o convertir en un periodo que no supere a un (1) año las evidencias detectadas (Resolución 1178 de 2017 artículo 3).

*Peligro:* Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. (Laborales, Glosario y Terminos , s.f.)

*Riesgo:* Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos. (Laborales, Glosario y Terminos , s.f.)

*Riesgo Psicosocial:* se derivan de las falencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como un escaso contexto social del trabajo, las cuales pueden generar respuestas mentales, sociales y físicas nocivas, como el estrés laboral, la fatiga o la depresión. (Luceño, 2008, pp. 111-129).

*Seguridad y Salud en el Trabajo:* concepto de “salud ocupacional”, que correspondía previa a la divulgación de la Ley 1562 de 2012 (Decreto 1886 de 2015 artículo 7).

*Trabajador:* refiere a toda persona física que presta sus servicios subordinados a otra institución, o persona u empresa, obteniendo una retribución a cambio de su fuerza de trabajo (Enciclopedia, 2013-2023).

## 1. Diseño de un plan de mejora continua para aminorar causales de estrés como riesgo psicosocial en la C.I Piscícola Botero S.A

### 1.1 Identificación de la Empresa donde se Desarrolló la Consultoría

**Tabla 1.** *Identificación de la empresa*

<b>Razón Social</b>	<b>Descripción</b>
Nombre representante legal	Yuli Fabiola Hernández
NIT	900.259.779
Ciudad	Neiva
Departamento	Huila
Dirección	Carrera 5 # 10 -49 oficina 501 edificio plaza real
Teléfono	3185893993
Sucursales o agencias	Planta de proceso – costado sur vía Hobo
Nombre de la A.R.L	Positiva compañía de seguros
Clase de riesgo asignado por la A.R.L	3
Código de la actividad económica	2032201
Actividad económica	Acuicultura de agua dulce, incluye cría de peces en agua dulce. incluye explotación de criaderos de peces

CI PISCICOLA BOTERO SA, es una empresa destinada a la obtención de Tilapia Nilótica, proceso y distribución de Filete de Tilapia a nivel Nacional e Internacional; se constituyó el 30 de diciembre de 2008 como PISCICOLA BOTERO SA, por lo cual posee una trayectoria de 10 años en el mercado a nivel país y a nivel internacional y cuenta con 174 trabajadores, de los cuales el 51% corresponden al género masculino y el 49% al género femenino, sus edades oscilan entre 20 a 35 años con un 45% de la población total, entre 36 a 45 años se expresa con un 30% y entre 46 años y mayores de 60 con un 25% . La empresa se ubica en el municipio de Neiva –Huila. Tiene como proyección para el año 2025 posicionarse como una organización líder en la comercialización de la piscicultura a esferas nacionales e internacionales, en constante incremento, satisfaciendo a nuestros clientes proporcionando un

producto idóneo, con parámetros de calidad a satisfacción y medidas de higiene e inocuidad (Botero, 2019).

## **1.2. Planteamiento del problema**

En el contexto laboral actual, los desafíos relacionados al estrés y los riesgos psicosociales se han sobresalido como cuestiones elementales que impactan tanto a los trabajadores como a las organizaciones (López y Quintero, 2020, pp. 143-159). El sector pesquero sufre cuantiosos riesgos psicosociales debido a las circunstancias estrictas y delicadas de trabajo, lo que ha traído a la actuación de varios estudios internacionales que plantean esta temática. En una notificación de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA, 2019), se reconocen los factores de riesgo en la industria piscícola de la Unión Europea, subrayando cómo las jornadas de trabajo extenso, el retraimiento y la vacilación económica favorecen al estrés y a otras complicaciones que impactan en la salud mental de esta población. El documento plantea reformar la seguridad y el equilibrio por medio de esquemas de sostén terapéutico y altas realidades de estándar labora.

La Comercializadora Internacional Piscícola Botero no está exenta a esta realidad, como se ha demostrado por medio de una intensiva evaluación de riesgos psicosociales. Esta evaluación ha reconocido la presencia de factores de estrés que podrían estar comprometiendo el bienestar y la salud mental de los trabajadores de la empresa.

En específico, la empresa se ubica ante un desafío revelador en correspondencia con la salud mental y el bienestar general de su fuerza laboral. Según la evaluación ejecutada en 2022, un 37% de los trabajadores exhibe un nivel "muy alto" de riesgo psicosocial extralaboral, mientras que un 20% se posiciona en la categoría "alto". Estos resultados indican una proporción importante de trabajadores expuestos a niveles eminentes de riesgo, ocasionando inquietudes específicas en términos de salud mental y bienestar general.

Cabe destacar que no se puede subestimar el impacto del estrés y los riesgos psicosociales en la productividad y el desempeño laboral. La evaluación menciona la posibilidad de un aumento del ausentismo y la rotación de personal relacionados con problemas de bienestar psicosocial. Aunque la evaluación de 2022 muestra una disminución en la categoría "muy alta" en comparación con 2020, hay un aumento alarmante en el nivel de riesgo "medio", lo que subraya la urgente necesidad de abordar dinámicamente estos factores.

La comparación con los resultados de 2020 revela una variación en la dinámica del riesgo psicosocial. A pesar de algunas mejoras, la progresiva categoría "medio" y las preocupaciones previas sobre productividad y satisfacción laboral muestran la urgencia de efectuar un plan de mejora continua. La empresa requiere de un diseño e implementación de estrategias específicas apoyadas en el diagnóstico actual, abordando de forma efectiva las causas del estrés, con el fin de lograr efectos tangibles y razonables tanto en el entorno laboral como en la calidad de vida de los trabajadores. La realización de este plan no solo es primordial para conservar un ambiente laboral saludable, sino que también puede tener un impacto directo en la productividad y la conservación de talento, protegiendo así el bienestar integral de la organización.

Para abordar esta de manera efectiva la finalidad de la presente consultoría, se formula la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo diseñar un plan de mejoramiento que incluya actividades específicas, responsables y fechas de cumplimiento, para aminorar las causales de estrés como riesgo psicosocial en la Comercializadora Internacional Piscícola Botero S.A.?

### **1.3. Justificación**

Los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral examinan las interacciones entre el individuo y su entorno, aspectos relacionados con las condiciones de trabajo, la organización y las características individuales. Diferentes elementos psicosociales pueden ser precursores de

problemas psicosociales que conduzcan a conductas perjudiciales para la organización y para el bienestar laboral y personal de los empleados.

Estos riesgos pueden tener diferentes fuentes y efectos, destacando la interacción entre el hombre y el medio ambiente como un factor clave. Esta interacción es la base para diagnosticar y proponer estrategias de gestión, control e intervención de los factores de riesgo que se centren en las condiciones del ambiente de trabajo directamente relacionadas con el ambiente, la organización, los métodos de trabajo, las relaciones interpersonales, el contenido del trabajo y el desempeño de las tareas. Estas condiciones pueden afectar la salud y el desempeño de un empleado a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos.

Para las empresas, la salud de los trabajadores es cada vez más importante, debido a la infinidad de enfermedades que existen, se busca identificar los factores psicosociales presentes en una organización a los cuales están expuestos los trabajadores (Izquierdo, 2012) .

La prevención y promoción de la salud avanza cada día, y juega un papel importante tanto en su salud como en su desarrollo laboral. Siempre hay un elemento de la dinámica de la fuerza laboral involucrada y mano de obra adicional que todos manejan de manera diferente.

Los efectos físicos y emocionales resultantes pueden causar molestias a los trabajadores y afectar su salud, cuando el trabajo y el elemento humano están en equilibrio, los trabajadores ganan confianza en sí mismos y una mayor motivación en el trabajo, lo que mantiene la satisfacción general, mejora la salud y aumenta la productividad de la empresa (Kerzner, 2014).

En este contexto, los estudios realizados en diferentes industrias del sector de la pesca, recalcan la necesidad de atender el riesgo psicosocial para obtener este equilibrio. Por ejemplo el estudio generado en Noruega, por Saksvik, Mikkelsen y Rundmo (2006), donde encauzan el contexto de labor psicosocial y el entorno de seguridad en la pesca noruega. Exponen que un entorno de seguridad incompleto incrementa los niveles de estrés y la ocurrencia de accidentes

en el trabajo, subrayando la fragilidad del personal a consecuencia de la falta de vigilancia sobre sus realidades laborales y la coacción para efectuar con las asignaciones de pesca.

También en Chile, Rebolledo y Barría (2018) examinan a través de un estudio los riesgos psicosociales en el sección piscícola artesanal. Encontrando que este personal de la pesca desafían profundos niveles de estrés y ansiedad ocasionados por la fluctuación laboral y los extendidos ciclos de trabajo, a menudo apelando a la utilización de sustancias psicoactivas como el alcohol como componente de afrontamiento. Igualmente, matiza la necesidad de perfeccionar los escenarios laborales y ofertar un sostén social para atenuar estos riesgos.

Por último de los ejemplos Santed, y Martínez (2014) estudiaron la unidad pesquera gallega en España, en el cual descubren la aparición de fatiga intensa, ansiedad, depresión y alteración del sueño entre los pescadores, derivado de los complejos entornos de trabajo en el mar. Estos autores encomiendan que se intervenga de forma puntual para optimizar los escenarios laborales y brindar un sostén psicológico a este personal.

De manera similar, la Comercializadora Internacional Piscícola Botero SA, requiere de acciones que permitan el fortalecimiento del área de seguridad y salud en el trabajo, es por tal motivo que se crea la necesidad de implementar, un modelo de intervención y prevención de los riesgos psicosociales, asociados al estrés; que de igual manera sirva para identificar, minimizar e intervenir en situaciones que afecten la salud física y mental del personal de la compañía. (López y Quintero, 2020).

Por ende, al aplicarse la estrategia, le permite desarrollar a los trabajadores sus labores, bajo la utilización de herramientas en salud mental que le proporcione un ambiente saludable, una autorregulación y autogestión de sus emociones que lo impulsen a incrementar su rendimiento laboral y que incida en su calidad de vida desde cualquier escenario y alcance (Losada, 2020, p. 194).

Así mismo, a través de ésta consultoría contribuye desde los ámbitos teórico, metodológico y práctico de manera integral, brindando una perspectiva valiosa para abordar el estrés laboral y sus implicaciones para la salud. Desde el punto de vista teórico, la consultoría enriquece el conocimiento existente mediante una revisión de literatura que establece un marco conceptual sólido. Esta revisión incorpora estudios relevantes, como los de Sarsosa y Charria (2018), Izquierdo (2012), Kerzner (2014), López Núñez y Quintero Lima (2020) y Losada (2020), respaldando así una comprensión profunda de los factores psicosociales y los riesgos asociados al estrés en el entorno laboral.

En la perspectiva metodológica, la consultoría se centra en diseñar e implementar un modelo de intervención y prevención de riesgos psicosociales, específicamente vinculados al estrés. Este enfoque implica la aplicación de métodos y herramientas que permiten identificar con precisión los factores de riesgo y formular estrategias efectivas para abordar estas situaciones. La metodología propuesta se fundamenta en la síntesis y adaptación de enfoques previos, aprovechando las mejores prácticas existentes.

Y a nivel práctico, la consultoría se traduce en acciones concretas que fortalecen el área de seguridad y salud en el trabajo en CI Piscícola Botero SA. La implementación del modelo propuesto busca mejorar la salud física y mental de los trabajadores, fomentando un ambiente laboral saludable y promoviendo la autorregulación emocional. Este enfoque práctico no solo incide positivamente en la satisfacción y motivación de los trabajadores, sino que también genera un impacto beneficioso en la productividad general de la empresa.

El riesgo psicosocial y la salud mental es importante y primordial tanto en Colombia como en el bienestar laboral de los trabajadores en las empresas y en vista de esto la Comercializadora Internacional Piscícola Botero S.A aplica la batería de riesgo psicosocial en diciembre del año 2022, a un número de 174 trabajadores y teniendo en cuenta los resultados obtenidos a nivel intra extra e individual, parte la necesidad de proponer acciones

puntuales y alcanzables en un plan de mejoramiento que permita reducir las causas de estrés que pueden afectar la salud de los empleados ya que no se cuenta con esto y así poder obtener mejores resultados en la próxima aplicación.

#### **1.4. Objetivos**

##### ***1.4.1 Objetivo general***

Diseñar un plan de mejoramiento que permita minimizar las causas posibles de estrés como riesgo psicosocial en la empresa comercializadora internacional PISCÍCOLA BOTERO S.A, a través de una consultoría, a fin de promover estrategias que fomenten un ambiente laboral saludable.

##### ***1.4.2 Objetivos específicos***

Identificar los riesgos psicosociales y de estrés en la Comercializadora Internacional Piscícola Botero SA, mediante la evaluación de los resultados de la batería de riesgos psicosocial para reconocer las áreas críticas y factores que requieren ser intervenidos.

Analizar las recomendaciones generales emitidas a la empresa posterior a la aplicación de la batería de riesgo psicosocial con el fin de que sean un insumo para la elaboración del plan de mejoramiento.

Elaborar un plan de mejoramiento que incluya actividades específicas, tiempos de ejecución, responsable de la actividad, a partir del análisis de la información recopilada para proponer medidas de intervención que minimicen las causas de estrés y promuevan un ambiente laboral saludable.

## **2. Estructura temática**

A continuación, se encuentra el marco referencial, estructurado a partir de las teorías de autores destacados, que abordan la intersección entre salud y trabajo. Este marco destaca la evolución del entorno laboral, la conceptualización de la salud según la OMS, y analiza la influencia de las condiciones laborales en el bienestar. Además, presenta un enfoque empírico respaldado por datos sobre riesgo psicosocial y estrés laboral, incluyendo estudios nacionales e internacionales, con énfasis en roles administrativos y estrategias operativas de intervención.

Un marco integral se centra en la intersección de la salud y el trabajo, abordando la evolución del entorno laboral, la conceptualización de la salud y la compleja relación entre ambos. Destaca cambios importantes como la transformación digital y los eventos globales, explorando el concepto de salud tal como lo define la OMS en sus dimensiones física, mental y social. Examina el impacto de las condiciones laborales en el bienestar emocional y la identidad individual, enfatizando el papel clave de las organizaciones en la promoción de la salud de los empleados. El marco empírico proporciona información importante sobre los riesgos psicosociales y el estrés laboral utilizando estudios nacionales e internacionales, especialmente en el sector del transporte. Incluye investigaciones locales que destacan la prevalencia en roles gerenciales y presenta un modelo de intervención de expertos que se centra en estrategias de acción para abordar los factores de riesgo psicosocial y proporciona una comprensión holística de los factores que afectan la salud ocupacional.

### **3. Marco referencial**

#### **3.1 Marco teórico**

La Resolución número 2764 de 2022, emitida el 18 de julio, marca un avance significativo en el trámite del bienestar comportamental dentro del contexto laboral. Esta resolución adopta las herramientas que miden elementos de Riesgo Psicosocial y la Guía para abordar la estrategia promocional, preventiva e interventiva de los componentes psicosociales y su impacto en el grupo de trabajadores, junto con sus formalidades definidas. Este acto reglamentado responde al marco instaurado por la Ley 1616 de 2013, la cual tiene como fin promover la salud mental y prevenir las perturbaciones conductuales en el contexto laboral. En 2007 y 2013, se aplicaron unas indagaciones sobre la salud y las circunstancias de trabajo, ejecutada a través del Ministerio de Trabajo en diferentes organizaciones de diferentes industrias dentro del territorio colombiano, en el cual se reconoce la presencia de causantes. Según esos resultados se encontraron que dos de cada tres trabajadores notificaron estar expuestos a estas situaciones psicosociales durante su jornada laboral, y entre el 20% y el 33% determinaron presentar niveles elevados de estrés. Esta información indica la necesidad de generar estrategias preventivas para contrarrestar lo identificado generando intervención efectiva.

La presente Resolución 2764 de 2022 se contempla a las entidades privadas y públicas, a las diferentes modalidades de contratación, economías, asociaciones, estudiantes vinculados a riesgos laborales, Policía Nacional y Fuerzas Militares en su población civil.

Este manuscrito se cimenta en la Resolución 2646 de 2008, registró las bases para abordar los factores de riesgo psicosocial en la ejecución de sus labores diarias. Además, instituyó un marco para la formación y claridad de las bases de enfermedades probablemente producidas por el estrés derivada del trabajo. Es significativo recalcar que durante el 2009 y

2010, se efectuó un estudio exhaustivo a cargo el Ministerio de la Protección Social para plantear la mencionada Batería de Instrumentos, lo que trascendió en un conjunto de herramientas válidas y confiables, accesibles sin costo alguno, para conocer los componentes de riesgo a los que están inmersos la población trabajadora.

La decisión prevé la introducción de instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial y de la guía técnica general y su protocolo especial en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Además de abordar aspectos como la regularidad de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, el mantenimiento de las herramientas de evaluación, la intervención durante crisis sanitarias, ambientales y sociales, adicional a las sanciones por incumplimiento.

En el medio laboral contemporáneo, categórico por cambios apresurados impulsados por adelantos tecnológicos, modificaciones demográficas y tendencias en el modo de trabajo, se ha comprobado una amplificación en el instante de abordar las falencias en el contexto psicosocial. La digitalización ha convertido la naturaleza de diversas ocupaciones, sino también la dinámica misma del sitio de trabajo, simplificando la senda a labores desde lo ocasional y maleable (Morgan, 2014).

Estas permutas han rectificado el contorno de patologías y accidentes propias de la labor, enfocándolos cada vez más hacia una iniciación psicosocial. La legislación colombiana, en concordancia con estándares internacionales, reconoce este escenario y precisa las enfermedades laborales en función del despliegue a factores relacionados con la diligencia laboral y que generan riesgo (Ley 1562 del 2012).

Es importante entender que la salud abarca una integralidad enmarcado por el bienestar en todos los componentes del individuo. Por lo tanto, promover ese bienestar en el lugar de trabajo no se limita a reducir riesgos, sino que también incluye crear ambientes laborales que promuevan el bienestar integral de los empleados (Mongui, 1990).

Las empresas actuales son cada vez más conscientes de su compromiso de suscitar la salud de su personal no sólo como una responsabilidad social, sino también como una estrategia para aumentar la productividad y la satisfacción laboral. Las estrategias de bienestar a nivel laboral, encierran actividades como ejercicio, prevención de enfermedades y apoyo psicológico, son cada vez más comunes y eficaces para optimizar el equilibrio a todo contexto de los empleados (Chapman et al., 2019).

En este orden de ideas, la medición de riesgos a nivel de áreas tanto mental como social en el entorno laboral desempeña un rol decisivo. La identificación anticipada de estos riesgos permite a las organizaciones efectuar contenciones preventivas y programas de manejo específico que no solo salvaguardan la calidad de vida del personal, sino que además optimizan el clima laboral y el rendimiento organizacional (Chapman et al., 2019).

Un enfoque integral de la salud y seguridad en el trabajo requiere una evaluación detallada de los constituyentes de factor mental y social que afectan el bienestar de los empleados. Para ello se utiliza una batería de instrumentos que incluye siete aspectos importantes. Primero, examinamos el estrés psicológico del trabajo, considerando la intensidad y complejidad de las tareas laborales. A continuación, se evalúa el nivel de control que tienen los empleados sobre sus actividades diarias. Además, nos fijamos en el apoyo social en el entorno laboral, valorando las relaciones humanas y el apoyo emocional. También se consideran la igualdad salarial y el crecimiento profesional. El volumen y el ritmo con el que se llevan las actividades laborales son consideraciones importantes, ya que pueden afectar la el equilibrio a todo contexto de los trabajadores. Finalmente, se comprueba el reconocimiento del desempeño, enmarcados en los incentivos y la dicha laboral. Estos siete elementos forman un marco integral para evaluar y gestionar los riesgos de tipo mental y social, por ende, conlleva a promover un escenario laboral saludable y productivo.

El factor decisivo es el conocimiento del personal sobre lo que les afecta derivado de las condiciones de trabajo, generando un riesgo importante ya que impacta en el padecimiento de lesiones y enfermedades, por lo que se deben hacer esfuerzos para prevenir o eliminarlos con el fin de preservar la salud de éstos (Villalobos, 2004).

Las causas psicosociales abarcan dimensiones a nivel tanto al interior como al exterior del trabajo, las cuales van a impactar en sus entornos, en su relacionamiento con el otro y en su salud. Las circunstancias dentro del trabajo, corresponden a las particularidades del trabajo y de su entidad contratante que intervienen en la salud del trabajador como por ejemplo las demandas del puesto asignado, la toma de decisiones relacionados con la ocupación, el relacionamiento entre sus pares y líderes y la compensación producto de la ejecución de sus funciones. Las circunstancias derivadas de lo que está por fuera de su labor, hacen referencia a lo generado con su grupo familiar primario, su relacionamiento con el otro y su economía, que pueden contribuir tanto con su equilibrio físico y mental. Las circunstancias individuales hacen referencia a condiciones sociales, de demografía y ocupacional del trabajador que pueden generar efectos a nivel de riesgo tanto al interior como al exterior del trabajo. Los contornos sociales y psicológicos, son inmersas de los individuos, ya que hace parte de su esencia realizar un relacionamiento con el otro, estas condiciones se interpretan para la adquisición y la posibilidad de impartir un deterioro o afectación al trabajador. Con frecuencia, se visualiza el riesgo en esta área, de forma indeterminada ya que el contexto del trabajador interviene porque se conjuga variables individuales como la motivación, las posturas, la capacitación, su entrenamiento, sus competencias tanto profesional como individual. De ahí que no todo el personal en el ámbito laboral, respondan frente al estímulo de la misma manera ante una situación propia de sus funciones contratadas. (Ministerio de Protección social Resolución 2646 de 2008, Capítulo II, Artículo 5).

La integración de la medición de las falencias a nivel social y comportamental a los recursos preventivos de la organización, corresponde a un elemento auténtico que promueve una mirada completa de la providencia dispuesta a fructificar el cuantioso discernimiento disponible sobre el rol del factor individual a nivel de la seguridad y salud de las empresas y que ésta afecta en su productividad empresarial.

Uno de los fines de abordar los riesgos psicosociales es evitar la aparición del estrés y sus repercusiones, como un aumento en los accidentes laborales, una disminución en la creación y desempeño laboral además de las alteraciones conductuales y los problemas de salud relacionados.

El estrés es contemplado como una contestación adaptativa que posee una persona cuando se enfrenta a los diversos compromisos del entorno cuando estas son descubiertas como enormes, dañinas o malignas.

Un individuo puede generar una respuesta de estrés cuando se enfrenta a un sin número de circunstancias, en los cuales están enmarcadas desde lo que representa para él como positivas como negativas, que lo conlleva a que su cuerpo responda frente al estímulo como lo son el sudar, el dolor de cabeza, el aumentar su frecuencia cardiaca, su frecuencia respiratoria, rigidez muscular, sensación de náuseas, vómito, malestar gastrointestinal, entre otros, a nivel comportamental puede presentar irritabilidad, problemas de memoria, aislamiento social, fatiga, etc., desde lo emocional puede presentar episodios depresivos, crisis de ansiedad, agobio, frustración, miedo y cognitivas como lo son pensamientos intrusivos, percepción distorsionada, dificultad para la toma de decisiones, falta de creatividad, entre otros. Sin embargo, los individuos necesitan experimentar ciertos niveles de estrés para impulsar a cambios en su estructura de relacionamiento. Igualmente, el estrés puede ser contemplado como enfermedad ocupacional teniendo en cuenta la generalización organizacional.

Las fases del estrés contemplan estado de alerta, que se caracteriza por respuestas de tipo fisiológica, emocional y cognitivas que preparan al cuerpo para enfrentar una amenaza percibida. Se incluye un aumento de los signos vitales excepto la temperatura, tensión muscular, liberación de adrenalina y el cortisol, se agudizan los sentidos y se incrementa la vigilancia del entorno, con el fin de evaluar la situación y decidir una acción adecuada.

La segunda, se llama resistencia. El cuerpo intenta adaptarse y resistir continuamente a los efectos del estrés experimentado inicialmente. Se mantiene la secreción de cortisol, para ayudar al cuerpo a manejar la situación prolongada. Si se prolonga esta fase demasiado o si los recursos de adaptación son insuficientes, puede llevar a la tercera fase del estrés, conocida como la fase de agotamiento, donde los recursos del cuerpo se agotan y pueden surgir problemas de salud más graves.

Para medir los factores al interior, exterior y de estrés relacionado con el trabajo a nivel individual, se emplea un instrumento denominado Batería de riesgo psicosocial. De los cuales cada dimensión contempla diversas áreas:

#### Intralaborales

Reconoce los contextos que lastiman al trabajador al interior de la empresa, desde el marco de:

- Demanda de trabajo: abarcan aspectos como las exigencias cuantitativas, peso mental, emocional, compromisos del puesto de trabajo, condiciones ambientales y de esfuerzo corporal, horario laboral, relación ocupacional, y el impacto del trabajo en la vida personal fuera del ámbito laboral.
- Control: que comprende la autonomía del puesto, posibilidades para el progreso y uso de destrezas y pericias, colaboración y función del cambio, especificidad del rol y preparaciones.

- Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, particularidades del liderazgo, relacionamiento con sus pares de trabajo o líderes.
- Recompensa, gratitud, remuneración y distinciones.

#### Extralaborales

Examina el riesgo de exposición del trabajador en el contexto social, familiar y su afectación de forma continua sobre su realidad mental en las que ejecuta sus laborales, estas comprenden 7 áreas:

- Tiempo fuera del trabajo, tiempo que la persona realiza otras acciones diversas a las que realiza mientras trabaja como dormir, socializar, tener momentos de esparcimiento con su grupo familiar y amistadas, estar al frente de sus compromisos individuales.
- Relaciones familiares, las interacciones de la persona con su grupo familiar primario.
- Comunicación y relaciones interpersonales, los modos que determinan el relacionamiento con su entorno social.
- Situación económica del grupo familiar, la economía con que cuenta para sostenerse junto con su familia.
- Características de la vivienda y de su entorno, como la estructura, el sitio y contexto de su casa.
- Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo que impactan en su bienestar.
- Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda: implica el cómo se traslada hacia su dirección de trabajo y de residencia.

#### Individuales

Este factor implica dos áreas: 1. la ficha de información corriente que facilita identificar las tipologías del empleado en su entorno laboral y social, y 2. El interrogatorio de estrés para reconocer síntomas.

Ficha de datos generales:

- Información sociodemográfica: (genero, años de vida, estado civil, nivel educativo, profesión u ocupación, sitio donde vive, estratificación, características de la vivienda y cantidad de individuos a responder).
- Información ocupacional: (sitio donde realiza las labores, tiempo de ingreso a la empresa, calificativo y tipo de trabajo, dependencia, tipo de contrato, intensidad horaria día y forma de cancelación de su remuneración).

Se utilizarán los tres tipos de interrogatorios para la medición de factores de riesgo psicosocial, diseñados entre el Ministerio de la Protección Social y la Universidad Pontificia Javeriana; las cuales están indicadas para una periodicidad de aplicación de cada dos años, con el objeto de realizar un rastreo de los componentes de riesgo y actualizar la pesquisa de los trabajadores, teniendo en cuenta que la directriz que si se obtuvieron resultados altos, necesariamente debe emplearse cada año.

El formulario inicial relaciona el riesgo al interior del trabajo, contemplando dos lados, la cara A, que corresponde para desarrollar los trabajadores con puestos de trabajo como jefes, personal profesional o técnicos, la cara B, está destinado para trabajadores con puestos de trabajo como auxiliares, operarios y personal de servicios generales.

Igualmente, existe el formato que contempla parámetros para medir el riesgo que se genera por fuera del ámbito laboral y, por último, el denominado el formato que evalúa declaraciones de estrés.

Este instrumento, pretende proporcionar un instrumento para gestionar el manejo de los factores psicosociales y sus consecuencias, con el fin de situar a las empresas, trabajadores y demás instituciones y áreas que prestan de servicio de seguridad y salud en el trabajo, criterios primarios para implantar, regularizar, efectuar y hacer búsqueda activa de actividades y tácticas para intervenir los hallazgos encontrados basados en la promoción del bienestar en todas las

dimensiones del ser humano, como en actividades preventivas de las afectaciones en el personal que labora y en cualquier organización. Adicionalmente nombra tres documentos focalizados que complementan la gestión intervenida uno de ellos con treinta y cuatro acciones, otro direccionado a los diferentes sectores económicos y otro sobre la actuación para riesgos como el acoso, síndrome de burnout, depresión, estrés tanto agudo como traumático y el duelo.

Así mismo las acciones diseñadas en los protocolos se relatan alcanzando las etapas del ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar), la cual es una herramienta de importante para la desarrollar de la participación y su progreso; De acuerdo a lo anterior esta guía se centra en promover acciones y estrategia que intervengan los causales del riesgo a nivel conductual y social; estos se muestran en tres (3) orientaciones según se exhorte.

- Instrumentos de fomento del bienestar desde la triada del ser humano y los factores preservadores, así como su provecho en la ejecución tanto en los factores de riesgo como a nivel preventivo y atencional ante las manifestaciones adversas sobre la salud de los individuos.
- Mecanismo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Componente para interceder las distancias que se examinan en la batería de herramientas para la medición de factores de riesgo psicosocial.

### **3.2 Marco referencial**

De acuerdo con los documentos consultados a nivel internacional en la universidad de costa rica estudios realizados por la profesora Olga Sánchez Charpentier en el año 2005: Factores intra y extra laborales de los y las trabajadoras de una empresa pública de Costa Rica. La población estuvo constituida por 12 hombres y 12 mujeres, trabajadores de una empresa pública. La información fue recolectada mediante la técnica de grupos focales dado que permite conocer los factores que afectan el proceso de trabajo, igualmente, se utilizó un cuestionario

estructurado para recoger datos relacionados con las condiciones sociodemográficas de la población. Al mismo tiempo, se empleó el Índice de Cornell para conocer si la población presentaba síntomas relacionados con el estrés. El resultado del estudio permitió conocer que la población convive con factores intralaborales tales como la falta de reconocimiento en su trabajo y la desigualdad de género; en cuanto a lo extra laborales. Así mismo, las preocupaciones familiares representan un obstáculo para ejecutar con satisfacción su trabajo. Por lo anterior, un mejoramiento de todas estas condiciones favorecerá la producción y reproducción de la fuerza laboral.

Por otro lado a nivel nacional en materia de los factores de riesgo psicosocial, es importante presentar los aportes de Bolaño y Gallardo (2020), efectuaron el análisis “Comportamiento Organizacional Ciudadano de los Pescadores del Municipio de Puerto Colombia” bajo la premisa y mirada cuantitativa, de forma descriptiva y un esquema de campo no experimental, en el que utilizan el interrogatorio del Comportamiento Organizacional Ciudadano de 22 ítems a una población de 50 pescadores artesanales en Puerto Colombia. Las deducciones arrojaron bajos niveles de actuación organizacional; siendo la filantropía y la civilidad, las proporciones con mayor puntaje, indicando bajo desarrollo comportamental.

Según, Yanes y Primera, (2006), en lo que respecta a nivel extra e intralaborales vinculadas al riesgo psicosocial, expresaron los pescadores que no hay participación de control y cuidado por parte del Estado en el otorgamiento de compensaciones salariales y honorarios de sus diligencias laborales. En este orden de ideas, se evidenció que los pescadores artesanales no cuentan con vacaciones o tiempo de esparcimiento dado que manifiestan solo con dos días a la semana como recurso para el descanso, pese a sus extensas jornadas laborales.

Con lo referente al entorno nacional, las exploraciones efectuadas a través del Ministerio de Protección Social (2003), identificaron que al interior de las ocupaciones mayormente con mayor exposición de enfrentar riesgos con alta peligrosidad y fatalidad,

corresponden al sector de la pesca. A razón de esto, las orientaciones sobre la pesca artesanal, van a conllevar tanto a una problemática desde el foco del riesgo, así como a unas implicaciones para la salud física, la seguridad, y el área psicosocial de quienes la realizan dado a su contexto y sus realidades laborales.

El Plan de Desarrollo Departamental de Córdoba 2020 – 2023, realiza una caracterización con el personal que labora (Gobernación de Córdoba, 2020), denominada “Ahora le toca a Córdoba: Oportunidades, Bienestar y Seguridad”, se contempló que los trabajadores señalaban bajas entradas para el sector agrícola, circunscribiendo a la pesca y así mismo, una elevación considerable en la exposición a diferentes tipos de riesgos. Pese a la gran relevancia que tiene el sector de la pesca artesanal para el avance social y financiero, en San Antero, Córdoba, no se vislumbra información sobre el panorama de circunstancias extra e intralaborales vinculadas al riesgo psicosocial esta situación, así como de programas o protocolos de prevención y manejo relacionados con la exposición a factores de riesgo psicosocial. Basado en lo anterior, es importante destacar que en inspecciones ejecutadas a la Asociación de Pescadores Aspersan, en San Antero (Córdoba), sus miembros expresaron inconformidades sobre la exposición de riesgo en la ejecución de sus labores pesqueras y sus condiciones.

En contexto internacional se evidencia que en la Unión Europea (UE), de acuerdo con el informe de analítico llamado ‘Workingconditions in a global perspective’ (2019), efectuado por la Eurofound y la OIT (2019), se proyectó que para el 2015, las condiciones laborales vinculadas con los riesgos psicosociales lograron estadísticas significativas en la dimensión agricultor (donde se encontraba también incluida la pesca), a lado de sectores de la industria, la construcción, la hostelería y el comercio. En referencia a los tiempos del empleo en la UE, el 32% de los encuestados expresó que laboró en escenarios de altas velocidades; el 27% laboró en fechas de entrega cercanas; el 12% indicó que guardó las emociones gran parte de las horas

que laboradas; y el 6%, identificó que atendió a los usuarios aun sintiéndose enojado,  $\frac{3}{4}$  del tiempo que labora. Además, los hallazgos encontrados por la encuesta European Working Condition Survey (EWCS) en 2015, revelaron para el puesto de agricultor de la UE que, en las conductas sociales adversas, el 4% de dicha población estudiada estuvo expuesto a maltrato verbal, el 1% a amenazas, el 2% recibió actuaciones humillantes y el 1% a acosos (Eurofound and International Laboral Organization, 2019). En relación, al contexto latitud de decisiones el 79% de los participantes vinculados a este sector poseía autonomía de escoger o modificar la forma de trabajo, y el 81% contaba con libertad para elegir o reemplazar la velocidad y ritmo de trabajo. Además, el estudio evidenció que el 50% de los agricultores no contó con buenas configuraciones sobre la vida laboral, el 22% no quedó conforme ni en oposición y el 28% se encontró de acuerdo con la buena óptica de la vida laboral (Eurofound and International Laboral Organization, 2019).

En otros escenarios como China, se apreció que para el 2010, el 19% de los trabajadores agricultores (pescadores) quedó expuesto a sobrecarga laboral. Con correspondencia a la intensidad del trabajo en la agricultura, se localizó que el 18% de los trabajadores estuvo expuesto en su escenario laboral a tres o más causales del ritmo de trabajo. En 2016, en proporción con la calidad del tiempo de trabajo, se acertó que los trabajadores del área de la pesca de China trabajaron más de 48 horas a la semana; no obstante, el 42% notificó que era reiterativo poder ajustar de forma individual sus propios tiempos de trabajo; lo cual se concierne con su situación laboral de independientes a contratantes. Además, el nivel de apoyo social admitido de la población de pescadores entre contratantes logró niveles importantes, en comparación con las otras áreas de producción (Eurofound and International Laboral Organization, 2019).

Por su parte, la Statistisc Korea (2017, mencionado en, Eurofound and International Laboral Organization, 2019) en República de Corea (RC), evaluó para el 2016 que el 4% de

los individuos que se tributaban a la agricultura (pesca) eran mujeres y el 5% hombres. Las condiciones intralaborales respectivas con la intensidad del trabajo en el sector de la agricultura (pesca) estamparon estos datos: el 9% de los participantes trabajaba a altas velocidades  $\frac{3}{4}$  de su tiempo laboral, el 5% trabajaba en demasiados plazos, el 11% raramente o nunca tuvo tiempo de sobra para realizar sus actividades, el 2% se localizó con exposición a dos o más determinantes del ritmo de trabajo, 12% no expresaron sus sentimientos siempre o la mayoría de las horas trabajadas, y el 1% condujo enojado  $\frac{3}{4}$  de horario de trabajo. Las condiciones al interior del trabajo intervienen elocuentemente en la salud; por lo que, laborar excesivamente es una condición coherente a considerables resultados perjudiciales en el bienestar y en la salud.

El estudio denominado “Riesgos ergonómicos y psicosociales de la flota de pesca” en Portugal, Goitia & Vado (2010), donde se encontró que el 80% de los participantes sostenía una adecuada relación entre su familia y las jornadas de trabajo. Igualmente, el 50% de los encuestados expresó que su motivación principal de laborar en el mar era netamente financiera; sin embargo, el 85% se consideran insatisfechos con su compensación salarial, producto de sus extensas actividades y prolongado tiempo de trabajo diario. En referencia, a las condiciones ambientales del trabajo, la presencia de ruido y humedad se contemplaron como forma negativa ante los pescadores (Goitia y Vado, 2010).

Por otro lado, un estudio realizado por Yanes y Primera (2006), en Venezuela sobre de las condiciones de los pescadores a nivel laboral, en el que se evidenció que en la jornada de trabajo de estos trabajadores artesanales se encuentra influido por la implementación del arte de pescar, arrojando que la pesca tipo lance tiene una duración estimada entre 6 a 8 horas y la pesca con el palangre puede demorarse entre 8 a 14 horas. La compensación recibida por los pescadores está determinada por lo que producen, en el cual se constituye el resultado de la siguiente manera: el 50% de la ganancia se direcciona a gastos permanentes para la pesca (repuestos necesarios por la embarcación, gasolina, entre otros), el valor restante que es poco,

se reparte, el 50% le corresponde al propietario de la embarcación (chalupa, bote, lancha, entre otros) y el 50% restante la partida va para el capitán de la lancha y los marineros.

El entendimiento del riesgo psicosocial en el contexto laboral ha progresado elocuentemente gracias a diferentes estudios internacionales y nacionales. La investigación ejecutada por Sánchez (2005) en Costa Rica acentúa cómo los factores intralaborales, como la inexactitud de escrutinio y la discordancia de género, junto con componentes extra laborales, como las intranquilidades familiares, contribuyen en la salud y en la utilidad de los trabajadores. La implementación de metodologías atributivas, como grupos concéntrico e interrogatorios estructurados, reconoció estas complicaciones y acentúa la necesidad de afrontar factores intrínsecos como extrínsecos al medio laboral para remediar la complacencia y la productividad. Este enfoque descubre que el equilibrio es primordial para mejorar la pujanza laboral.

Por otro lado, el estudio de Bolaño y Gallardo (2020) en Puerto Colombia, con su perspectiva cuantitativo y descriptivo, demuestra que los niveles bajos de acción organizacional entre pescadores artesanales están coligados con un adelanto conductual incompleto. Las altas calificaciones en altruismo y sociabilidad apuntan que, pese a la falta de una colocación organizacional sólida, las tácticas prosociales alcanzan a ser una característica esencial. Este descubrimiento incide la necesidad de impulsar conductas organizacionales auténticas para aminorar los riesgos psicosociales y renovar el bienestar en la naturaleza laboral.

Los estudios realizados por Yanes y Primera (2006) y el Ministerio de Protección Social (2003) en Colombia desenmascara una falencia importante de sostén estatal y escenarios laborales convenientes para los pescadores artesanales. La ausencia de colaboración en el control y atención por parte del Estado, la inexactitud de descanso propicio y los entornos laborales inestables se exhiben como elementos críticos que afligen categóricamente la salud

mental y la seguridad de esta población. Estos estudios irradian una privación de injerencias efectivas que podrían reparar elocuentemente las circunstancias laborales y la salud de este sector.

A nivel internacional, el informe de Eurofound y la OIT (2019) suministra una representación completa sobre los riesgos psicosociales en la UE, manifestando que los trabajadores agrícolas, incluidos los pescadores, afrontan escenarios adversos como alta ligereza de trabajo y ofensa verbal. A pesar de poseer cierta independencia en su trabajo, los trabajadores suelen afrontar condiciones de impacto negativo en relación con su bienestar. Este informe insiste la necesidad de intervención sobre las condiciones adversas para reformar la salud y la satisfacción de los mismos.

En Asia, los estudios en China y Corea del Sur expresan inquietudes análogas. En China, los pescadores afrontan sobrecarga laboral y horarios extensos de trabajo, aunque cuentan con algún tipo de flexibilización de sus horarios. Sin embargo, esto no traduce en gozar mejores condiciones laborales. En Corea del Sur, la intensidad de la labor y la carencia de tiempo disponible afectan la salud, revelando la necesidad vital de balance entre trabajo y el bienestar.

Finalmente, el estudio de Goitia y Vado (2010) en Portugal destaca que, a pesar de contar con relaciones familiares adecuadas y un gran aliciente financiero, los pescadores están descontentos por su salario y afrontan condiciones climáticas hostiles como ruido y humedad. Este estudio señala que, pese a los componentes positivos, las realidades laborales desfavorables corresponden a un problema que afecta el bienestar de los trabajadores.

### 3.3 Marco conceptual

- a) *Bienestar laboral*: es un proceso constante, visualizado a inventar, sostener y mejorar las condiciones que beneficien el avance integral del Servidor Docente y Directivo Docente, el mejoramiento de su calidad de vida y el grupo familiar; así como incrementar los niveles de eficiencia, identificación, satisfacción, eficacia y efectividad con el servicio que entrega a la comunidad (Ministerio de educación).
- b) *Carga física*: esfuerzo funcional que implica el desarrollo del ejercicio laboral, que se presenta en términos de ergonomía, movimientos, fuerza y manipulación de cargas e implica la utilización de los elementos del sistema osteomuscular, metabólico y cardiovascular (Resolución 2646 de 2008 artículo 3, Resolución 1511 de 2010 artículo 3).
- c) *Carga mental*: demanda al realizar la tarea de tipo cognoscitivo. Algunas de las variables vinculadas con la carga mental son la especificidad, la concentración, la versatilidad de encargos, la necesidad de cumplir de acuerdo con el tiempo otorgado, lo complicado, el volumen y rapidez de la tarea (Resolución 2646 de 2008 artículo 3, Resolución 1511 de 2010 artículo 3).
- d) *Efectos en la salud*: modificaciones que pueden presentarse a través de signos o síntomas subjetivos, ya sea de manera separada o constituyendo como parte de un diagnóstico clínico cuadro o (Resolución 2646 de 2008 artículo 3, Resolución 1511 de 2010 artículo 3).
- e) *Plan de mejoramiento*: manuscrito que contiene las encomiendas creadas a partir de una visita técnica de comprobación o evaluación de calidad, que tiene como fin que la base para capacitar y entrenar delinee e efectúe acciones de mejora que logren robustecer de forma integral el ejercicio de un practicante, efectuar con su función en los requisitos determinados en los programas de capacitación y de esta forma resolver o convertir en un periodo que no supere a un (1) año las evidencias detectadas (Resolución 1178 de 2017 artículo 3).

- f) *Pausas activas*: corresponde a espacios de actividad física realizadas dentro del contexto laboral, con una intensidad prolongada que va de mínimo 10 minutos que alberga fortalecimiento muscular, mejoramiento de la flexibilidad y adaptación física cardiovascular, buscando minimizar el riesgo cardiovascular y las lesiones musculares asociados al trabajo (Minsalud,2015, p. 1).
- g) *Programa de vigilancia epidemiológica*: recaudación sistemática y fija de información primordial de salud, sus observaciones e interpretaciones para la planeación, ejecución y medición de estrategias de tipo preventivo (Castaño, 2012, p. 5).
- h) *Programas de Bienestar en el Lugar de Trabajo*: iniciativas que se implementan en las organizaciones para mejorar el bienestar del personal y de su salud, lo que a menudo incluye actividades de ejercicio, prevención de enfermedades y apoyo psicológico (Quiroz, 2020, p. 37).
- i) *Riesgos Psicosociales*: se derivan de las falencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como un escaso contexto social del trabajo, las cuales pueden generar respuestas mentales, sociales y físicas nocivas, como el estrés laboral, la fatiga o la depresión. (Luceño, 2008, pp. 111-129).
- j) *Salud*: derecho esencial que traduce no solamente la deserción de afecciones o de patología, componentes y factores que impactan categóricamente la condición física o mental del trabajador y están vinculados con los mecanismos del ambiente del trabajo. (Decisión 584 de 2004 de la Comunidad Andina de Naciones, art. 1).
- k) *Seguridad y Salud en el Trabajo*: concepto de “salud ocupacional”, que correspondía previa a la divulgación de la Ley 1562 de 2012 (Decreto 1886 de 2015 artículo 7).

### 3.4 Marco legal

Este proyecto se asienta con argumento normativo que traza los fundamentos y las exigencias para la mejora de los factores de riesgo psicosocial en el ambiente laboral, entendimiento profundo y aplicación específica de esta normativa son preponderantes para afianzar una orientación completa y eficiente de la salud mental de los empleados.

**Tabla 2.** *Normativa legal*

<b>Normatividad legal</b>	<b>Objeto</b>
Resolución 2764 de 2022	Busca brindar recomendaciones y plantea los compromisos que poseen los contratantes, los trabajadores y las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) en correspondencia con la intervención de los factores de riesgo psicosocial durante la emergencia sanitaria.
Decreto 676 de 2020	Por el cual se incorpora una enfermedad directa (COVID -19) a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones
Resolución 2404 del 2019	Acoge la Batería de Herramientas para la medición de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1477 de 2014	Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales, fue modificada por el Decreto 676 de 2020.
Ley 1010 de 2006	Mediante la cual se adoptan medidas para “prevenir, corregir y sanciona el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”, para la protección del trabajo en condiciones dignas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, la armonía ente quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente dentro de la empresa.
Decreto 1295 de 1994	Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Ley 100 de 1993	Se crea el Régimen de Seguridad Social Integral. Artículo 208. De la atención de los accidentes de trabajo y la enfermedad profesional.
Ley 9 de 1979	Ley Marco de la Salud Ocupacional. Artículos 80, 81 y 84 “preservación, conservación y mejoramiento de la salud de los individuos en sus ocupaciones”
Resolución 2400 de 1979	Trata de disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

### 4. Diseño metodológico

Para continuar con el diseño metodológico se tuvo en cuenta la estrategia propuesta por Edward Deming en su ciclo de mejoramiento continuo, a continuación, se describen las

actividades que se desarrollarán en la presente consultoría para dar cumplimiento a esta metodología:

Planear:

- Leer y comprender lo establecido en la Resolución 2404 del 2019.
- Analizar los resultados obtenidos de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial en la empresa y las recomendaciones generales emitidas como resultado de la aplicación.
- Diseñar un plan que permita minimizar las posibles causas de estrés como riesgo psicosocial a partir de los resultados obtenidos en la aplicación de la batería.

Hacer:

- Entregar el plan de mejoramiento a la empresa con el fin de que pueda ser revisado, avalado e implementado a futuro.

Verificar:

- Socializar el plan en conjunto con la alta gerencia, dando a conocer las estrategias y las acciones propuestas, así como evaluar su relevancia y factibilidad en los objetivos organizacionales y las demandas del entorno laboral. Esto con el fin de obtener una retroalimentación específica para validar la posibilidad técnica y financiera de la implementación de las medidas planteadas como su alineación con los objetivos generales de la empresa.

Este proceso de verificación es primordial para garantizar que el plan esté apropiadamente cimentado y sea conveniente para su ejecución en el contexto específico de la organización.

Actuar:

- Teniendo en cuenta el plan de mejoramiento propuesto, resulta de vital importancia documentar y ejecutar las acciones correctivas y preventivas para fortalecer la puesta en marcha de las actividades.

## **5. Desarrollo metodológico**

A continuación, se detalla el desarrollo de los objetivos planteados para este estudio. En primer lugar, se aborda la identificación de los riesgos psicosociales y de estrés en la Comercializadora Internacional Piscícola Botero SA. Este proceso se lleva a cabo mediante el análisis y evaluación de los resultados obtenidos en la batería de riesgos psicosociales, con el fin de reconocer las áreas críticas y los factores que requieren intervención.

Posteriormente, se procede al análisis de las recomendaciones generales emitidas a la empresa, basados en el resultado obtenido de la batería de riesgo psicosocial. Este análisis tiene el objetivo de emplear dichas recomendaciones como insumo para la elaboración del plan de mejoramiento.

Finalmente, se elabora un plan de mejoramiento a partir de la información recopilada en los objetivos anteriores. Este plan se diseña para proponer medidas específicas que minimicen las causas de estrés y fortalecer un ambiente laboral saludable para los trabajadores de la empresa.

### **5.1 Alcance y limitaciones**

Esta aplicación conto con la autorización del tratamiento de datos personales de los trabajadores blindando el aval y permisos correspondientes de los resultados de la batería

El alcance de la presente consultoría comprende de los resultados de la evaluación de la batería de riesgo psicosocial, llevada a cabo en la Comercializadora Internacional Piscícola Botero SA durante el segundo semestre del año 2022 con la participación de los 174 trabajadores, hasta la propuesta de un plan de mejoramiento que permita abordar los riesgos psicosociales identificados y fortalecer un entorno laboral seguro y saludable.

Así mismo, encontramos las siguientes limitaciones en el desarrollo de este proyecto que influyeron en la recolección y análisis de datos necesarios para alcanzar nuestros objetivos.

Una de las principales falencias fue la falta de acceso a la totalidad de los resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial por parte de la empresa. A pesar de nuestros esfuerzos por obtener esta información, encontramos por parte de algunos sectores de la organización para proporcionar los datos necesarios. Esta limitación impactó directamente en nuestra capacidad para realizar un análisis muy detallado de los resultados; sin embargo, con la información suministrada, se pudo dar solución a los objetivos propuestos en la presente consultoría.

Considerando las limitaciones de recursos disponibles para ejecutar las respectivas mejoras, se ha diseñado propuestas en un orden estratégico. Se ha priorizado aquellas que no requieren asignación de recursos económicos, ya que pueden obtenerse a través de la ARL, cajas de compensación u otros aliados estratégicos. Por otro lado, las acciones que sí requieren recursos económicos se han planteado para que la empresa evalúe su conveniencia en la ejecución. Es importante destacar que estas acciones son propuestas para que la empresa decida libremente si las implementa o no, sin que haya un compromiso previo de ejecución.

## **6. Desarrollo del trabajo**

A continuación, se da solución a los objetivos planteados en la presente consultoría. Esto implica abordar detalladamente los análisis sobre riesgos psicosociales en la Comercializadora Internacional Piscícola Botero SA, acompañados de las recomendaciones generales derivadas de estos hallazgos. Además, se presenta un diseño de plan de mejoramiento para abordar las áreas críticas identificadas y así fomentar un entorno laboral saludable y productivo para los trabajadores.

### **6.1 Identificar los riesgos psicosociales y de estrés en la Comercializadora Internacional Piscícola Botero SA, mediante la evaluación de los resultados de la batería de riesgos psicosocial para reconocer las áreas críticas y factores que requieren ser intervenidos**

Con el fin de poder identificar los riesgos psicosociales a los que se encuentra expuestos los trabajadores de la comercializadora internacional piscícola botero SA, la empresa entregó como parte de la consultoría el informe que consolida los resultados de la batería de riesgo psicosocial aplicada en el año 2022. Es importante resaltar que antes de diligenciar este cuestionario se firmó el consentimiento informado de tratamiento de datos personales con el fin de garantizar la confidencialidad de la información reportada.

Como estudiantes de la especialización, se firmó un documento donde nos comprometemos en guardar confidencialidad respecto a la información recibida para dar respuesta al propósito de esta consultoría.

Como se mencionó inicialmente la batería de riesgo psicosocial se aplicó a 174 trabajadores participantes, de los cuales el 51% corresponden al género masculino y el 49% al género femenino, sus edades oscilan entre 20 a 35 años con un 45% de la población total, entre 36 a 45 años se expresa con un 30% y entre 46 años y mayores de 60 con un 25%. En cuanto al nivel de escolaridad el 26% recibieron educación hasta secundaria, el 28% cuentan con estudios técnicos, el 19% obtuvieron estudios tecnológicos, el 15% cuenta con formación universitaria y el 12% lograron estudios de especialización.

Así mismo de las 174 participantes, 34 personas completaron el cuestionario de factores de riesgo intralaboral forma A, mientras 140 completaron forma B de este cuestionario. Además, los 174 trabajadores aplicaron tanto el cuestionario de factores de riesgo extralaboral como el cuestionario de estrés dentro de la jornada laboral. Estos resultados obtenidos posterior a la aplicación se detallan de la siguiente manera:

### ***6.1.1 Análisis intralaboral***

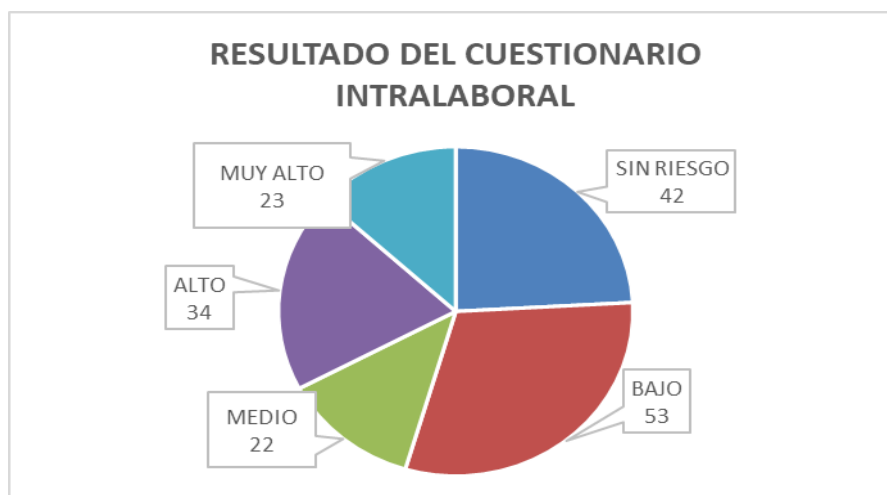
En los resultados del cuestionario intralaboral proporciona una visión de la salud psicosocial en la organización, desglosando los distintos dominios y dimensiones junto con la cantidad de trabajadores en cada nivel de riesgo identificado.

En el dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, se observa una distribución equitativa de trabajadores sin riesgo (42), bajo riesgo (53), y riesgo medio (22). Sin embargo, se destaca la presencia de un número considerable de empleados en riesgo alto (34) y muy alto (23), especialmente en áreas como las relaciones sociales en el trabajo y la retroalimentación del desempeño (ver tabla 1).

En cuanto al control sobre el trabajo, se identifica una mayoría de trabajadores en niveles de bajo (34) y alto riesgo (41), especialmente en aspectos como la capacitación y las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento. Estas cifras indican la necesidad de mejorar la formación y el crecimiento profesional dentro de la organización.

En las demandas del trabajo, se encuentran niveles significativos de riesgo, especialmente en áreas como las demandas ambientales y de esfuerzo físico (34), así como en las demandas de la jornada laboral (22). Esto sugiere la importancia de abordar aspectos relacionados con el ambiente físico de trabajo y la distribución de las cargas laborales para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores.

Por último, en lo referente a las recompensas, (34) trabajadores se ubican en riesgo medio, en áreas como el reconocimiento y la compensación. Aunque se encuentran niveles satisfactorios de recompensas derivadas del trabajo y la pertenencia a la organización, estos datos resaltan la necesidad de fortalecer los programas de reconocimiento para mantener altos niveles de satisfacción y compromiso laboral (ver apéndice 1).

**Figura 1.** Resultados del cuestionario intralaboral

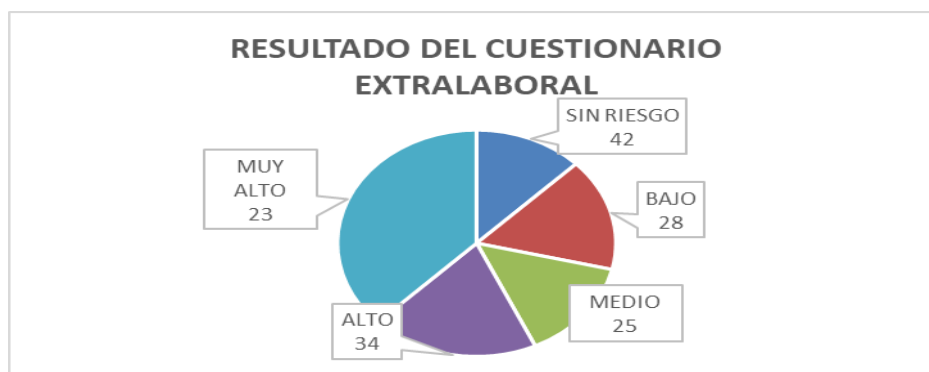
### 6.1.2 Análisis extra laboral

El análisis de los resultados del cuestionario extralaboral ofrece una visión de los desafíos psicosociales que enfrentan los trabajadores fuera del entorno laboral (ver tabla 2).

En primer lugar, en cuanto al tiempo fuera del trabajo, se identifica a (34) trabajadores en riesgo alto, lo que sugiere dificultades en la gestión del tiempo libre y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Respecto a la situación económica del grupo familiar y las características de la vivienda y su entorno, se encuentran niveles de riesgo alto (34), indicando posibles dificultades económicas y de calidad de vida para los trabajadores y sus familias.

En cuanto a la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y el desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, se observan niveles de riesgo medio (25), lo que señala una influencia moderada en el desempeño laboral y la calidad de vida de los trabajadores, así como desafíos relacionados con los desplazamientos diarios (ver apéndice 2).

**Figura 2.** Resultados del cuestionario extralaboral

### 6.1.3 Análisis de estrés

El análisis de los factores de riesgo psicosocial de estrés revela una distribución significativa entre los colaboradores evaluados (ver tabla 3). De los 174 colaboradores, se observa que un porcentaje se encuentra expuesto a diversos niveles de estrés, lo que plantea preocupaciones sobre su bienestar emocional y su capacidad para enfrentar las demandas laborales.

Comenzando por los datos generales, se destaca que el 22% de los trabajadores no presenta riesgo significativo de estrés, lo que representa un total de 38 personas. Este grupo puede percibirse como más resiliente o estar experimentando un nivel de carga de trabajo y presión emocional manejable.

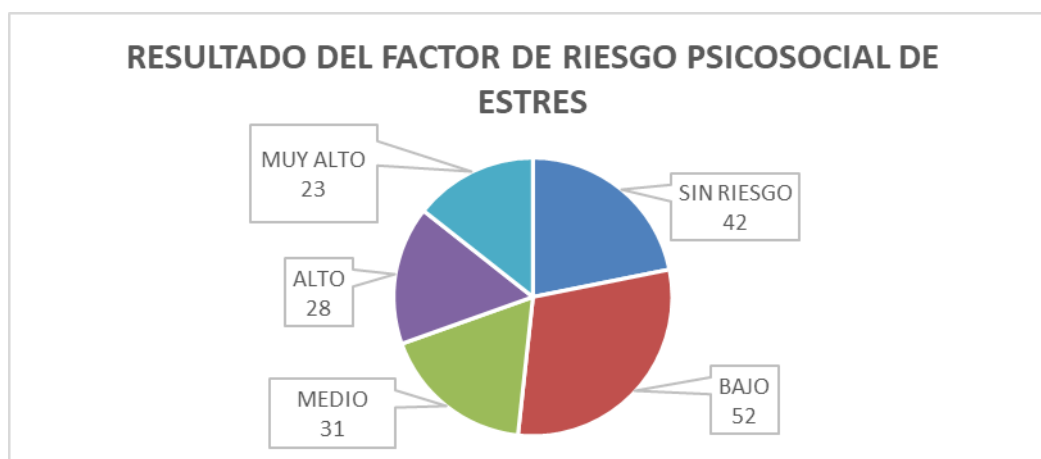
Por otro lado, el 30% de los colaboradores se encuentra en riesgo bajo de estrés, abarcando un total de 52 trabajadores. Aunque este nivel de riesgo indica la presencia de factores estresantes que podrían afectar el bienestar y el rendimiento laboral a largo plazo.

El 18% de los trabajadores se encuentra en riesgo medio de estrés, representando a 31 personas. Este grupo enfrenta un nivel moderado de estrés que puede tener un impacto significativo en su salud mental y física, así como en su productividad y satisfacción laboral.

El 16% de los trabajadores se encuentra en riesgo alto de estrés, lo que equivale a 28 sujetos. Esta cifra indica la presencia de factores estresantes significativos que pueden afectar negativamente la salud y el bienestar de estos empleados, así como su desempeño en el trabajo.

Finalmente, el 14% de los trabajadores percibe un riesgo muy alto de estrés, con un total de 25 individuos. Este grupo enfrenta una carga emocional y psicológica considerable, lo que puede manifestarse en problemas de salud mental, agotamiento y dificultades para manejar eficazmente las demandas laborales y personales.

**Figura 3.** Resultados del Factor de riesgo psicosocial de estrés



Estos hallazgos resaltan la importancia de implementar medidas proactivas para abordar el estrés laboral y promover un ambiente de trabajo que fomente el bienestar y la salud mental de los trabajadores.

## **6.2 Analizar las recomendaciones generales emitidas a la empresa posterior a la aplicación de la batería de riesgo psicosocial con el fin de que sean un insumo para la elaboración del plan de mejoramiento**

Después de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, se generaron recomendaciones generales a la empresa que servirán como insumo clave para la elaboración del plan de mejoramiento. Estas recomendaciones incluyen varios aspectos fundamentales para

promover un ambiente laboral seguro y saludable, así como para mitigar los riesgos psicosociales identificados.

En primer lugar, se resalta la importancia de conservar y mejorar los factores protectores dentro de la organización. Esto involucra fortalecer aquellos aspectos del ámbito laboral que favorecen al bienestar y la salud mental de los trabajadores, como el apoyo social, el reconocimiento, la comunicación efectiva y el liderazgo positivo.

Además, se hace hincapié en la necesidad de que la gerencia manifieste un compromiso activo con la implementación de controles procedentes del análisis de riesgos. Esto implica no solo identificar los riesgos psicosociales, sino también tomar medidas específicas para abordarlos y garantizar un escenario de trabajo seguro y saludable para todos los que laboran en la organización.

Otra recomendación importante es la provisión de los recursos físicos, técnicos, financieros y humanos necesarios para llevar a cabo las actividades de los programas de intervención. Esto incluye garantizar que se asignen los recursos adecuados para efectuar medidas preventivas y correctivas, así como para conservar los estándares de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con la normatividad legal actual.

Además, se sugiere efectuar una evaluación periódica de los efectos de los factores psicosociales en el sitio de trabajo. Esto implica monitorear indicadores clave, como la accidentalidad y morbilidad, el ausentismo laboral, los diagnósticos de condiciones de salud de los trabajadores y las evaluaciones de desempeño. A partir de esta evaluación, se podrán identificar áreas de mejora y diseñar estrategias específicas para aminorar los riesgos psicosociales y promover un ambiente laboral más saludable y productivo.

Conforme a la percepción de cada trabajador evaluado y a raíz de los resultados se plantean unas propuestas:

Se plantea el diseño de un plan de mejoramiento en el marco del Sistema de Vigilancia que se debe implementar dentro del SG-SST. Este plan estaría dirigido a los trabajadores identificados con niveles significativos de riesgo psicosocial intra laboral, extra laboral y de estrés, con el objetivo de realizar un seguimiento efectivo y proponer estrategias para mejorar las condiciones laborales y reducir los factores de riesgo.

- Programar mesas de trabajo en las que se vincule al Psicólogo Especialista, la ARL y los Directivos, con el fin de analizar casos y proponer estrategias orientadas a mejorar las condiciones laborales y minimizar los factores de riesgo.
- Realizar reuniones con los grupos focales identificados en el presente informe, que permitan obtener más información y la participación de los trabajadores.
- Identificar si existen otros factores protectores y profundizar en los factores de riesgo, para lo cual se pueden utilizar las herramientas mencionadas por la resolución 2646 de 2008.
- Mejorar los estilos de liderazgo de la alta dirección.
- Realizar una campaña para mejorar y mantener las buenas relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en toda la empresa, mediante el fortalecimiento de los vínculos entre las personas.
- Mejorar la retroalimentación que reciben los trabajadores por la labor que realizan.
- Revisar y actualizar los manuales de funciones, perfiles de cargos, y el diseño de estos procurando su enriquecimiento. También es importante complementar con una reinducción al personal con el informe de evaluación de los factores de riesgo psicosocial.
- Aprovechar la actualización de los manuales de funciones para fortalecer la autonomía en los cargos, y para revisar posibles casos de carga laboral excesiva. Así mismo

determinar posibles herramientas que favorezcan al personal de jefatura en el manejo de la responsabilidad derivada de su rol.

- Diseñar estrategias que mejoren la comunicación interna y la participación de los trabajadores.
- Implementar un programa de pausas activas que no solo incluya el aspecto biomecánico, sino también el mental y emocional
- Diseñar un programa de capacitación que tenga en cuenta las necesidades específicas del personal profesional y de jefatura.
- Incluir en su cronograma los siguientes temas: manejo de emociones, relaciones interpersonales, resolución de conflictos, comunicación, manejo del estrés y trabajo en equipo entre otros. Es importante que el personal cuente con los espacios para asistir a dichas capacitaciones.
- Conciliar la vida laboral con la familiar y personal, mediante estrategias, programas o actividades que sincronicen estos tres aspectos.
- Vincular a las familias de los Trabajadores a las actividades de capacitación y bienestar.
- Realizar valoraciones psicológicas al personal con posible estrés alto y muy alto, así como los expuestos a riesgo intralaboral importante. De igual manera, establecer el diagnóstico de condiciones de salud mental de la población trabajadora.
- Revisar los informes de las inspecciones de seguridad para determinar posibles medidas que se pueden tomar orientadas al confort, el bienestar y la tranquilidad de los trabajadores.

**6.3 Elaborar un plan de mejoramiento que incluya actividades específicas, tiempos de ejecución, responsable de la actividad, a partir del análisis de la información recopilada**

**para proponer medidas de intervención que minimicen las causas de estrés y promuevan un ambiente laboral saludable**


Una vez analizados los datos recopilados y las necesidades identificadas en la evaluación de riesgo psicosocial en la Comercializadora Internacional Piscícola Botero SA, se estructura un plan de mejoramiento enfocado en reducir el estrés y crear un entorno laboral más saludable. Este plan de mejoramiento tiene como propósito abordar de manera efectiva las causas de estrés identificadas, priorizando el bienestar tanto de los trabajadores como de la organización. También se incluye en este informe las variables que arrojaron resultados intermedios y bajos. Estas áreas son clave para fortalecer y mejorar, ya que se busca mejorar tanto el bienestar físico y mental de los trabajadores como el crecimiento y desarrollo de la organización mediante un programa de salud ocupacional eficaz.


Después de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial y el análisis metódico de las recomendaciones generales direccionadas a Comercializadora Internacional Piscícola Botero SA, se identificó la necesidad de emplearlas como insumo clave en la elaboración de un plan de mejoramiento psicosocial asentado en la formulación de estrategias efectivas para optimizar el bienestar y la salud mental de los trabajadores.


**6.3.1 Plan de mejoramiento de Comercializadora Internacional Piscícola Botero SA**


Implementar medidas efectivas para identificar, abordar y reducir los factores de estrés laboral y los riesgos psicosociales en Comercializadora Internacional Piscícola Botero SA, con el fin de mejorar la salud mental, el bienestar emocional y la satisfacción laboral de los trabajadores, así como aumentar la productividad y la calidad del trabajo.


Tabla 3. Plan de Mejoramiento


	COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL PISÍCOLA BOTERO S.A DEPARTAMENTO DE GESTIÓN HUMANA	CODIGO VERSION FECHA	
<b>PLAN DE MEJORAMIENTO PARA MINIMIZAR LAS CAUSALES DE ESTRES COMO RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
<b>OBJETIVO:</b> Definir estrategias que permitan minimizar las posibles causas que generan el riesgo psicosocial a partir de los resultados de la aplicación de la batería en la empresa comercializadora Internacional Piscícola Botero S.A			
<b>ALCANCE:</b> Aplica a todos los trabajadores vinculados laboralmente con la empresa. Para el personal contratado bajo otra modalidad de contrato, las actividades para hacer promoción y prevención y vincularlos al SG-SST de la empresa.			
PLANTEAMIENTO	Mes	Periodicidad	Seguimiento y Evaluación
<p><b>Número 1:</b>  <b>Enfoque:</b> Intralaboral  <b>Estrategia:</b> Diseñar un programa de bienestar laboral con énfasis en el cuidado de la salud mental.  <b>Objetivo:</b> Concientizar a los líderes de áreas de trabajo sobre la importancia de su rol en la promoción del bienestar y la salud mental de sus equipos.  <b>Responsables:</b> Departamento de Gestión Humana  <b>Nombre del Indicador:</b> Satisfacción Laboral y Bienestar Psicológico  <b>Fórmula del Indicador:</b> (Número total de trabajadores encuestados/ Número de trabajadores satisfechos y con bienestar psicológico )×100  <b>Recursos Necesarios:</b> - Psicóloga Ocupacional. -Solicitar apoyo y recomendaciones a través de la ARL  - Definir un presupuesto específico para cubrir el salario de la psicóloga, los materiales y actividades de bienestar.  - Utilizar las herramientas digitales proporcionadas por las ARLs.  - Crear o adquirir folletos, guías y videos educativos.  - Buscar apoyo y respaldo de la ARL para fortalecer el compromiso directivo.  - Adaptar modelos de políticas proporcionadas por el Ministerio de Trabajo o la ARL.  - Crear infografías y boletines informativos sobre salud mental.  - Organizar sesiones informativas con el apoyo de la psicóloga ocupacional y la ARL.  - Utilizar estos canales para difundir información sobre el programa.</p>	Mayo	Anual	
<p><b>Número 2:</b>  <b>Enfoque:</b> Intralaboral  <b>Estrategia:</b> Diseñar un programa de capacitación para líderes de áreas de trabajo  <b>Objetivo:</b> Sensibilizar a los líderes sobre su rol en la creación de un ambiente laboral positivo y saludable.  <b>Responsables:</b> Departamentos de Gestión Humana, Alta gerencia  <b>Nombre del Indicador:</b> Porcentaje de líderes sensibilizados en la promoción de un ambiente laboral positivo y saludable.  <b>Fórmula del Indicador:</b> (Número de líderes sensibilizados / Total de líderes capacitados) x 100  <b>Recursos Necesarios:</b> -Psicólogo ocupacional con experiencia en salud mental laboral.</p>	Marzo Junio Septiembre Diciembre	Trimestral	


	<b>COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL PISÍCOLA BOTERO S.A</b> <b>DEPARTAMENTO DE GESTIÓN HUMANA</b>	<b>CODIGO</b> <b>VERSION</b> <b>FECHA</b>	
<b>PLAN DE MEJORAMIENTO PARA MINIMIZAR LAS CAUSALES DE ESTRES COMO RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
<b>OBJETIVO:</b> Definir estrategias que permitan minimizar las posibles causas que generan el riesgo psicosocial a partir de los resultados de la aplicación de la batería en la empresa comercializadora Internacional Piscícola Botero S.A			
<b>ALCANCE:</b> Aplica a todos los trabajadores vinculados laboralmente con la empresa. Para el personal contratado bajo otra modalidad de contrato, las actividades para hacer promoción y prevención y vincularlos al SG-SST de la empresa.			
<b>PLANTEAMIENTO</b>	<b>Mes</b>	<b>Periodicidad</b>	<b>Seguimiento y Evaluación</b>
<p>-Colaboración con la ARL para obtener orientación en salud ocupacional, talleres de capacitación y materiales informativos: tanto impresos como digitales.</p> <p>-Contar con un presupuesto para cubrir los costos asociados, como honorarios profesionales, materiales educativos y logística de eventos.</p>			
<p><b>Número 3:</b>  <b>Enfoque:</b> Intralaboral  <b>Estrategia:</b> Mejorar los procesos de inducción y reinducción anualmente a todo el personal, socializando sus respectivas funciones y riesgos de seguridad en cada una de ellas  <b>Objetivo:</b> Socializar cada uno de los aspectos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y de la empresa en los procesos de inducción y reinducción de los trabajadores.  <b>Responsables:</b> Departamentos de Gestión Humana  <b>Nombre del Indicador:</b> Eficiencia en la integración laboral  <b>Fórmula del Indicador:</b> (Número de empleados que completan el proceso de inducción y reinducción correctamente / Número total de empleados que ingresaron o fueron reintegrados) x 100  <b>Recursos Necesarios:</b> -Material impreso o digital que contenga información sobre la empresa, sus políticas, procedimientos y cultura organizacional.          -Personal de gestión humana y líderes del equipo con experiencia en el proceso de inducción y reinducción.          -Equipos audiovisuales: computador, proyectores y pantallas.</p>	Enero a Diciembre	Diario	
<p><b>Número 4:</b>  <b>Enfoque:</b> Intralaboral  <b>Estrategia:</b> Documentar procedimientos y evaluación de desempeño  <b>Objetivo:</b> Establecer un sistema integral de documentación de procedimientos y evaluación de desempeño que promueva la eficiencia operativa y el desarrollo profesional de los empleados.  <b>Responsables:</b> Departamentos de Gestión Humana, Alta gerencia  <b>Nombre del Indicador:</b> Proporción de Procedimientos Documentados y Evaluaciones de Desempeño (PPDED)  <b>Fórmula del Indicador:</b> (Cantidad de procedimientos documentados / Total de procedimientos) x 100  <b>Recursos Necesarios:</b> -Participación de la ARL y / o asesores externos que diseñen procesos de evaluación efectivos y garantizar la calidad de los procedimientos documentados.          -.Elaboración de materiales de divulgación y comunicación para socializar los procedimientos.</p>	Marzo y Septiembre	Semestral	


	<b>COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL PISÍCOLA BOTERO S.A</b> <b>DEPARTAMENTO DE GESTIÓN HUMANA</b>	<b>CODIGO</b> <b>VERSION</b> <b>FECHA</b>	
<b>PLAN DE MEJORAMIENTO PARA MINIMIZAR LAS CAUSALES DE ESTRES COMO RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
<b>OBJETIVO:</b> Definir estrategias que permitan minimizar las posibles causas que generan el riesgo psicosocial a partir de los resultados de la aplicación de la batería en la empresa comercializadora Internacional Piscícola Botero S.A			
<b>ALCANCE:</b> Aplica a todos los trabajadores vinculados laboralmente con la empresa. Para el personal contratado bajo otra modalidad de contrato, las actividades para hacer promoción y prevención y vincularlos al SG-SST de la empresa.			
<b>PLANTEAMIENTO</b>	<b>Mes</b>	<b>Periodicidad</b>	<b>Seguimiento y Evaluación</b>
<p><b>Número 5:</b>  <b>Enfoque:</b> Intralaboral  <b>Estrategia:</b> Realizar inspecciones de seguridad para mejorar espacios de trabajo.  <b>Objetivo:</b> Fortalecer el programa de inspecciones de seguridad para implementar las adecuaciones correspondientes y mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.  <b>Responsables:</b> Departamentos de Gestión Humana, Producción  <b>Nombre del Indicador:</b> Índice de Efectividad del Programa de Inspecciones de Seguridad  <b>Fórmula del Indicador:</b> Número total de inspecciones de seguridad realizadas/Número de adecuaciones realizadas x 100  <b>Recursos Necesarios:</b> -Acompañamiento de la ARL y HSE para realización de inspecciones.          -Contar con elementos de protección personal.          -Formularios o sistemas para documentar los hallazgos de la inspección y las medidas correctivas necesarias.          -Presupuesto para cubrir los costos asociados, como capacitación del personal, adquisición de equipos de seguridad, etc.</p>	Marzo Junio Septiembre Diciembre	Trimestral	
<p><b>Número 6:</b>  <b>Enfoque:</b> Intralaboral  <b>Estrategia:</b> Establecer Objetivos y metas de producción, compensando al trabajador con horarios y horas de descanso para compartir en familia  <b>Objetivo:</b> Establecer un programa de compensación de tiempo laboral que permita equilibrar sus horas extra con tiempo libre, promoviendo el bienestar, la satisfacción laboral y un equilibrio saludable entre vida laboral y personal.  <b>Responsables:</b> Departamento de Gestión Humana  <b>Nombre del Indicador:</b> Utilización de compensación por tiempo.  <b>Fórmula del Indicador:</b> (Número de empleados que utilizan la compensación por tiempo / Total de empleados) x 100  <b>Recursos Necesarios:</b> -Asesoría con la ARL y/o cámara de comercio para capacitar la gestión, la administración y el registro del programa.          -Establecer una política y procedimientos donde se describan la compensación por tiempo, los límites, las restricciones y el proceso para solicitarla y aprobarla.          -Elaborar una herramienta que permita evaluar la efectividad y el impacto del programa.</p>	Enero a Diciembre	Mensual	
<p><b>Número 7:</b>  <b>Enfoque:</b> Intralaboral  <b>Estrategia:</b> Implementar un trabajador que tome los respectivos tiempos y movimientos en la línea de proceso para estandarizar las tareas</p>	Enero a Diciembre	Diario	

	<b>COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL PISÍCOLA BOTERO S.A</b> <b>DEPARTAMENTO DE GESTIÓN HUMANA</b>	<b>CODIGO</b> <b>VERSION</b> <b>FECHA</b>	
<b>PLAN DE MEJORAMIENTO PARA MINIMIZAR LAS CAUSALES DE ESTRES COMO RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
<b>OBJETIVO:</b> Definir estrategias que permitan minimizar las posibles causas que generan el riesgo psicosocial a partir de los resultados de la aplicación de la batería en la empresa comercializadora Internacional Piscícola Botero S.A			
<b>ALCANCE:</b> Aplica a todos los trabajadores vinculados laboralmente con la empresa. Para el personal contratado bajo otra modalidad de contrato, las actividades para hacer promoción y prevención y vincularlos al SG-SST de la empresa.			
<b>PLANTEAMIENTO</b>	<b>Mes</b>	<b>Periodicidad</b>	<b>Seguimiento y Evaluación</b>
<p><b>Objetivo:</b> Implementar un sistema de gestión del tiempo que permita una distribución equitativa de las tareas y una mejor organización del trabajo.</p> <p><b>Responsables:</b> Departamento de Gestión Humana</p> <p><b>Nombre del Indicador:</b> Índice de Equidad en la Distribución de Tareas</p> <p><b>Fórmula del Indicador:</b> (Total de tareas asignadas a cada empleado) / (Número total de empleados)</p> <p><b>Recursos Necesarios:</b> -Contratar o asignar a una persona con experiencia en evaluación de tiempos y movimientos de producción para llevar a cabo el análisis necesario.</p> <p>-Proporcionar herramientas y equipos necesarios para realizar mediciones precisas de tiempos y movimientos.</p> <p>- Brindar capacitación al personal encargado de realizar las mediciones para garantizar la precisión y consistencia en los resultados.</p> <p>-Destinar fondos para cubrir los costos asociados.</p> <p>-Asignar tiempo y recursos para llevar a cabo el análisis y para implementar las recomendaciones resultantes del mismo.</p>			
<p><b>Número 8:</b></p> <p><b>Enfoque:</b> Extralaboral</p> <p><b>Estrategia:</b> Implementar la una cooperativa (ITALCOP) como apoyo económico para los empleados.</p> <p><b>Objetivo:</b> Brindar apoyo integral a los empleados para mejorar su bienestar financiero y reducir el estrés económico, contribuyendo así a un ambiente laboral más saludable y productivo</p> <p><b>Responsables:</b> Departamento de Gestión Humana y Alta gerencia</p> <p><b>Nombre del Indicador:</b> Índice de Bienestar Financiero de los Empleados (IBFE)</p> <p><b>Fórmula del Indicador:</b> IBFE = (Ingresos estables mensuales / Gastos mensuales totales) x 100</p> <p><b>Recursos Necesarios:</b> -Coordinar con servicios de asesores financieros externos que brinden orientación y asesoramiento sobre gestión financiera, planificación presupuestaria, ahorro e inversiones.</p> <p>-Establecer convenios de colaboración con instituciones financieras locales, como bancos o cooperativas de crédito, para ofrecer acceso a productos financieros favorables, tales como préstamos con tasas preferenciales, cuentas de ahorro con beneficios adicionales y programas de educación financiera.</p> <p>-Proporcionar material educativo, como folletos, guías y videos, que aborden aspectos clave de la educación financiera.</p> <p>-Establecer plataformas en línea como calculadoras de presupuesto, cursos en línea sobre educación financiera y artículos informativos sobre temas relevantes.</p>	Marzo Junio Septiembre Diciembre	Trimestral	
<p><b>Número 9:</b></p> <p><b>Enfoque:</b> Extralaboral</p>	Marzo Junio Septiembre	Trimestral	

	<b>COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL PISCÍCOLA BOTERO S.A</b> <b>DEPARTAMENTO DE GESTIÓN HUMANA</b>	<b>CODIGO</b> <b>VERSION</b> <b>FECHA</b>	
<b>PLAN DE MEJORAMIENTO PARA MINIMIZAR LAS CAUSALES DE ESTRES COMO RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
<b>OBJETIVO:</b> Definir estrategias que permitan minimizar las posibles causas que generan el riesgo psicosocial a partir de los resultados de la aplicación de la batería en la empresa comercializadora Internacional Piscícola Botero S.A			
<b>ALCANCE:</b> Aplica a todos los trabajadores vinculados laboralmente con la empresa. Para el personal contratado bajo otra modalidad de contrato, las actividades para hacer promoción y prevención y vincularlos al SG-SST de la empresa.			
<b>PLANTEAMIENTO</b>	<b>Mes</b>	<b>Periodicidad</b>	<b>Seguimiento y Evaluación</b>
<p><b>Estrategia:</b> Implementar un programa de asesoramiento financiero y realizando gestión con banco para el facilitamiento económico y pago por libranza</p> <p><b>Objetivo:</b> Mejorar las condiciones de vivienda de los empleados para promover su bienestar y seguridad, mediante la evaluación y mejora de las viviendas, la colaboración con autoridades locales.</p> <p><b>Responsables:</b> Departamento de Gestión Humana</p> <p><b>Nombre del Indicador:</b> Mejora en la calidad de vida laboral y residencial (MCLVR)</p> <p><b>Fórmula del Indicador:</b> <math>MCLVR = (\text{Porcentaje de trabajadores con condiciones de vivienda adecuadas} + \text{Porcentaje de trabajadores con entorno laboral seguro y saludable}) / 2</math></p> <p><b>Recursos Necesarios:</b> -Actualización de la encuesta sociodemográfica. -Coordinar con cajas de compensación para que brinden orientación y asesoramiento sobre gestión para acceder a subsidios de vivienda y reparación de las mismas. 3. Monitorear las mejoras en las viviendas y asegurar que los trabajadores continúen recibiendo apoyo.</p>	Diciembre		
<p><b>Número 10:</b></p> <p><b>Enfoque:</b> Intralaboral</p> <p><b>Estrategia:</b> Fortalecer los comités de convivencia laboral y comité paritario de seguridad y salud en el trabajo de manera mensual</p> <p><b>Objetivo:</b> Fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y transparente mediante el fortalecimiento de los canales de comunicación y la promoción de la participación activa de los trabajadores.</p> <p><b>Responsables:</b> Departamento de Gestión Humana</p> <p><b>Nombre del Indicador:</b> Índice de Participación y Comunicación Activa.</p> <p><b>Fórmula del Indicador:</b> <math>(\text{Número de sugerencias y feedback recibido} / \text{Número total de empleados}) \times 100</math></p> <p><b>Recursos Necesarios:</b> -Realizar sesiones de capacitación periódicas sobre la importancia de la comunicación y la participación. -Sensibilizar al Comité de Convivencia Laboral para que promueva, facilite estos procesos y organice reuniones regulares. -Asignar roles específicos dentro del comité para la gestión y seguimiento de las comunicaciones y propuestas de los empleados. -Realizar encuestas de clima laboral y satisfacción para obtener opiniones y sugerencias de manera anónima. -Utilizar paneles de anuncios físicos y digitales para mantener al personal informados y fomentar su participación. -Asignar tiempo dentro de la jornada laboral para que los empleados participen en reuniones, encuestas y actividades de comunicación. -Presentar reportes periódicos al Comité de Convivencia Laboral y a la dirección sobre el progreso y los resultados obtenidos. -Colaborar con entidades como las cajas de compensación para realizar talleres y actividades que promuevan la participación y el bienestar laboral.</p>	Marzo Junio Septiembre Diciembre	Trimestral	

	<b>COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL PISÍCOLA BOTERO S.A</b> <b>DEPARTAMENTO DE GESTIÓN HUMANA</b>	<b>CODIGO</b> <b>VERSION</b> <b>FECHA</b>	
<b>PLAN DE MEJORAMIENTO PARA MINIMIZAR LAS CAUSALES DE ESTRES COMO RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
<b>OBJETIVO:</b> Definir estrategias que permitan minimizar las posibles causas que generan el riesgo psicosocial a partir de los resultados de la aplicación de la batería en la empresa comercializadora Internacional Piscícola Botero S.A			
<b>ALCANCE:</b> Aplica a todos los trabajadores vinculados laboralmente con la empresa. Para el personal contratado bajo otra modalidad de contrato, las actividades para hacer promoción y prevención y vincularlos al SG-SST de la empresa.			
<b>PLANTEAMIENTO</b>	<b>Mes</b>	<b>Periodicidad</b>	<b>Seguimiento y Evaluación</b>
<b>Número 11:</b> <b>Enfoque:</b> Intralaboral <b>Estrategia:</b> Incluir en el cronograma de capacitación temas relacionados con el riesgo psicosocial <b>Objetivo:</b> Integrar en el cronograma de capacitación temas específicos relacionados con el riesgo psicosocial, con el fin de aumentar la conciencia la comprensión de los trabajadores y promover un ambiente laboral saludable y seguro. <b>Responsables:</b> Departamento de Gestión Humana <b>Nombre del Indicador:</b> Porcentaje de trabajadores que participan en programas de capacitación y desarrollo profesional. <b>Fórmula del Indicador:</b> (Número de trabajadores que participan en programas de capacitación / Total de trabajadores) x 100%. <b>Recursos Necesarios:</b> -Colaboración con la ARL para proporcionar apoyo técnico en la implementación de programas de capacitación. -Involucramiento del departamento de seguridad y salud en el trabajo para supervisar y coordinar las actividades de capacitación, asegurando el cumplimiento de las normativas laborales y de seguridad. -Identificación y selección de los temas específicos a trabajar: manejo del estrés laboral, prevención del acoso laboral, promoción del bienestar emocional, entre otros, en consulta con los trabajadores y los líderes de equipo. -Designación de un equipo de capacitadores internos para apoyar en la organización y logística de las sesiones de capacitación, así como para brindar seguimiento y retroalimentación a los trabajadores después de las sesiones.	Marzo Junio Septiembre Diciembre	Trimestral	
<b>Número 12:</b> <b>Enfoque:</b> Intralaboral <b>Estrategia:</b> Implementar un programa de capacitación continua enfocado en el desarrollo personal y profesional de los empleados, con el fin de fortalecer sus habilidades y competencias. <b>Objetivo:</b> Promover el crecimiento profesional y personal mediante la implementación de un programa de capacitación continua que mejore sus habilidades y competencias. <b>Responsables:</b> Departamento de Recursos Humanos y jefes de departamento <b>Nombre del Indicador:</b> Índice de Participación y Desempeño en Programas de Capacitación Continua. <b>Fórmula del Indicador:</b> (Número de empleados que participaron en la capacitación/Total de trabajadores) x 100 <b>Recursos Necesarios:</b> -Colaboración con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) para brindar apoyo en temas de salud ocupacional y seguridad laboral. -Convenios con universidades o instituciones educativas para acceder a programas de formación especializados. -Alianzas con cajas de compensación para obtener beneficios adicionales para el personal, como acceso a programas de bienestar y subsidios educativos.	Enero a Diciembre	Mensual	

	<b>COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL PISÍCOLA BOTERO S.A</b> <b>DEPARTAMENTO DE GESTIÓN HUMANA</b>	<b>CODIGO</b> <b>VERSION</b> <b>FECHA</b>	
<b>PLAN DE MEJORAMIENTO PARA MINIMIZAR LAS CAUSALES DE ESTRES COMO RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
<b>OBJETIVO:</b> Definir estrategias que permitan minimizar las posibles causas que generan el riesgo psicosocial a partir de los resultados de la aplicación de la batería en la empresa comercializadora Internacional Piscícola Botero S.A			
<b>ALCANCE:</b> Aplica a todos los trabajadores vinculados laboralmente con la empresa. Para el personal contratado bajo otra modalidad de contrato, las actividades para hacer promoción y prevención y vincularlos al SG-SST de la empresa.			
<b>PLANTEAMIENTO</b>	<b>Mes</b>	<b>Periodicidad</b>	<b>Seguimiento y Evaluación</b>
-Participación activa de líderes y supervisores en el programa de capacitación, tanto como facilitadores como participantes, para garantizar su efectividad y relevancia. -Establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación para medir el impacto y la efectividad del programa a lo largo del tiempo. -Acompañamiento de la ARL para diseñar e implementar programas adaptados a las necesidades de la empresa relacionados con la capacitación continua.			
<b>Número 13:</b> <b>Enfoque:</b> Intralaboral <b>Estrategia:</b> Diseñar estrategias que mejoren la comunicación interna y la participación de los trabajadores, realizando un cronograma de participación activa de los trabajadores en la emisora. <b>Objetivo:</b> Mejorar la comunicación y la participación de los trabajadores mediante la optimización de los canales y la creación de espacios para su involucramiento activo en los procesos de la empresa. <b>Responsables:</b> Departamento Gestión Humana, Producción y Alta dirección <b>Nombre del Indicador:</b> Índice de Participación y Comunicación de los Trabajadores (IPCT) <b>Fórmula del Indicador:</b> IPCT=(nivel de participación de los trabajadores + nivel de comunicación efectiva en la empresa) /2 <b>Recursos Necesarios:</b> -Desarrollo e implementación de herramientas y plataformas de comunicación interna, capacitación para líderes de equipo en habilidades de comunicación efectiva, recursos financieros para actividades de integración y eventos de comunicación.	Marzo Junio Septiembre Diciembre	Trimestral	
<b>Número 14:</b> <b>Enfoque:</b> Intralaboral <b>Estrategia:</b> Fortalecer el programa de vigilancia epidemiológica para la Promoción de la salud y el bienestar <b>Objetivo:</b> Implementar un programa integral de promoción de la salud y el bienestar en la empresa, con el propósito de mejorar la calidad de vida de los empleados y fomentar un entorno laboral saludable y productivo. <b>Responsables:</b> Departamento de Gestión Humana, Nutricionista. <b>Nombre del Indicador:</b> Índice de Bienestar Laboral (IBL) <b>Fórmula del Indicador:</b> IBL = (Total de empleados con hábitos de vida saludables / Total de empleados) x 100 <b>Recursos Necesarios:</b> Contratistas, apoyo con ARL, Departamento de seguridad y salud en el trabajo Implementación de programas de bienestar ejercicio físico, asesoramiento nutricional, acceso a áreas de descanso y relajación, organización de eventos de bienestar.	Marzo Junio Septiembre Diciembre	Trimestral	
<b>Número 15:</b> <b>Enfoque:</b> Estrés <b>Estrategia:</b> Incluir dentro del programa de riesgo psicosocial actividades relacionadas con el manejo del estrés que incluya talleres y sesiones de asesoramiento.	Enero a Diciembre	Diario	

	<b>COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL PISÍCOLA BOTERO S.A</b> <b>DEPARTAMENTO DE GESTIÓN HUMANA</b>	<b>CODIGO</b> <b>VERSION</b> <b>FECHA</b>	
<b>PLAN DE MEJORAMIENTO PARA MINIMIZAR LAS CAUSALES DE ESTRES COMO RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
<b>OBJETIVO:</b> Definir estrategias que permitan minimizar las posibles causas que generan el riesgo psicosocial a partir de los resultados de la aplicación de la batería en la empresa comercializadora Internacional Piscícola Botero S.A			
<b>ALCANCE:</b> Aplica a todos los trabajadores vinculados laboralmente con la empresa. Para el personal contratado bajo otra modalidad de contrato, las actividades para hacer promoción y prevención y vincularlos al SG-SST de la empresa.			
<b>PLANTEAMIENTO</b>	<b>Mes</b>	<b>Periodicidad</b>	<b>Seguimiento y Evaluación</b>
<p><b>Objetivo:</b> Reducir los niveles de estrés laboral de los trabajadores, a través de la educación y el apoyo psicológico.</p> <p><b>Responsables:</b> Departamento de Gestión Humana, Psicólogo Ocupacional</p> <p><b>Nombre del Indicador:</b> Reducción de los Niveles de Estrés Laboral (RNL)</p> <p><b>Fórmula del Indicador:</b> <math>RNL = \frac{\text{Número de trabajadores que reportan una reducción en el estrés}}{\text{Número total de empleados participantes}} \times 100</math></p> <p><b>Recursos Necesarios:</b> Instructores y material educativo de ARL, sala-auditorio para asesoramiento y materiales educativos.</p>			
<p><b>Número 16:</b></p> <p><b>Enfoque:</b> Estrés</p> <p><b>Estrategia:</b> Implementar un programa de pausas activas y sesiones de mindfulness para reducir el estrés y mejorar la concentración,</p> <p><b>Objetivo:</b> Promover el bienestar emocional y mental de los trabajadores, mediante la incorporación de prácticas de relajación en su rutina diaria.</p> <p><b>Responsables:</b> Departamento de Gestión Humana, Instructores de Pausas Activas</p> <p><b>Nombre del Indicador:</b> Participación en Pausas Activas y Mindfulness (PPAM).</p> <p><b>Fórmula del Indicador:</b> <math>PPAM = \frac{\text{Número de trabajadores que participan en el programa de pausas activas y sesiones de mindfulness}}{\text{Número total de trabajadores}} \times 100</math></p> <p><b>Recursos Necesarios:</b> Instructores y material educativo de ARL, sala-auditorio para asesoramiento y materiales educativos.</p> <p><b>Fecha de Elaboración:</b> xxx</p> <p><b>Elaborado por:</b> Yeny Paola Álvarez, Camila Medina Gutiérrez, Jorge Enrique Rubiano Falla</p> <p><b>Revisado por:</b> Stephany Cañas Afanador</p> <p><b>Aprobado por:</b> xxx</p>	Enero a Diciembre	Diario	

## 7. Conclusiones

Luego de realizar el proyecto de consultoría en la Comercializadora Internacional Piscícola Botero S.A se describen a continuación las siguientes conclusiones:

La empresa en diciembre del año 2022 aplicó la batería de riesgo psicosocial a 174 trabajadores.

La empresa generó algunas recomendaciones dadas por el profesional que fue contratado para aplicar el instrumento, pero la Comercializadora Internacional no las implementó, por lo tanto, no se encontró un plan de mejoramiento ni acciones implementadas para minimizar el riesgo psicosocial.

En los aspectos intralaborales se evidenció que el 34% de los trabajadores se encuentra en riesgo alto y muy alto 23%, especialmente en lo asociado con las relaciones sociales en el trabajo y la retroalimentación del desempeño.

Se evidenció en el análisis extralaboral que el 34% trabajadores se encuentran en riesgo alto, lo que implica dificultades en la gestión del tiempo libre y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Con respecto a la situación económica del grupo familiar y las características de la vivienda y su entorno, se encontró niveles de riesgo alto 34%, indicando posibles dificultades económicas y calidad de vida para los trabajadores y familias.

Se observó que el 14% de los trabajadores percibe un riesgo muy alto de estrés, lo que puede manifestarse en problemas de salud mental, agotamiento y dificultades para manejar eficazmente las demandas laborales y personales si la empresa no implementa las medidas correspondientes para mitigar su materialización.

Se analizaron todas las variables y con base en los resultados, se diseñó un plan de mejoramiento para reducir las causas de estrés como riesgo psicosocial en la Comercializadora Internacional Piscícola Botero S.A en donde se propusieron acciones para los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales.

Se socializó el plan de mejoramiento con el representante legal de la empresa a fin de que, con el apoyo de la ARL, el área de talento humano, seguridad y salud en el trabajo, la caja de compensación familiar y demás aliados estratégicos, se pudiera iniciar con su implementación.

## **8. Recomendaciones**

El liderazgo de la alta dirección juega un papel importante para el éxito del plan. Es importante que los líderes se comprometan activamente con la implementación de las medidas propuestas en el plan de mejoramiento para reducir el estrés y se asignen los recursos necesarios para su ejecución.

Resulta importante fortalecer la comunicación y la retroalimentación de acuerdo con los resultados obtenidos en la batería de riesgo psicosocial aplicada en el año 2022 a través de estrategias integradoras para mejorar la deficiencia en las relaciones sociales en el trabajo.

Garantizar el cumplimiento de la normatividad legal relacionada con la aplicación del instrumento de riesgos psicosociales y la implementación de las medidas correctivas o preventivas para evitar la materialización del riesgo y promover un ambiente laboral seguro y saludable.

Programar y ejecutar auditorías internas para garantizar el cumplimiento de la normatividad legal vigente en riesgos laborales y que, además, las exigencias de cada puesto de trabajo estén alineadas con las aptitudes de los trabajadores.

Revisar y actualizar periódicamente el plan de mejoramiento propuesto en la consultoría, asegurando su implementación efectiva para reducir las causas de estrés.

Analizar los resultados de los indicadores y de las encuestas desarrolladas con el fin de generar los ajustes al plan de acción, asegurando la implementación de mejoras que permitan abordar las áreas de oportunidad identificadas.

Fomentar una cultura organizacional que priorice el bienestar y la salud mental mediante la realización de campañas de sensibilización, especialmente para la prevención del riesgo psicosocial.

Fortalecer los canales de comunicación interna para asegurar que todo el personal esté informado sobre los programas y recursos disponibles para promover un ambiente laboral seguro y saludable.

Realizar evaluaciones periódicas del ambiente físico de trabajo para identificar los factores contribuyentes del estrés y generar estrategias resolutivas o de reducción del impacto.

Desarrollar indicadores específicos para medir el impacto de las iniciativas de bienestar en la productividad, satisfacción y retención de los empleados.

Establecer alianzas estratégicas con instituciones externas para ofrecer servicios adicionales de apoyo y capacitación.

Fortalecer el sistema de gestión documental, con el fin de mantener los registros de las acciones tomadas para la prevención del riesgo psicosocial.

Promover la participación del personal en la identificación de riesgos psicosociales a través de los comités de seguridad y salud, así mismo, en las actividades que sean lideradas por la organización para la prevención del riesgo.

Capacitar a los líderes para que puedan detectar signos de estrés y ofrecer apoyo adecuado a sus equipos.

## 9. Presupuesto

**Tabla 4. Presupuesto**

<b>Presupuesto para la ejecución de la propuesta</b>			
<b>Cantidad</b>	<b>Concepto</b>	<b>Valor Unitario</b>	<b>Valor Total</b>
1	Resma tamaño carta	\$ 11.000	\$ 11.000
12 meses	Internet	\$ 60.000	\$ 720.000
1	Memoria USB	\$ 30.000	\$ 30.000
3	Lapiceros negros	\$ 2.000	\$ 6.000
300	Impresiones/Fotocopias	\$ 300	\$ 90.000
3	Servicio de consultoría (18 horas)	\$50.000	\$2.700.000
<b>TOTAL</b>			<b>\$ 3.557.000</b>

## 10. Cronograma de la consultoría

**Tabla 5. Cronograma**

<b>Actividad</b>	<b>Responsables</b>	<b>Enero</b>		<b>Febrero</b>		<b>Marzo</b>		<b>Abril</b>		<b>Mayo</b>		<b>Junio</b>	
		<b>Semanas</b>	<b>Semanas</b>	<b>Semanas</b>	<b>Semanas</b>	<b>Semanas</b>	<b>Semanas</b>	<b>Semanas</b>	<b>Semanas</b>	<b>Semanas</b>	<b>Semanas</b>	<b>Semanas</b>	<b>Semanas</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Actividad 1 Revisión de antecedentes para estudio: Revisión de literatura nacional, internacional, ejes temáticos, desarrollo y construcción de criterios del estudio.	Jorge Rubiano, Yeny Álvarez, Camila Medina	x	x	x	x								
Actividad 2 Identificación de la empresa :	Jorge Rubiano, Yeny			x	x	x	x						

Actividad	Responsables	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación de los riesgos psicosociales y de estrés en la Comercializadora Internacional Piscícola Botero SA	Álvarez, Camila Medina																								
Actividad 3 Analizar las recomendaciones generales emitidas a la empresa posterior a la aplicación de la batería de riesgo psicosocial	Jorge Rubiano, Yeny Álvarez, Camila Medina									x	x														
Actividad 4 Creación y aplicación de instrumento: Escogencia de ítems y aplicación de fichas que permita conocer el estado actual de la problemática tratada en la CI Piscícola Botero SA.	Jorge Rubiano, Yeny Álvarez, Camila Medina									x	x														
Actividad 5 Tabulación y análisis de datos obtenidos para poder determinar las condiciones actuales sobre la afectación de los riesgos psicosociales al personal que labora en la CI Piscícola Botero SA	Jorge Rubiano, Yeny Álvarez, Camila Medina													x	x	x	x								
Actividad 6 Construcción del informe diagnóstico de riesgo psicosocial presente en el personal que labora en la entidad, basado en los	Jorge Rubiano, Yeny Álvarez, Camila Medina																	x	x						



### Referencias

- Cortés Díaz, J. M. (2012). Seguridad e Higiene del Trabajo: Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales (10ª ed.). Sevilla: TÉBAR FLORES, S.L.
- Feldman, DC (2019). Trabajo y salud. En BW Roberts y TG Beaumont (Eds.), Trabajo y calidad de vida: prácticas éticas en las organizaciones (págs. 235-256). Saltador.
- Kerzner, H. (2014). Mejores prácticas de gestión de proyectos. (p. 792). Instituto Internacional para el Aprendizaje. Nueva York.
- López Fernández, M; Serrano Bedia, A; García Lastra, M. *III Workshop de la Sección de Función Empresarial y Creación de Empresas de ACEDE*. Editorial Universidad de Cantabria: Santander, 2014; pp. 544
- López Núñez, María Inmaculada. Riesgos psicosociales emergentes: el conflicto trabajo-familia. En: Correa Carrasco, Manuel; Quintero Lima, María Gema (coord.). Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales (Objetivos de Desarrollo Sostenible 3,5,8,10). Getafe; Universidad Carlos III de Madrid, 2020, pp. 143-159
- Losada, I., Sanz-Vergel, A. I., & Schaufeli, W. Gestión del Estrés Laboral. RA-MA Editorial. Madrid, 2020; pp 194.
- Mansilla Izquierdo, F. (2012). Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Teoría y Práctica: Cómo influyen los factores de riesgos psicosociales en el trabajo y su prevención. Editorial Académica Española. España.
- S.A, P. B. (2019). Si no es Tilapia... ¿Entonces Qué ?  
Obtenido de <https://www.botero.com.co/productos.php>
- SA, C. P. (26 de 08 de 2019). RESEÑA HISTORICA CI PISCICOLA BOTERO SA. Neiva, Huila.

Ministerio de Salud y Protección Social. (2023). Enfermedad Laboral.

<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/enfermedad-laboral.aspx>

Morgan, J. (2014). *El futuro del trabajo: Atraer nuevos talentos, formar mejores líderes y crear una organización competitiva*. Wiley.

Munevar, D. I. (1994). Modernización del proceso laboral y salud de quienes trabajan. *Revista Colombiana de Psicología*, (3), 93-99.

Navarro Aparicio, J., (n.d9. Modelo de intervención psicosocial en las organizaciones frente al estrés laboral: Estrategia operativa. Retrived from, <https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=artterxt&pid=S0465-546X2009000200009>

Organización Mundial de la Salud. (1948). *Constitución de la Organización Mundial de la Salud*. [https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/SP/Bd47\\_3-sp.pdf](https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/SP/Bd47_3-sp.pdf)

A. Rezi and M. Allam,. (1995). Techniques in array processing by means of transformations . En *Control and Dynamic Systems Vol. 69* (págs. 133-180). San Diego: Academic Press.

Ambiental, C. d. (01 de Agosto de 2019). *Glosario de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de <https://corporacionsoa.co/glosario-sst/>

ambiental, c. d. (01 de Agosto de 2019). *Glosario seguridad y salud en el trabajo, SST*. Obtenido de <https://corporacionsoa.co/glosario-sst/>

American Psychological Association. (s.f.). *Style and Grammar Guidelines*. Recuperado el 17 de enero de 2020, de Apastyle: <https://apastyle.apa.org/style-grammar-guidelines>

BOTERO. (2019). *Social*. Obtenido de <https://www.botero.com.co/responsabilidad-social.php>

Concepto. (02 de Febrero de 2022). *Trabajador* . Obtenido de <https://concepto.de/trabajador/#ixzz8MTpaEb8K>

CORDOBA, V. A. (11 de Diciembre de 2017). *PROYECTO INVESTIGATIVO DE RIESGO PSICOSOCIAL*. Obtenido de

<https://repository.unad.edu.co/jspui/bitstream/10596/14371/1/1030586345.pdf>

CRAI USTA Bucaramanga. (2020). *Informe de recursos y servicios bibliográficos*. Bucaramanga: Universidad Santo Tomás.

Díaz, J. M. (2012). *Seguridad e Higiene del Trabajo Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales*. 10° Edición. Sevilla: TÉBAR FLORES, S.L.

ECHEVARRIA, A. V. (2020). *GESTION DEL ESTRES LABORAL*. Madrid: RA-MA.

FAUTAPO, F. (27 de Octubre de 2015). *BOLETÍN INFORMATIVO # 2*. Obtenido de [https://formaciontecnicabolivia.org/sites/default/files/publicaciones/boletin\\_piscicultura\\_02.pdf](https://formaciontecnicabolivia.org/sites/default/files/publicaciones/boletin_piscicultura_02.pdf)

Gestionhumana.com, L. (2023). *¿Qué es la batería de Riesgo Psicosocial?* . Obtenido de <https://conocimiento.legis.com.co/es/herramienta-riesgo-psicosocial#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20bater%C3%ADa%20de,%20datos%20sociodemogr%C3%A1ficos%20y%20ocupacionales>.

IBEROAMERICANA. (02 de Abril de 2021). *PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL*. Obtenido de

<https://repositorio.iber.edu.co/server/api/core/bitstreams/e25a32a0-f89a-44b6-926f-e6bd6c44f598/content>

Izquierdo, F. M. (2012). *Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Teoría y Práctica: Cómo influyen los factores de riesgos psicosociales en el trabajo y su prevención*. España: Editorial Académica Española.

Kerzner, H. (2014). *Project Management Best Practices*. New York: International Institute for Learning.

laborales, A. d. (13 de Marzo de 2015). *editorial academica española*. Obtenido de <https://www.eae-publishing.com/catalog/details//store/es/book/978-3-659-08828-5/an%C3%A1lisis-de-riesgos-laborales>

Laborales, F. d. (s.f.). *Glosario y Terminos* . Obtenido de [https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/glosario/#:~:text=La%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo%20\(SST\)%20es%20la,la%20salud%20de%20los%20trabajadores](https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/glosario/#:~:text=La%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo%20(SST)%20es%20la,la%20salud%20de%20los%20trabajadores).

Laborales, F. d. (s.f.). *Glosario y Terminos* . Obtenido de [https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/glosario/#:~:text=La%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo%20\(SST\)%20es%20la,la%20salud%20de%20los%20trabajadores](https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/glosario/#:~:text=La%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo%20(SST)%20es%20la,la%20salud%20de%20los%20trabajadores).

Legis. (24 de octubre de 2021). *¿Qué es el acoso laboral? Sus fases y sus tipos*. Obtenido de <https://blog.legis.com.co/talento-humano/acoso-laboral-fases-y-sus-tipos>

Ley 1562, C. D. (11 de Julio de 2012). *Funcion Publica*. Obtenido de LEY 1562: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365>

López Fernández, M., Serrano Bedia, A., & García Lastra, M. (2014). *III Workshop de la Sección de Función Empresarial y Creación de Empresas de ACEDE*. Santander: Universidad de Cantabria.

López Núñez, M. I.-f., & Quintero Lima, M. G. (2020). *López Núñez, María Inmaculada. Riesgos psicosociales emergentes: el conflicto trabajo-familia*. En: *Correa Carrasco, Manuel;*

- Quintero Lima, María Gema (coord.). *Riesgos psicosociales emergentes: el conflicto trabajo-familia*. Madrid: Getafe.
- Losada, I. S.-V. (2020). *Gestión del Estrés Laboral*. Madrid: RA-MA Editorial.
- Miao, L. L. (November 8-12). A specification based approach to testing polymorphic attributes. *Formal Methods and Software Engineering: Proceedings of the 6th International Conference on Formal Engineering Methods, ICFEM 2004*. Seattle, WA, USA,.
- Ministerio de la Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la elaboración de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá: Ministerio de la Protección Social.
- MINSALUD. (1 de Diciembre de 2016). *ABECÉ Pausas Activas*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/abece-pausas-activas.pdf>
- Morgan, J. (2014). *The Future of Work: Attract New Talent, Build Better Leaders, and Create a Competitive Organization*. USA: Wiley.
- Salud, O. M. (17 de Junio de 2022). *Salud mental: fortalecer nuestra respuesta*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Salud, O. M. (2024). Obtenido de <https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions>
- SAS, P. A. (29 de octubre de 2022). *Bateria de riesgo psicosocial*. Obtenido de <https://prohumanos.com/bateria-de-riesgo-psicosocial/>
- SOCIAL, M. D. (17 de Julio de 2008). *Resolución 2646 de 2008 Ministerio de la Protección Social*. Obtenido de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=31607>

social, M. d. (s.f.). *Estrés laboral*. Obtenido de <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral#informacionbasica>

social, M. d. (s.f.). *Riesgos Psicosociales*. Obtenido de <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales>

Sole, A. C. (2006). *Instrumentación Industrial*. Mexico: Alfaomega.

SURA, A. (30 de Julio de 2012). *SISTEMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA*. Obtenido de <https://www.arlsura.com/files/svealimentos.pdf>

Trabajo, G. I. (08 de Marzo de 2023). *Circular 026 de 2023 Ministerio del Trabajo*. Obtenido de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=139141&dt=S>

Wigner, E. P. (2005). Theory of traveling wave optical laser . *Phys. Rev.*, 134, A635-A646.

Wikipedia. (03 de Mayo de 2024). *Piscicultura*. Obtenido de <https://es.wikipedia.org/wiki/Piscicultura>

**Apéndices**

**Apéndice A. Resultados del Cuestionario Intralaboral.**

Resultados del Cuestionario Intralaboral						
Dominios	Dimensiones	Cantidad de Trabajadores/ Nivel de Riesgo				
		Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
<b>Liderazgo y Relaciones sociales en el trabajo</b>	Características del Liderazgo				Alto	
	Relaciones sociales en el trabajo			Medio		
	Retroalimentación del desempeño			Medio		
	Relación con los trabajadores (subordinados)			Medio		
<b>Liderazgo y las Relaciones sociales en el Trabajo</b>				Medio		
<b>Control sobre el Trabajo</b>	Claridad del Rol				Alto	
	Capacitación			Medio		
	Participación y manejo de cambio				Alto	
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento					Muy Alto
	Control y autonomía sobre el trabajo				Alto	
<b>Control sobre el Trabajo</b>					Alto	
<b>Demandas del Trabajo</b>	Demandas ambientales y de esfuerzo físico				Alto	
	Demandas emocionales		Bajo			
	Demandas cuantitativas			Medio		
	Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral			Medio		

	Exigencias de responsabilidad del cargo			Medio		
	Demandas de carga mental		Bajo			
	Consistencia del rol			Medio		
	Demandas de la jornada de trabajo				Alto	
<b>Demandas del Trabajo</b>					Alto	
<b>Recompensas</b>	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza				Alto	
	Reconocimiento y compensación			Medio		
<b>Recompensas</b>				Medio		
Total general factores de riesgo psicosocial Intralaboral 174 trabajadores. Forma A 34 y Forma B: 140		Sin riesgo 42	Bajo 53	Medio 22	Alto 34	Muy Alto 23

**Apéndice B. Resultados del Cuestionario Extralaboral**

<b>Resultados del Cuestionario Extralaboral</b>					
<b>Dimensiones</b>	<b>Cantidad de Trabajadores/ Nivel de Riesgo</b>				
	<b>Sin Riesgo</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Muy Alto</b>
Tiempo fuera del trabajo				<b>Alto</b>	
Relaciones familiares					
Comunicación y relaciones interpersonales					
Situación económica del grupo familiar				<b>Alto</b>	
Características de la vivienda y de su entorno				<b>Alto</b>	
Influencia del entorno Extralaboral sobre el trabajo			<b>Medio</b>		
Desplazamiento vivienda-trabajo- vivienda			<b>Medio</b>		
<b>TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL 174 TRABAJADORES</b>	<b>Sin Riesgo 22</b>	<b>Bajo 28</b>	<b>Medio 25</b>	<b>Alto 34</b>	<b>Muy Alto 65</b>