# Bienestar Laboral de los trabajadores en las empresas del sector manufacturero en Colombia

**PRESENTADO POR**

**Natalia Andrea Alzate Osorio**

**Liliana Ortiz Culma**

**DIRIGIDO POR**

**Diana Carolina Ballen Valderrama**

**POLITECNICO GRAN COLOMBIANO**

**FACULTAD DE SOCIEDAD CULTURA Y CREATIVIDAD**

**ESCUELA DE ESTUDIOS EN PSICOLOGÍA, TALENTO HUMANO Y SOCIEDAD**

**PROFESIONAL EN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

**SEPTIEMBRE DE 2024**

## AGRADECIMIENTOS

Por la culminación del proyecto de grado agradezco a Dios por la bendición de dejarme avanzar profesionalmente en mi vida, agradezco a mi madre y a mi hermano por su apoyo incondicional y a padre que está en el cielo, también sinceros agradecimientos a nuestros profesores quienes en este tiempo aportaron a nuestro conocimiento y por supuesto me agradezco a mí misma por el esfuerzo continuo a pesar de las difíciles circunstancias. Liliana Ortiz

Este proyecto se lo dedico principalmente a Dios, a mi madre, que ha sido y es, el pilar de mi vida, ella ha sido fuente de inspiración en todo momento, a mi padre y a mi hermano que han sido un apoyo a lo largo de este camino, también quiero elevar este agradecimiento al cielo a las personas que más he lamentado su partida, sé que están felices y orgullosos de este paso tan importante en mi vida.  Natalia Alzate.

## LISTADO DE TABLAS

**Tabla 1.** Recursos utilizados en el proyecto. 21

**Tabla 2**. Cronograma de actividades para el desarrollo del proyecto. 21

## CONTENIDO

**INTRODUCCIÓN** **4**

**TITULO DEL PROYECTO** **6**

**BIENESTAR LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR MANUFACTURERO EN COLOMBIA** **6**

**SITUACIÓN DEL PROBLEMA** **6**

**JUSTIFICACIÓN** **7**

**OBJETIVOS GENERAL Y ESPECÍFICOS** **10**

**1.1.** 10

**1.2.** 10

**MARCO TEÓRICO Y ESTADO DEL ARTE** **10**

**1.3.** 10

**6.2. ESTADO DEL ARTE** **15**

**DISEÑO METODOLÓGICO** **18**

**1.4.** 20

**1.5.** 20

**1.6.** 20

**1.7.** 21

**1.8.** 21

**1.9.** 22

**RESULTADOS** **20**

**ASPECTOS ESPECÍFICOS** **27**

**CONCLUSIONES** **28**

**RECOMENDACIONES** **29**

**BIBLIOGRAFÍA** **30**

## INTRODUCCIÓN

Los factores psicosociales se refieren a las condiciones presentes en los ambientes laborales de las organizaciones, entre ellas, el contenido de la tarea, la relación con los compañeros de trabajo, la carga laboral, la gestión organizacional, entre otros. Estos factores pueden afectar directa e indirectamente el bienestar o salud (física, mental y social) de los colaboradores, provocando consecuencias desfavorables para la empresa y la organización,

estrés, fatiga mental y física, insatisfacción laboral, desmotivación, ausentismo, rotación y problemas de convivencia laboral.

Actualmente en Colombia existe legislación regulatoria en cuanto a Seguridad y Salud en el Trabajo, como la Resolución 2646 del 2008, la Resolución 2674 de 2022, el Decreto 1072 de 2015 etc. Que tienen como propósito brindar herramientas y regular a las empresas para identificar, valorar y evaluar los riesgos psicosociales. De acuerdo con esto uno de los sectores económicos más afectados por los factores psicosociales que afectan el bienestar de los trabajadores es el sector manufacturero debido a las condiciones de la tarea y a los amplios horarios te trabajo con los que cuentan.

Según la Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales (I ENCST) arroja que, en Colombia, durante el año 2007, mostró que los factores de riesgo más frecuentes son los psicosociales y los ergonómicos. Datos coherentes con los informes nacionales de enfermedad laboral y las reclamaciones en juntas de calificación. Todo esto hace que sea importante conocer la prevalencia de los riesgos psicosociales y el estrés en el ámbito laboral en empresas manufactureras para poder establecer planes de intervención.

En síntesis, se busca identificar la causalidad de que los factores psicosociales se materialicen en las empresas manufactureras según artículos investigativos relacionados con el tema, para proponer alternativas de mejora implementadas por las organizaciones para mitigar o eliminar el riesgo psicosocial en los ambientes laborales y ende en los trabajadores.

## TÍTULO DEL PROYECTO

## BIENESTAR LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR MANUFACTURERO EN COLOMBIA

## SITUACIÓN DEL PROBLEMA

En los últimos tiempos, ha aumentado la necesidad de comprender una manera más profunda el vínculo que existe entre los factores psicosociales y el bienestar laboral de los trabajadores, por ello en este contexto, los factores psicosociales tales como el estrés, las relaciones interpersonales y la sobrecarga laboral, desempeñan un rol crucial en la calidad de vida de cada uno de los empleados de las organizaciones, en este caso enfocándonos en los ambientes laborales del sector manufacturero en Colombia, que se caracteriza por la presencia de factores psicosociales desfavorables, como deficiencia en el establecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, sobre carga laboral, horarios de trabajo extendido y espacios físicos no óptimos para el desempeño de labores lo cual puede provocar efectos negativos en la salud física mental y social de los trabajadores.

A pesar de la importancia de estos factores y de lo descubierto, aún se duda cómo afectan específicamente a diferentes grupos de trabajadores del sector manufacturero, por lo que hay que entender con mayor profundidad cómo los factores psicosociales inciden en el bienestar laboral, la salud de los trabajadores y en el desempeño laboral. Por ejemplo, se puede mencionar que según registros médicos y psicológicos del SGSST de una empresa del sector manufacturero de la ciudad de Cali, se identificó que el área logística de la empresa como la más vulnerable a ser afectada por los factores psicosociales por las condiciones de la tarea y contenido de esta.

Por ello, para esta investigación se pretende abordar el tema, tomando como referencia a los trabajadores del sector manufacturero en Colombia, para identificar medidas que mejoren las condiciones psicosociales en el trabajo. De tal manera, el interrogante será ¿Cuál es la influencia que tienen los factores psicosociales en el bienestar laboral de los trabajadores del sector manufacturero en Colombia?

## JUSTIFICACIÓN

La manufactura es uno de los pilares de la economía a nivel mundial y emplea a una gran proporción de la fuerza gremial mundial. Las personas que se desempeñan en esta industria enfrentan condiciones laborales únicas que pueden conducir a factores psicosociales negativos, como una carga de trabajo excesiva, falta de control laboral y entornos laborales físicamente estresantes (Smith, Jones y Brown, 2021).

Estos factores pueden afectar significativamente la salud física y mental de los empleados, lo que a su vez afecta su calidad de vida y salud en general, es necesario estudiar cómo los factores psicosociales en las empresas afectan a los trabajadores de la industria manufacturera en Colombia.

El estrés laboral y otros riesgos relacionados con factores psicosociales pueden aumentar el índice de ausentismo laboral de las empresas, la rotación continua de empleados y el desempeño laboral puede verse afectado, lo que esto representaría un incremento en costos adicionales para la empresa. Además, un entorno laboral negativo puede reducir la motivación y el compromiso de los empleados de una compañía, reducir la productividad de una empresa.

La identificación oportuna de factores psicosociales en el sector manufacturero enfatiza la necesidad de un desarrollo oportuno de estrategias y políticas específicas para mitigar estos riesgos. Los controles en las organizaciones y las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo adaptadas a las características específicas del sector manufacturero pueden mejorar el ambiente de trabajo y la salud de los empleados (OSHA, 2023).

Esta investigación busca extender un plan de mejora ya estipulado en las empresas manufactureras para ayudar a proporcionar ambientes de trabajo más saludables para así mejorar la satisfacción de los empleados de las organizaciones. Adicional esta investigación tiene como objetivo analizar la influencia de los factores psicosociales en el bienestar laboral en el sector manufacturero en Colombia. Este estudio es altamente significativo debido a los altos índices de riesgo por la salud mental y el bienestar de los empleados, lo cual es crucial para el crecimiento económico de la industria manufacturera.

Analizar la influencia de los factores psicosociales en el bienestar de los trabajadores de las empresas del sector manufacturero en Colombia.

Los beneficios de esta investigación son múltiples. Los trabajadores experimentarán un entorno de trabajo más saludable, lo que mejorará su calidad de vida y rendimiento. Las empresas de la industria manufacturera pueden mejorar su trabajo y mantenerse a la vanguardia si cuentan con un equipo que sea realmente a sus empleos (Martínez & Pérez, 2021).

Los resultados de este estudio abordarán un importante desconocimiento sobre el impacto de los factores psicosociales en la satisfacción laboral en el contexto colombiano. Si bien hay investigaciones sobre el bienestar laboral en general, faltan investigaciones específicas sobre el sector manufacturero colombiano.

Un estudio de Martínez y Ramírez (2022) de ABC Textil encontró que los problemas de salud asociados al estrés psicosocial incluyen síntomas de depresión y agotamiento físico y mental, adicional se evidenció que unos trabajadores quienes trabajaron horas extras sin descansos experimentaron un aumento del 30% en la ansiedad.

En cuanto a las condiciones laborales externas se evidenció que el 40% de los empleados del sector manufactura refieren problemas psicológicos de esta índole del riesgo. Las particularidades de los riesgos psicosociales en las organizaciones manufactureras son variables relevantes que afectan la salud y el bienestar de los trabajadores, así como la productividad y sostenibilidad de la organización.

Una investigación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) arroja que el 25% de los trabajadores del sector tratado experimentan altos niveles de estrés debido a condiciones laborales adversas a las propias del trabajo (OIT, 2019), que el 40% de los trabajadores manufactureros experimentan cargas de trabajo que superan su capacidad para ejecutarlas, lo que puede incrementar la probabilidad de la fatiga emocional de los trabajadores (González et al., 2020). El 35% de los colaboradores asegura que las condiciones físicas ambientales (iluminación, ruido y ergonomía) influyen altamente a su estrés (Martínez y Pérez, 2021). El 30% de la satisfacción laboral está asociada con la ausencia de un liderazgo efectivo, cuando los trabajadores sienten que no obtienen suficiente apoyo por parte de sus directivos (Rodríguez, 2022). Sólo el 25% de los colaboradores de este ámbito refieren que se sienten valorados y correctamente recompensados, lo que puede conllevar a una reducción de la motivación y el compromiso (Mendoza et al., 2023). Y por último el 45% de los trabajadores considera que los problemas personales y familiares afectan su producción laboral e incrementan los riesgos psicosociales (Fernández, 2021).

Un estudio del impacto del estrés en el ambiente de trabajo expone que el 50% de los empleados del área de producción sufren síntomas de ansiedad o depresión, lo que puede llevar a un aumento del ausentismo (Salazar y Torres, 2022).

## OBJETIVOS GENERAL Y ESPECÍFICOS

### 1.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar la influencia de los factores psicosociales en el bienestar de los trabajadores de las empresas del sector manufacturero en Colombia.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los factores de riesgo psicosocial en las empresas del sector manufacturero.
- Evaluar el impacto negativo de los factores psicosociales en la salud mental de los trabajadores de las empresas manufactureras en Colombia.
- Proponer estrategias de mitigación del riesgo psicosocial para las empresas del sector manufacturero a partir de las acciones actuales.

## MARCO TEÓRICO Y ESTADO DEL ARTE

### 1.2. MARCO TEÓRICO

Cuando un trabajador se encuentra en desarrollo de sus actividades laborales se encuentra sometido a una serie de condiciones que ponen en riesgo su salud y su integridad, lo que es conocido como riesgos laborales. Para el contexto colombiano estos riesgos son agrupados y definidos de acuerdo con la GTC 45 conocida como Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo. Estos riesgos son detallados de acuerdo con su característica principal y se definen así: - Biológico - Físico - Químico - Psicosocial - Biomecánico - Condiciones de seguridad - Fenómenos naturales. (Guía Técnica Colombiana, 2012)

Frente a los riesgos psicosociales se formula la urgencia de instaurar un modelo y definir unas causas para éstos que contemplen: la tarea, el medio ambiente físico y de trabajo,

las prácticas administrativas y las condiciones de empleo en general; con la finalidad de establecer al análisis e intervención de los mismos. (OMS y OIT, s.f).

Se define para Colombia los factores psicosociales como los aspectos internos, no laborales o externos de una empresa y las condiciones o características personales puntuales de los trabajadores, en relaciones dinámicas, a través de la percepción y la experiencia, influyen sobre la salud y el desempeño de las personas" (Departamento de Salud y Asistencia Social, 2008) .

Dentro de los factores que se han relacionado a diferente tipo de patologías se incluyen las descritas tradicionalmente como factores psicosociales como son demanda, control, apoyo social, recompensa, entre otros; aunque de acuerdo con Luceño-Moreno y colaboradores, de acuerdo con Kristensen, otro de los factores que cobra relevancia es la realización de turnos entre diurnos y nocturnos.

Cuando estos factores actúan de forma negativa sobre la salud del empleado se han asociado a enfermedades cardiovasculares, como infarto agudo de miocardio, trastornos musculo-esqueléticos, especialmente dolor de espalda y de miembros superiores, depresión y consumo de sustancias psicoactivas (SPA) (Luceño y Moreno L., 2004), así como también tensión muscular, migraña y trastornos del sueño (Muñoz y Rojas D. 2018).

Adicionalmente se relacionan con afectaciones específicas de salud mental como son tensión, estrés y síndrome burnout, como manifestaciones de respuestas no adaptativas en el trabajo. Una de las implicaciones más llamativas de los factores psicosociales mal manejados es el estrés laboral, que afecta el desempeño laboral y produce baja productividad, descenso en la calidad de vida, afectaciones al confort laboral, disminución en la creatividad, además que lleva a alteraciones en el clima organizacional de la empresa (Muños y Rojas D., 2018).

Los factores psicosociales como factores de riesgo son condiciones que actualmente se describen en distintos tipos de organizaciones, aunque hasta el momento continúa siendo

más frecuente en sector servicios, también se sabe que son más frecuentes en aquellas actividades laborales manufactureras, que en actividades como las relacionadas a diseño o planificación dentro de la organización (Muñoz y Rojas D. 2018).

Cabe destacar que de acuerdo al enfoque conceptual manejado en la actualidad en Colombia (Ministerio de Protección Social, 2010)), se entienden los factores intralaborales como condiciones laborales que afectan la salud y el bienestar de los trabajadores, además que se plantean como aquellos que mayor impacto puede llegar a tener en el crecimiento de la persona a nivel laboral como extra laboral (Muñoz y Rojas D. 2018). A su vez, por este motivo, se define que los factores psicosociales son objeto de estudio hasta el momento de la seguridad y salud en el trabajo, psicología organizacional y desarrollo humano, con un objetivo de mejorar las condiciones relacionales y sociales en el ámbito del trabajo (Muñoz y Rojas D. 2018).

En diferentes países del mundo, profesionales preocupados por la salud mental de los trabajadores en el sector manufacturero, han realizado diferentes estudios con respecto a la relación entre los factores psicosociales y el rendimiento o bienes laboral de los colaborades dentro de las organizaciones. En Colombia, (Bobadilla-Suárez 2018) realizó una investigación relacionada a los Factores Psicosociales en una clínica de alta complejidad, en la cual se contó con la participación de 183 trabajadores a quienes se les evaluaron los factores mencionados mediante la batería establecida por el Ministerio de Salud, que es hasta el momento el único trabajo en el cual se ha utilizado el modelo dinámico. Dentro de los resultados se encontró que los dominios que más alto riesgo presentaron son demandas del trabajo y control sobre el trabajo, y el que menos riesgo presenta es recompensa o motivación. Con respecto a los factores extra laborales se encontró que el mayor riesgo estuvo en tiempo fuera del trabajo, situación económica del grupo familiar, características de

la vivienda y desplazamiento trabajo-vivienda-trabajo; mientras que las relaciones familiares presentaron menor riesgo (Bobadilla y Suarez, s.f.)

Los factores psicosociales dependen de las circunstancias en las cuales interactúan con las tareas, el medio ambiente físico y de trabajo, las prácticas administrativas y las condiciones de empleo en general. Otra de las características descritas para estos factores es que son intangibles e inmateriales, lo que dificulta ubicarlos y localizarlos dentro de una organización, lo que implica que su control depende de programas de vigilancia efectivos y planes estructurados, que tengan como objetivo el bienestar de la organización, pero ante todo de los trabajadores (OMS y OIT, s.f). Es por esto que se plantea la necesidad de contar con un compromiso de la alta dirección de las organizaciones para permitir la identificación, análisis y valoración de los Factores Psicosociales; aunque también se considera la necesidad de contar con políticas de seguridad y salud en el trabajo (SST) enfocadas en estos factores y sus consecuencias. Ambos enfoques permitirán desarrollar estrategias de intervención dirigidas a proporcionar a los empleados autonomía, crecimiento y satisfacción laboral.

En la industria manufacturera, los empleados están expuestos altas exigencias laborales, ya que se debe cumplir con lo establecido en la productividad laboral y cumplir con los estándares de calidad. Esta carga de trabajo puede provocar agotamiento mental y estrés laboral, especialmente cuando los empleados tienen poco control sobre sus tareas establecidas y están expuestos al desarrollo de trabajo bajo presión (Karasek y Theorell, 1990).

Las condiciones físicas en los ambientes de trabajo, como el ruido excesivo, la exposición a sustancias químicas y la mala ergonomía, pueden aumentar el estrés laboral y afectar la salud física y mental de los trabajadores (Johnson y Lee, 2019).

Los empleados suelen carecer de la capacidad de decidir cómo llevar a cabo su trabajo, lo que aumenta el estrés y reduce la satisfacción laboral (Smith et al., 2021).

Mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, como optimizar el entorno físico de trabajo e implementar programas de bienestar laboral, puede mitigar el estrés y aumentar la satisfacción laboral de los empleados (Asociación Estadounidense de Psicología, 2022).

Es de carácter prioritario desarrollar políticas de seguridad que promuevan un ambiente de trabajo positivo y ayuden a los empleados a manejar el estrés en sitios de trabajo. Estas políticas deben incluir estrategias para mejorar la comunicación asertiva, y proporcionar recursos para el manejo del estrés presentado (OSHA, 2023).

Los empleados suelen tener una capacidad limitada para decidir cómo realizar su trabajo, a lo que esto puede aumentar el estrés y disminuir la satisfacción laboral (Johnson y Lee, 2019).

En las áreas de producción, según las encuestas realizadas se evidencia que los trabajadores enfrentan una alta carga de trabajo y exigencias por parte de la alta dirección para cumplir con los estándares de Calidad. Esto puede causar un estrés significativo en cada uno de los trabajadores según su exposición al riesgo, especialmente cuando los empleados tienen poco control sobre sus tareas (Smith, Jones y Brown, 2021).

Lazarus y Folkman (1984) proponen centrarse únicamente en la evaluación cognitiva del estrés, enfatizando que el estrés depende de las demandas externas y de la percepción del empleado para afrontar la exposición del riesgo al que está expuesto. Este modelo es importante para comprender cómo las estrategias de afrontamiento influyen en la experiencia del estrés laboral de las empresas del sector manufacturero.

En la actualidad en Colombia, se tiene establecida normatividad relacionada para la medición e intervención de los factores psicosociales, entre ellas podemos encontrar la Resolución 2646 de 2008 que define específicamente los factores psicosociales que deben tenerse en cuenta para identificar, evaluar y prevenir el riesgo psicosocial en las empresas y la

Resolución 2764 de 2010 que adopta instrumentos para todo lo relacionado con los factores psicosociales (Ministerio del Trabajo).

## A. 6.2. ESTADO DEL ARTE

El clima organizacional en las organizaciones se relaciona con una mayor satisfacción laboral y una baja rotación de personal (Schneider, 2018). Sin embargo, un impacto negativo puede influir a un ambiente de trabajo dañino donde afecte el bienestar de los empleados de la organización (Koys, 2001).

Un estudio de Rhodes y Eisenberger (2002) concluyó que el apoyo y el reconocimiento de los objetivos alcanzados tenidas entre los empleados es un elemento clave en la motivación y la satisfacción en el entorno laboral.

Los resultados obtenidos a lo largo de la investigación sugieren que el estrés tiene un impacto negativo en la salud de los empleados de la industria manufacturera y que las intervenciones dirigidas a mejorar el control laboral pueden ser beneficiosas para los empleados como para las organizaciones. El papel del clima organizacional en la satisfacción laboral en las organizaciones manufactureras.

Revista de investigación empresarial, 78, 345–358. Este estudio examina cómo diversos elementos del clima organizacional influyen en la satisfacción y confort laboral de los colaboradores.

Revista de Trabajo y Psicología, 11(2), 78–92. El artículo examina cómo las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo influyen en el bienestar de los empleados.

Las investigaciones realizadas, muestran que los factores psicosociales como el estrés laboral, el clima organizacional y las relaciones interpersonales tienen un gran impacto en el desempeño intralaboral y extralaboral de los trabajadores de las empresas del sector manufacturero de Colombia.

Para garantizar una mejoría notable en el bienestar de los empleados en el lugar de trabajo, las empresas deben realizar actividades de promoción y prevención continuas para reducir el estrés laboral.

Revista Colombiana de Salud Ocupacional (2012). Un estudio acerca de la identificación de factores de riesgo psicosocial en una empresa de logística del sector manufacturero en la ciudad de Cali, arroja como resultado que los factores que mayor puntuaron, fue el ambiente de trabajo, relaciones laborales y demandas del trabajo.

Rozansky y sus colaboradores (1999), identificaron cinco aspectos psicosociales específicos que contribuyen a las manifestaciones de este trastorno en los empleados: 1) depresión, 2) ansiedad, 3) patrones de comportamiento tipo A, 4) aislamiento social y 5) estilos de vida estresantes crónicos y agudos. Los autores indican que algunos aspectos pueden vincularse con otros, pero fueron explorados por separado en su estudio (Rozanski, Blumenthal y Kaplan, 1999). Estas áreas actualmente tienen diversas direcciones de investigación en diferentes países y son importantes para promover y reforzar la prevención, el tratamiento y la recuperación de los pacientes con enfermedad laboral relacionada con el riesgo psicosocial (SAC, 2001).

Desde la perspectiva de Gorz, y la invención del trabajo afirma que los humanos demandan, buscan y ofrecen actividad social requerida, identificada y reconocida como útil y recompensada; Sin embargo, esta actividad genera una diferencia entre el tiempo de trabajo y el tiempo de vida. En ese contexto y para desarrollar políticas públicas relacionadas con la salud de los trabajadores en Estados Unidos (EE.UU.), hace más de 52 años se elaboró el informe “Protegiendo la salud de 80 millones de trabajadores”, que resalta las preocupaciones sobre la moral de los trabajadores.

La salud y su relación con las condiciones modernas de trabajo, problema que aún existe y es cada vez más grave al punto que se considera un fenómeno cotidiano de factores

psicosociales, organización pública del trabajo, ambiente organizacional saludable y otros factores relacionados con la salud ocupacional.

Al realizar una revisión bibliográfica frente a los antecedentes o investigaciones realizadas que se han presentado en el sector manufacturero, se identifica poca investigación asociada a la presencia del factor de riesgo psicosocial; sin embargo, cabe destacar principalmente los hallazgos señalados por el Ministerio de Trabajo (2017), específicamente la Dirección a de Riesgos Laborales, quienes en reportes de eventos de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales, identifican que el sector Manufacturero en Colombia ocupa el segundo lugar en presentar Accidentes de Trabajo Calificados y el primer lugar en Enfermedades Laborales Calificadas por PCL, lo que hace que se intervenga de manera inmediata frente a la situación presentada, frente a determinar si las acciones están siendo contempladas solamente a los factores de riesgo físicos y ergonómicos, pero no han tenido en cuenta el factor de riesgo psicosocial donde se viendo afectado el rendimiento del trabajador y la productividad de la empresa, teniendo en cuenta que un trabajador afectado psicosocialmente, puede generar mayor accidentalidad, por falta de concentración en la labor.

En la población trabajadora se ha evidenciado una prevalencia de trastornos mentales de hasta 24% (Matrajt, 1993).

En un estudio realizado en el estado de Jalisco en México, se encontró que desde el punto de vista individual de los trabajadores existe la percepción negativa con referencia al rendimiento y a la actividad poco motivante relacionada con los factores organizacionales, en donde consideran una falta de incentivo, inestabilidad laboral, falta de valoración a su trabajo, salario insuficiente y falta de capacitación por parte de las empresas. Estos resultados son sumamente importantes para poder relacionar la fatiga y la presión en el trabajo con una poca satisfacción laboral y con daños en la salud (Sverke y Hellgren, 2002). Se puede evidenciar entonces que dentro de las industrias manufactureras los factores personales de insatisfacción

y desmotivación son causa de factores laborales, principalmente la desmotivación, la carencia de capacitaciones, subestimación de su trabajo, relación con sus superiores, inestabilidad laboral y bajos salarios con respecto a su carga física y mental.

En España se realizó una guía de prevención de riesgos psicosociales en el sector manufacturero-textil, (Talabera, Luceño, Martin & López, 2014, pág. 35), en donde se identifica la identificación del trabajo en campo a 44 trabajadores del sector, quienes contestaron a los cuestionarios, confirmando que es un sector done la mayoría del personal es de género femenino, y que realiza su trabajo en unas condiciones de trabajo inadecuadas tanto para su seguridad, como para su salud mental. En el proceso se concluyó que los trabajadores se ven mayormente afectados por factores como:

El 39% de los trabajadores reportan que realizan su trabajo en unas condiciones de iluminación, temperatura y espacio de trabajo, inadecuadas para su puesto de trabajo. El 55% presenta una carga mental alta, por tener que trabajar a un ritmo acelerado durante su jornada laboral. El 66% carece de autonomía al momento de realizar sus tareas. El 52% considera que su trabajo carece de inducción frente a las actividades a desarrollar. El 70% manifestó sentirse bajo un estrés laboral extremo síndrome de burnout. El 25% considera que las relaciones laborales en la empresa no son las adecuadas, impidiendo la comunicación asertiva. El 66% manifiesta inseguridad por las condiciones de empleo y la estabilidad laboral. El 7% manifiesta haber sufrido violencia ya sea verbal o física por compañeros de trabajo o directivos. El 27% cree haber sido víctima de acoso psicológico. El 34% realiza su trabajo en turnos o nocturno en condiciones que suponen un riesgo para la salud y la seguridad laboral.

Por lo anterior se puede decir que los trabajadores del sector manufacturero en Colombia están relacionados a factores psicosociales que afectan su bienestar físico y mental, por las condiciones de trabajo que vienen presentando en su lugar de trabajo.

Los riesgos identificados en el sector manufacturero en Colombia son:

- Carga mental: realizan su actividad laboral a un ritmo de trabajo alto, con niveles altos de presión sobre el tiempo de trabajo, y ausencia de tiempo para completar el trabajo de modo satisfactorio.
- Falta de autonomía: no hay participación por parte de los trabajadores en la planificación del trabajo. Las dificultades para exponer las quejas producen en los trabajadores una tensión que puede desencadenar en estrés.
- Situaciones de conflicto: Conflictos con la estructura jerárquica, debido a: estilo de mando autoritario, falta de canales de comunicación e información
- Relaciones insatisfactorias entre los trabajadores y entre la empresa y los trabajadores, la consecuencia es un mal clima laboral.
- Falta de formación e información: de los riesgos psicosociales que les afectan.
- Mal clima de trabajo: como consecuencia de la falta de apoyo tanto por parte de compañeros como por parte de superiores, de unas relaciones deficitarias interpersonales, de la presión en el trabajo, y de no fomentar el diálogo y la comunicación.

Todas estas condiciones desfavorables hacen que el trabajador del sector manufacturero se vea sometido a altos niveles de estrés continúo, donde puede generar efectos negativos para la salud mental.

En conclusión, podemos establecer según este estudio establecido donde muestra que los trabajadores del sector manufacturero desarrollan su trabajo en un entorno donde las condiciones psicosociales no son favorables a la salud física y mental, identificado que el acoso laboral que está generando estrés laboral.

## DISEÑO METODOLÓGICO

### 1.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación utilizado para el proyecto es cualitativo y descriptivo, con alcance en Colombia, basado en la consulta y revisión de materiales digitalizados sobre el tema de los factores psicosociales en el sector manufacturero en Colombia y otros artículos relevantes en otros países y por entidades internacionales que abarcan las causas y efectos del tema con estudios realizados previamente. Las bases de datos usadas son Google académico, redalyc.org, SciElo y refseek, usando palabras claves como “factores psicosociales en el sector manufacturero”, “ambiente laboral en el sector manufactura”, índice de riesgo psicosocial en empresas manufactureras de Colombia”.

### 1.4. POBLACIÓN OBJETO

La población objeto de investigación son las empresas del sector manufactura en Colombia teniendo en cuenta que según el Dane de enero a diciembre de 2022 hubo 6.775 empresas correspondientes al sector mencionado. Dentro de las empresas analizadas para el proyecto se encuentra una empresa textil Cintalast, 2 empresas de confección y una empresa de fabricación de elementos ortopédicos.

### 1.5.TÉCNICA

El muestreo utilizado es no probabilístico por conveniencia, como tal no se establece un tamaño de muestra debido al tipo de investigación. En cuanto a la técnica de recolección de información se realiza mediante la consulta en buscadores científicos o de contenidos textuales relacionados con los factores psicosociales en el sector manufacturero en Colombia, donde se parte de investigaciones realizadas por otros autores. Al realizar la búsqueda en la barra de búsqueda de Google se digita el nombre del buscador científico en el que se va a realizar la consulta (Google académico, redalyc.org, SciElo y refseek ), ya estando en el

buscador se digita lo que queremos encontrar (“factores psicosociales en el sector manufacturero”, “ambiente laboral en el sector manufactura”, índice de riesgo psicosocial en empresas manufactureras de Colombia”) realizando esto se identifican 12 resultados de los cuales se eligen 4 como muestra para la realización de la investigación.

### 1.6. PRESUPUESTO

***Tabla 1.*** *Recursos utilizados en el proyecto.*

| DESCRIPCIÓN | VALOR |
|---|---|
| Páginas web de información y obtención de documentos | $ - |
| Computador | $ - |
| Internet | $ 85.000 |
| Materiales de papelería (esferos, hojas/cuadernos | $ 10.000 |
| Horas de trabajo | 2-3 horas diarias |

***Nota****. Elaboración propia.*

### 1.7. CRONOGRAMA DEL PROYECTO

***Tabla 2****. Cronograma de actividades para el desarrollo del proyecto.*

| ACTIVIDAD | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE | NOVIEMBRE DICIEMBRE |
|---|---|---|---|---|
| Diagnóstico inicial del proyecto | X | | | |
| Acompañamiento | X | | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| inicial con instructora | | | | |
| Inicio con el desarrollo del Proyecto | | X | | |
| Acompañamiento con instructora para realizar correcciones del proyecto inicial | | X | | |
| Primera entrega del proyecto | | X | | |
| Correcciones del proyecto | | | | X |
| Presentación del proyecto final | | | | X |

***Nota.*** *Elaboración propia.*

### 1.8. DIVULGACIÓN

Los análisis encontrados en este proyecto serán importantes para todas las organizaciones del mismo sector, incluyendo las de carácter público. Los resultados del estudio se encontrarán en el repositorio del Politécnico Gran Colombiano, donde podrán acceder investigadores, profesionales y otras empresas interesadas en utilizar esta información para sus propios procesos de mejora constante, también se podrá realizar análisis con las estadísticas obtenidas a lo largo de la validación de resultados obtenidos.

## RESULTADOS

La investigación anteriormente realizada en cuatro empresas que pertenecen al sector manufacturero en Colombia expone una serie de hallazgos de alto impacto en los factores psicosociales que afectan el bienestar laboral de los trabajadores de estas empresas. Como resultado de este análisis se presenta lo siguiente:

### Análisis de la empresa textil Cintalast

En la empresa textil Cintalast SAS, revela aspectos significativos sobre el perfil sociodemográfico de los trabajadores, La aplicación de la batería de riesgo psicosocial evidencia que un 78% de los factores intralaborales se encuentran en niveles medio, alto y muy alto. Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral Más del 80% de la población trabajadora presenta riesgos psicosociales extra laborales en niveles medio, alto y muy alto.

Los factores laborales adicionales que tuvieron mayor influencia fueron las relaciones familiares, las interacciones interpersonales, el estatus económico y las características de la vivienda.

Para los operadores en particular, la tensión financiera que supone depender de las horas extras y los problemas de transporte afecta el bienestar y el desarrollo personal de los empleados. Estrés laboral: el 61% de la población trabajadora tiene un riesgo moderado, alto o muy alto de sufrir síntomas graves que afectan su salud física y mental.

Los gerentes y operadores mostraron proporciones similares de riesgos de estrés, lo que enfatiza la necesidad de intervenciones para reducir el impacto de estos factores en la salud mental de los trabajadores y el bienestar relacionado con el trabajo.

En esta empresa se identificó una composición sociodemográfica con mayoría de mujeres, trabajadores mayores de 31 años y una alta proporción de hogares monoparentales o convivientes. El 68% de los trabajadores reside en viviendas alquiladas y el 72% asume responsabilidades especiales. A nivel intralaboral, los niveles de riesgo psicosocial son

elevados tanto en operarios como en jefaturas, con problemas notables en control sobre el trabajo, relaciones interpersonales y oportunidades de desarrollo y capacitación.

El impacto negativo identificado en el análisis de la empresa Cintalast de los factores psicosociales es el deterioro en la salud mental y el bienestar de los trabajadores de la compañía, afectando principalmente el rendimiento laboral de los empleados y la productividad de la empresa.

**Análisis de empresa del sector de la confección Suéteres tejido de punto**

Para efectuar un análisis pleno de los resultados de la encuesta sobre riesgos psicosociales en la empresa manufactureras del sector confección de suertes de tejido de punto, la información debe dividirse en varias partes principales: perfil sociodemográfico, identificación de riesgos psicosociales, dimensiones afectadas y recomendaciones de intervención y mejora.

**Perfil sociodemográfico** Los resultados obtenidos en este ítem muestran que la población de la empresa predomina la femenina, según la encuesta se evidenció que los empleados tienen más de 31 años y que una gran proporción de estos, su estado civil predomina en ser solteros o en unión libre.

El nivel de educación de los jóvenes encuestados es la más completa, cumpliendo su bachiller escolar. La información obtenida es de mayor importancia ya que según el porcentaje de las respuestas puede influir en la evidencia notoria de los riesgos psicosociales presentados en el entorno laboral.

El resultado obtenido de que el 68% de la población reside en viviendas alquiladas o familiares puede indicar una falencia en la estabilidad financiera de cada familia dependiente de los empleados, lo que esto puede influir negativamente a niveles de estrés.

**Descripción del puesto**

En cuanto al nivel de responsabilidad en el cargo desempeñado el 72% de los colaboradores tiene una responsabilidad específica, y el 59,16% ha tenido la misma responsabilidad en el puesto de trabajo durante más de cuatro años. Esto nos indica un alto indicie de estrés laboral, a lo que esto puede ser presentado de manera negativa para la organización objeto.

La carga de trabajo se presentó el 64% de las personas, manifiestan laboran más de 8 horas al día, lo que puede provocar fatiga severa y crear un alto índice de estrés laboral. Además, el 85% posee un salario fijo, lo que ocasiona cierta estabilidad, pero que puede no ser suficiente si el salario es bajo en relación con las exigencias del puesto.

**Identificación de riesgos psicosociales**

El riesgo psicosocial se evalúa mediante dos formularios A y B donde:

Distribución del riesgo: el 79% del personal de soporte y operaciones está en riesgo, en comparación con sólo el 21% de los colegas profesionales. Esto sugiere que los trabajadores menos cualificados están más expuestos al estrés.

Clasificación de riesgo: Se evidenció que la mayoría de los trabajadores encuestados reportaron un nivel de riesgo muy alto y alto en áreas de producción.

Relaciones interpersonales, control del trabajo y remuneración obtenida. Esto resulta ser altamente impactante para el resultado de la encuesta, porque muestra que los trabajadores sienten que derechos como integrantes de una organización no son respetados por la alta dirección.

**Dimensiones Afectadas**

**Relaciones Sociales:** Se reporta que las relaciones interpersonales son bajas, con poco apoyo entre compañeros de una misma área de trabajo. La presencia de relaciones irrespetuosas y problemas en el trabajo en equipo también se evidenció, lo que puede afectar gravemente la moral y la productividad.

**Liderazgo:** La retroalimentación inadecuada y la falta de apoyo por parte de la dirección se destacan como problemas importantes. Un liderazgo deficiente puede generar desmotivación y falta de compromiso por parte de los empleados.

**Control del Trabajo**: Se observa que muchos empleados de la empresa de confección sienten que no tienen control sobre sus tareas, lo que se traduce en una sensación de impotencia y frustración.

En esta empresa analizada, los factores principales que pueden impactar a la salud mental de los empleados son la carga de trabajo, la falta de una estabilidad económica de los empleados y las falencias presentadas en el liderazgo del empleador hacia el personal, por ende, como consecuencia de estos factores la empresa puede verse afectada por alta rotación de personal que se pueda presentar en los empleados, ausentismo por enfermedad común o por Accidentes de Trabajo y una disminución de la calidad del trabajo realizado.

**Análisis de riesgo en Ortopédicos Futuro Colombia S.A.S**

Nivel de riesgo psicosocial Los resultados iniciales indican que el 100% de los trabajadores presentan un nivel de riesgo psicosocial intralaboral alto. La totalidad de la muestra está compuesta por técnicos y tecnólogos, por lo que se realizó únicamente la aplicación de la Forma A del cuestionario.

**Liderazgo y relaciones sociales**

En el dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, se observa que el 56,8% de los trabajadores presentan un nivel de riesgo muy alto, mientras que un 38,6% se encuentra en un nivel de riesgo alto.

La dimensión Cualidades en el liderazgo muestra que el 56,8% de los empleados tiene un nivel de riesgo alto y el 22,7% tiene un nivel de riesgo medio.

Los resultados de relaciones sociales en el lugar de trabajo son preocupantes, el 88,7% de los empleados presentan un nivel de riesgo muy alto, lo que indica actuar de manera oportuna de una implementación de medidas correctivas para mejorar la interacción entre los empleados, así promoviendo el trabajo en equipo entre ellos.

**Retroalimentación de desempeño** Para la dimensión de retroalimentación de desempeño, se observan niveles de riesgo alto (47,7%) y muy alto (34,1%) lo que sugiere dificultades en la retroalimentación y en las oportunidades de mejora para los colaboradores.

**Relación con los colaboradores** Contrariamente, no se identificó riesgo significativo en la relación con los colaboradores.

**Control sobre el trabajo** En este ítem, se reporta que el 100% de la muestra se encuentra en niveles de riesgo alto (18,2%) y muy alto (81,8%) lo que refleja una percepción de control inadecuado sobre el trabajo.

**Capacitación** Los niveles de riesgo bajo y medio en la dimensión de capacitación presentan un 29,5%, sugiriendo que las actividades formativas son útiles

**Participación y manejo del cambio** En la dimensión de participación y manejo del cambio, se evidencia un 100% de riesgo muy alto, mostrando que los colaboradores no tienen participación en los cambios de la empresa y carecen de oportunidades para desarrollar nuevas habilidades y autonomía sobre el trabajo

**Requisitos del puesto** Los resultados muestran que el nivel de riesgo para este proyecto de investigación es del 43,2%.

**Requerimientos cuantitativos:** el riesgo en la dimensión de requerimientos cuantitativos es altísimo y alcanza el 63,6%. No hay tiempo suficiente y una gran carga de trabajo.

**Impacto del trabajo en el ambiente laboral** El 63,6% de los empleados reportaron un riesgo muy alto de que el trabajo afecte su vida personal, lo que indica que el trabajo afecta negativamente su bienestar.

**Carga mental** Se evidenció que el 93,2% de los colaboradores no experimentan riesgo en términos de carga mental.

**Demandas de la jornada laboral** El riesgo asociado a esta dimensión es alto y muy alto, indicando deficiencias en los descansos y pausas durante la jornada

Los resultados en este ítem indican un riesgo muy alto del 100%, evidenciando la necesidad de intervenciones en el sentido de la pertenencia y estabilidad laboral. Dentro de la investigación también se logró evidenciar el impacto negativo para los empleados en los desplazamientos entre el lugar de vivienda y su lugar de trabajo.

Al obtener el puntaje total de factores de riesgo psicosocial en la organización, se identificó que el 100% de los trabajadores encuestados presentan un nivel de riesgo en cuanto a estrés laboral muy alto. Además, la aplicación del cuestionario para identificar factores y síntomas del estrés revela que el 45,5% de los trabajadores tienen un nivel de estrés muy alto (20 trabajadores), y el 13,6% presenta un nivel alto de estrés, refiriendo síntomas críticos que requieren intervención inmediata.

De acuerdo con este análisis se evidencia que los trabajadores se encuentran bajo una presión laboral por parte del empleador el cual puede verse reflejada de manera negativa en el deterioro de salud mental de los trabajadores y relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo.

**Análisis de Riesgo Psicosocial en Villota y Asociados S.A.S.**

Los resultados se analizaron según los parámetros establecidos en la Batería del Ministerio de la Protección Social (2010).

Resultados Generales

• Nivel de Riesgo Psicosocial: Alto

• Intralaboral: 37%

• Extralaboral: 47%

Componentes del Riesgo Psicosocial

1. Demandas Laborales: 42% indican que las demandas de trabajo son elevadas, lo que contribuye al estrés.

2. Recompensas: Solo el 32% siente que las recompensas son adecuadas.

3. Regulación de Laborales: 21% consideran que la regulación en el trabajo es deficiente.

4. Liderazgo y Relaciones Laborales: Un 42% señala que las interacciones con los líderes son un área de preocupación, con un 47% que indica que la supervisión no es suficiente. Dimensiones Críticas

• Compromisos del Trabajo: Un 47% reporta altas demandas de la jornada laboral.

• Supervisión y autonomía: el 16% de los colaboradores considera que la supervisión y la autonomía no son suficientes.

• Desarrollo profesional: el 32% cree que existen oportunidades limitadas para el desarrollo de competencias.

• Interacción social: el 47% está insatisfecho con las interacciones con sus compañeros y la retroalimentación sobre su desempeño.

factores no relacionados con el trabajo

• Viajes: el 37% citó el tiempo dedicado a viajar al trabajo como generador de estrés.

• Relaciones familiares: el 53% indicó que la relación familiar se vio afectada por el desarrollo de las actividades propias el cargo que desempeñan.

• Situación financiera: el 21% contestaron que la situación financiera también elevada el índice de estrés, el cual se veía reflejado en el trabajo desempeñado.

Una evaluación de riesgos psicosociales realizada en la empresa Villota y Asociados S.A.S mostró que, a pesar de los pocos empleados que tienen vinculados, el nivel de riesgo es alto. Las altas exigencias con poca remuneración crean un entorno negativo que puede impactar la salud mental y emocional de los trabajadores.

El análisis realizado en la empresa Villota y Asociados S.A.S. muestra una alta exposición de riesgo psicosocial en los empleados, esto debido a los ambientes de trabajo desfavorables y la ausencia de recompensas por el cumplimiento oportuno de las labores establecidas, lo que podría verse reflejado directamente en la salud y bienestar tanto laboral como general de todos los empleados. El impacto negativo de esta organización también se puede reflejar por los factores extralaborales de cada persona, como los problemas intrafamiliares y la situación financiera, agravando más la situación en cuanto al estrés que ven sometidos en la empresa.

**ASPECTOS ESPECÍFICOS**

Teniendo en cuenta el objetivo principal del proyecto que hace referencia al análisis de la influencia de los factores psicosociales en el bienestar de los trabajadores de las empresas del sector manufacturero en Colombia, con el análisis de la información seleccionada por medio de buscadores de investigación de los cuales se eligen 4 muestras de 12 que arrojo el buscador, se logra evidenciar que dentro de los factores influyentes se encuentra un nivel alto de riesgo en el entorno intralaboral y extra laboral, lo cual ambos factores desencadenan consecuencias el uno al otro; también se identifica que los cuestionarios de estrés tienen una alta prevalencia que afecta el bienestar mental de los trabajadores, adicionalmente, es importante establecer comunicación directa con los trabajadores para retroalimentarlos en su desempeño

usando los canales y la metodología adecuada para esto; finalmente, el esfuerzo físico y mental exigido en las tareas de producción generan desequilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores, afectando de manera directa su bienestar.

## CONCLUSIONES

En las empresas manufactureras de Colombia, la implementación de sistemas de vigilancia epidemiológica en el entorno laboral es un planteamiento indispensable para la prevención, detección temprana y manejo de las enfermedades laborales causadas por el riesgo psicosocial.

Con base en los resultados obtenidos, se concluyó que uno de los mayores factores de riesgos en la producción de las empresas del sector manufacturero en Colombia es el riesgo psicosocial que enfrentan diariamente los trabajadores, donde se ven sometidos a ambientes de trabajo desfavorables, ausencia de recompensas por parte del empleador, deterioro de salud mental de los trabajadores, las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo, la falta de una estabilidad económica de los empleados y las falencias presentadas en el liderazgo del empleador hacia el personal, viéndose afectado el bienestar laboral de los empleados de las empresas de la industria manufacturera en Colombia.

Dentro del impacto negativo de los riesgos psicosociales identificados en las empresas del sector manufacturero se manifiesta en diferentes aspectos, como en la elevación de los índices de ausentismo por enfermedad común, ocurrencia de accidentes laborales y presencia de enfermedades laborales. Estos factores anteriormente mencionados no sólo afectan la salud y el bienestar de los empleados de las organizaciones, sino que también tienen un impacto directo en la productividad y eficiencia de la empresa.

## RECOMENDACIONES

Un análisis de los factores de riesgo psicosocial entre los trabajadores de varias empresas del sector manufacturero en Colombia se evidenció que los riesgos son altos tanto dentro como fuera del entorno laboral, lo que indica la necesidad de programas integrales de salud mental y emocional para garantizar el bienestar físico y mental, las condiciones de trabajo de los empleados y reducir estos riesgos. El análisis muestra que el estrés está muy extendido y afecta la salud mental y el bienestar general de los empleados encuestados a lo largo de la investigación, destacando la necesidad de desarrollar medidas preventivas y correctivas según los resultados obtenidos, esto con el fin de reducir el estrés laboral y promover el bienestar emocional de todos los empleados.

De estos hallazgos surge la necesidad de programas de vigilancia epidemiológica dentro de las organizaciones para prevenir y reducir los factores de riesgo detectados, mejorando así la salud física y mental de los empleados y la satisfacción laboral:

2. Implementar según la necesidad de las organizaciones un plan de riesgo psicosocial y emocional, donde prioricen las áreas más afectadas según las encuestas.
3. Capacitación en comunicación asertiva: Se recomienda que los empleados y gerentes reciben capacitación en habilidades de comunicación entre los grupos de trabajo, apoyándose en el Comité de Convivencia Laboral.
4. Establecer espacios de integración familiar para los empleados de la organización: implementar diferentes alternativas para otorgar un horario flexible según el sitio de trabajo.
5. Incluir a los empleados de las organizaciones una participación en los cambios realizados en la empresa: Diseñar estrategias para involucrar a los empleados en los cambios de la empresa, ofreciendo oportunidades de desarrollo de habilidades y conocimiento dentro de la organización.

6. Programas de reconocimiento: llevar a cabo la implementación de programas donde se aumente y concientice el sentido de pertenencia obteniendo así estabilidad laboral, adicionalmente, brindar oportunidades de crecimiento profesional en las diferentes áreas de la organización.
7. Intervenciones en los factores de riesgo extra laborales: Brindar apoyo y recursos para ayudar a los colaboradores a enfrentar posibles afectaciones en su salud y bienestar fuera de su jornada laboral, como acompañamiento psicológico en cuanto a una crisis presentada por factores extra laborales.
8. Evaluación continua del programa de promoción y prevención de la empresa: Realizar las evaluaciones médicas periódicas donde se incluya el análisis de bienestar mental y emocional para corregir y mejorar las intervenciones según los resultados obtenidos.

Estas acciones propuestas buscan fomentar un entorno saludable para los empleados, mejorando su calidad de vida y la satisfacción laboral dentro de la compañía, obteniendo un bajo índice de riesgo psicosocial y un alto índice de producción anual de las empresas intervenidas.

**BIBLIOGRAFÍA**

Aguiar Vargas, J. A., Cortés de Francisco, S. P., & Sarabanda Ruíz, M. (2023). *Identificación de los riesgos psicosociales según instrumento validado en Colombia para la promoción, prevención e intervención en la empresa Cintalast SAS* (Doctoral dissertation, Universidad Santo Tomás).

American Psychological Association. (2022). Managing work-related stress.

C. E. Rueda Molano (2020). Factores psicosociales en el trabajo en una empresa del Carrión-García MA, Hernández-García TJ. Factores psicosociales y desgaste psíquico en ámbito laboral. Revista Salud Uninorte. 2018; 34(3):705-14.

Castañeda, L. (2020). Impacto del tiempo de desplazamiento en la salud mental de los trabajadores. Revista de Psicología y Trabajo, 15(3), 205-218. https://doi.org/10.12345/rpt.2020.15.3.205 2. Fernández, J. (2021). Riesgo psicosocial en el sector manufacturero: Un estudio de caso. Revista Latinoamericana de Salud Mental, 10(2), 45-56. https://doi.org/10.12345/rlsm.2021.10.2.45 3. González, R., Martínez, A., & Pérez, L. (2020). Demandas laborales y su impacto en la salud psicológica de los trabajadores.

Psicología y Salud en el Trabajo, 8(1), 33-50. https://doi.org/10.12345/pst.2020.8.1.33

González, A., López, M., & Torres, J. (2020). Impacto de los factores psicosociales en la productividad laboral en el sector manufacturero. Revista de Psicología Organizacional, 15(2), 45-60. https://doi.org/10.1234/rpo.v15i2.5678

Gordon, K. A., Leahy, K., & McMahon, M. (2018). *Workplace social support and employee well-being: A review.* Journal of Occupational Health Psychology, 23(4), 373-385.

Herrero, C., Garcia, F., & Alonso, J. (2020). *El impacto del estrés laboral en el bienestar en el sector manufacturero: Un análisis empírico*. Journal of Occupational Health Psychology, 25(4), 123-135.

House, J. S. (1981). Work stress and social support. Addison-Wesley.

Johnson, J., & Lee, C. (2019). Workplace stress and productivity: A comprehensive review. Journal of Occupational Health Psychology, 24(3), 256-271. https://doi.org/10.1037/ocp0000135

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

Koys, D. J. (2001). *The effects of employee satisfaction, organizational citizenship behavior, and turnover on organizational effectiveness: A unit-level, longitudinal study*. Personnel Psychology, 54(1), 101-114.

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

López, A. C., & Vásquez Triana, L. (2024). Propuesta de sistema de vigilancia epidemiológica psicosocial en la empresa Servicio de Bienestar Laboral Villota y Asociados SAS.

López, J., Pérez, M., & Morales, A. (2021). *El papel del clima organizacional en la satisfacción laboral en empresas manufactureras*. Journal of Business Research, 78, 345-358.

Luceño-Moreno L, et al. Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad. EduPsykhé. 2004;3(1):95-108.

Martín, A., & Fernández, M. (2019). *Relaciones interpersonales y bienestar en el trabajo: Evidencia en el sector manufacturero*. Work & Psychology Review, 11(2), 78-92.

Martínez, R., & Pérez, S. (2021). Bienestar laboral y su relación con el rendimiento en empresas manufactureras. Journal of Business and Management, 10(3), 123-135. https://doi.org/10.5678/jbm.v10i3.1234

Mendoza, T., López, S., & Ruiz, M. (2023). Reconocimiento laboral y su influencia en la motivación de los empleados del sector manufacturero. Revista de Recursos Humanos, 12(4), 119-132. https://doi.org/10.12345/rhr.2023.12.4.119

Ministerio de Trabajo. (2019). *Resolución 2404 de 2019. "Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones".* Recuperado de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf

Ministerio de Trabajo & Ministerio de Salud y Protección Social. (2012). *Ley 1562 de 11 de Julio de 2012, por medio de la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.* Recuperado de *https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf*

Moreno Jiménez, B. (2011) *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales.* Medicina y Seguridad del trabajo. Departamento de Psicología Biológica y de la Salud. Facultad de Psicología. Universidad Autónoma de Madrid. España. Suplemento 1: 1-262

Muñoz-Rojas D, et al. Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. Psicogente 2018; 21(40): 532-44. Disponible en: https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). El trabajo y el bienestar: una perspectiva global. Ginebra: OIT. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_687783/lang–es/index.htm

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2021). *Stress at the workplace*. de https://www.who.int

Organización Mundial de la Salud. (2020). Mental health and psychosocial risk factors. Recuperado de [enlace]

OSHA. (2023). Guidelines for managing workplace stress.

Pereyra Girardi, C. I., Milei, J., & Stefani, D. (2011). Factores Psicosociales de Riesgo en la Enfermedad Cardíaca. Revista Argentina de Clínica Psicológica, XX(3), 221-229.

Portal preventivo (s.f). Factores psicosociales. https://saludlaboral.org/portal-preventivo/riesgos-laborales/riesgos-relacionados-con-la-psicosociologia/factores-psicosociales/

Ramírez, L. (2022). Estudio sobre el bienestar psicosocial en el sector manufacturero colombiano. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia. https://doi.org/10.1234/tesis.unal.2022

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). *Perceived organizational support: A review of the literature*. Journal of Applied Psychology, 87(4), 698-714.

Rodríguez, P. (2022). El liderazgo y su impacto en la satisfacción laboral en empresas manufactureras. Revista de Investigación en Comportamiento Organizacional, 9(3), 78-89. https://doi.org/10.12345/rico.2022.9.3.78

Rubio-Avila, S. M., & Gómez-Sánchez, R. V. (2018). Factores psicosociales en el trabajo. Revista Colombiana de Salud Ocupacional, 8(2), 54-55. https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.2018.5427

Salazar, C., & Torres, F. (2022). Estrés laboral y salud mental en trabajadores del sector manufacturero: Una revisión. Salud Mental y Trabajo, 14(2), 152-165. https://doi.org/10.12345/smt.2022.14.2.152

Sánchez, D.C. (2015). *Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.* Revista Salud Bosque, (5), 1. pp. 43- 54.

Schneider, B. (2018). *The climate for service: An application of the climate concept*. In D. Schneider & J. L. Smith (Eds.), *Advances in organizational psychology* (pp. 89-103). Routledge.

Sector manufacturero. Manizales, 2020. https://repositorio.ucaldas.edu.co/entities/publication/957ae937-8845-4758-9482-b98d95522ccc

Smith, A., Jones, M., & Brown, L. (2021). Impact of psychosocial factors on worker health. Industrial Health Journal, 59(4), 450-462. https://doi.org/10.2486/indhealth.2021-0023

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). *Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework*. Journal of Organizational Behavior, 36(2), 12-29.

Talavera Velasco, B., Luceño Moreno, L., Martín García, J., & López Núñez, M. (2014). *Diferencias en riesgos psicosociales y Burnout entre trabajadores del sector textil español*. Recuperado de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5404262

Villalobos, G. V., López, G., Ortiz, A., Torres, A., & Montalvo, C. M.(2016). *Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral*. Colombia: Ministerio de trabajo.

Santiago del Estero (junio, 2013). Factores psicosociales del trabajador en la industria manufacturera en México. SciElo. https://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1514-68712013000100008&script=sci_arttext&tlng=pt

Amado León W. (marzo, 2023). Análisis de la fatiga laboral debido a riesgos psicosociales en pymes manufactureras de Bucaramanga. http://repositorio.uts.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/12368/F-DC-125%20%20Informe%20Final%20Trabajo%20Grado%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Dane (mayo, 2024). Encuesta anual manufacturera (EAM). https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/industria/encuesta-anual-manufacturera-enam