



**Estrés, demandas laborales y control sobre el trabajo en los grupos de costura y subensamble para una empresa industrial de poliuretano, en el municipio de Guarne, 2024**

Dalgy Zoneida Ruiz Ortiz  
Leidy Carolina Zapata Moreno

Artículo de investigación presentado para optar al título de Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesora  
Mónica Alexandra Cadavid Buitrago, Magíster (MSc) en salud mental

Universidad de Antioquia  
Facultad Nacional de Salud Pública Héctor Abad Gómez  
Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo  
Medellín, Antioquia, Colombia  
2024

Cita	Muñoz Zapata y Martínez Naranjo (1)
Referencia	(1) Muñoz Zapata L, Martínez Naranjo JA. Archivo fotográfico de la Universidad de Antioquia: valoración histórica de las fotografías, 1997 - 2003 [Seleccione modalidad de grado]. Seleccione ciudad UdeA (A-Z). Universidad de Antioquia; Seleccione año de grado.
Estilo Vancouver/ICMJE (2018)	



Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo, Cohorte XXX.



Biblioteca Salud Pública

**Repositorio Institucional:** <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - [www.udea.edu.co](http://www.udea.edu.co)

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

## **Estrés, demandas laborales y control sobre el trabajo en los grupos de costura y subensamble para una empresa industrial de poliuretano**

### **Resumen**

El presente estudio tuvo como objetivo identificar la relación entre el estrés laboral, las demandas laborales y el control sobre el trabajo en los grupos de trabajo de costura y subensamble de una empresa industrial de poliuretano ubicada en Guarne (departamento de Antioquia, Colombia), en aras de contribuir al conocimiento de las condiciones laborales en los procesos productivos de esa organización. *Metodología:* se hizo un estudio con veinte trabajadores de la planta, a través de las encuestas de estrés laboral del Ministerio del Trabajo y los ítems en los dominios *demanda del trabajo* y *control de la Batería de riesgo psicosocial* publicada por esa corporación. *Resultados:* existe una asociación entre los bajos niveles de estrés y la ausencia de riesgo en las dimensiones de demanda y control en el 60 % de la población que participó en el estudio. *Discusión:* el estrés no suele tener una alta prevalencia en la población estudiada, lo que coincide con el bajo nivel de riesgo en las dimensiones de demanda y control. *Conclusión:* en las áreas de costura y subensamble de la empresa estudiada existe una dinámica laboral que protege a sus colaboradores de tener altos niveles de estrés, dados tanto el control que pueden ejercer sobre las tareas como la capacidad de cada individuo para afrontar de manera positiva las demandas psicológicas que enfrenta.

**Palabras clave:** Estrés laboral, demandas laborales, control sobre el trabajo, factor de riesgo psicosocial, salud y seguridad en el trabajo, manufactura.

## **Abstract**

The aim of this study was to identify the relationship between work stress, work demands and control over work in the sewing and subassembly work groups of a polyurethane industrial company located in Guarne (department of Antioquia, Colombia), in order to contribute to the knowledge of the working conditions in the production processes of that organization. Methodology: a study was made with twenty workers of the plant, through the labor stress surveys of the Ministry of Labor and the items in the domains of work demand and control of the Psychosocial Risk Battery published by that corporation. Results: there is an association between low levels of stress and the absence of risk in the dimensions of demand and control in 60% of the population that participated in the study. Discussion: stress does not tend to have a high prevalence in the population studied, which coincides with the low level of risk in the demand and control dimensions. Conclusion: in the sewing and sub-assembly areas of the company studied, there is a work dynamic that protects its collaborators from having high levels of stress, given both the control they can exercise over the tasks and the capacity of each individual to positively confront the psychological demands they face.

## Introducción

Tener salud es necesario para el trabajo, pero puede verse afectada por el desarrollo de este último: los dos elementos guardan, entonces, una relación bidireccional. Como lo menciona Onofre Pérez (1), esta dinámica laboral produce un círculo del que ambas partes se beneficiarían: a cambio de invertir en sus empleados, las empresas reciben compromiso, fidelidad, cumplimiento de actividades y estabilidad. Por el contrario, el descuido y la despreocupación desencadenan baja motivación, enfermedades ocupacionales y ausentismos que llevan a dificultades personales. Estas son detonantes del estrés, fenómeno presente en casi todas las organizaciones y que crece de forma exponencial por las dinámicas y condiciones laborales de hoy.

Las estadísticas en relación al estrés nos indican que existe una relación directa entre el trabajador y el ambiente que lo rodea. La revista Forbes Colombia informa al respecto que “3 de cada 5 trabajadores han indicado sentirse estresados por causas relacionadas con su día a día laboral” (2). “Es difícil considerar alguna ocupación, profesión u oficio que no implique estrés, dada la rapidez y las exigencias en las cuales están inmersas las personas” (3). De acuerdo con Jiménez y León, el estrés laboral se da como resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo o, como riesgo psicosocial que por sí mismo tiene alta probabilidad de afectar significativamente el funcionamiento empresarial y la salud de los trabajadores a mediano y largo plazo (4)

[Los factores de riesgo psicosociales intralaborales son] aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están estrechamente relacionadas con la organización, el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que tienen la capacidad de afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del empleado como al progreso del trabajo. (5)

estas se dividen en cinco dimensiones, y para el presente estudio fueron seleccionadas las de demanda laboral y control sobre el trabajo que de acuerdo al modelo desarrollado en 1990 por Karasek y Theorell, permite explicar el estrés en función del balance entre las demandas psicológicas del trabajo y el nivel de control del trabajador sobre éstas. En otras palabras, el estrés se presenta en contextos con alta demanda

laboral que sobrepasan los recursos personales y del trabajo, que causa una pérdida del control y genera consecuencias en la salud de los colaboradores (6).

Al respecto, Chiang Vega et al. (7) afirma que el control es la dimensión esencial, puesto que es un medio para moderar las demandas del trabajo .Es decir, el estrés no depende tanto del hecho de tener altas demandas como del no tener capacidad de control para resolverlas. Gutiérrez et al. (8) menciona que, el estrés se produce como resultado y consecuencia de una evaluación real o imaginaria en la que el trabajador percibe que las exigencias de la situación exceden sus capacidades, sus destrezas, sus recursos y su tiempo, provocando una sensación de pérdida de control y la presencia de comportamientos disfuncionales.

La *Tercera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo* publicadas por el Ministerio del Trabajo en Colombia (9), revelo que los factores de riesgo psicosociales deben ser un tema prioritario en la salud de los trabajadores ya que “dos de cada tres trabajadores manifestaron estar expuestos a factores psicosociales durante la última jornada laboral” (10). Situación que se intensifica en la industria automotriz y autopartes, sector que aporta el 4% al PIB industrial y genera alrededor de 25.000 empleos directos (11). En este el 11,4% de los trabajadores reportaron sentirse bajo tensión, con un 43% experimentando ansiedad y depresión (12)

En Colombia, el Ministerio de trabajo ha implementado medidas regulatorias para que las empresas garanticen a sus empleados las condiciones mínimas de integridad física y psicológica en el desarrollo de sus funciones. La Resolución 2404 de 2019 y su actualización en 2022 (Resolución 2764) establecen la batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (13) con excelentes resultados para impulsar la atención a estos factores de riesgo, permitiendo la realización de diagnósticos, programas, planes y acciones dirigidas a la prevención y control de estos elementos que han aportado credibilidad a su implementación. Es tal la importancia de este decreto que, pese a

haberse promulgado en un sistema normativo tan cambiante como el colombiano, aún es vigente y su estructura metodológica para la medición de este tipo de riesgos se conserva sin cambios.

Teniendo expuesto hasta el momento, se justifica prestar atención a los factores relacionados con la forma como el individuo se adapta a sus condiciones de trabajo a partir de una visión más integral, con miras a que se establezcan ambientes de trabajo cuya configuración propenda al bienestar de los empleados y, con ello, a reducir sus niveles de estrés. (14). He aquí el valor del estudio que se expondrá en las páginas que siguen: a través de una comparación realizada en 2024 entre los grupos de trabajo de costura y subensamble de una planta de producción de poliuretano para motocicletas ubicada en Guarne (departamento de Antioquia, Colombia), se identificará la conexión entre las demandas del trabajo, el control sobre ellas y el estrés laboral.

## **Metodología**

### **Enfoque**

Se realizó un estudio descriptivo con una población (n:20), con el objetivo de identificar el grado de asociación entre las variables demanda laboral, control sobre el trabajo y estrés, en el personal del área de costura y subensamble en la planta de producción de poliuretano motos.

En aras de obtener datos más precisos, se aplicó la encuesta a todas las personas en lugar de hacer un muestreo. Con esto, se tuvieron en cuenta todas las personas activas que para el momento de la encuesta hubieran permanecido tres meses o más en la organización.

### **Recolección de información**

Se realizó una prueba piloto aplicando el instrumento de evaluación de estrés ocupacional y la batería de riesgo psicosocial en las dimensiones de demanda y de control a dos trabajadores de la empresa objeto estudio que cumplieran con características similares a las de las personas que conforman la muestra, con la finalidad de identificar

el tiempo de respuesta, el grado de comprensión del instrumento y recibir posibles sugerencias. Se encontró que el tiempo promedio para diligenciar la prueba fue de 15 minutos, los ítems del instrumento son claros y comprensibles para el personal operativo evaluado.

Por lo que se procede a encuestar a cada persona que de forma individual lo que implicó un cese de sus actividades laborales de 15 minutos en promedio. Se aplicó

previamente a cada participante el consentimiento informado, se les explicó la finalidad del estudio y el carácter voluntario y anónimo de esta.

Para evaluar los síntomas de estrés en los trabajadores se utilizó la tercera versión del cuestionario para la evaluación de estrés, construido por Villalobos (15) para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y adaptado y validado en población trabajadora de Colombia. La consistencia interna de este instrumento se estimó a través del Alfa de Cronbach, cuyo coeficiente fue de 0.889 ( $p = 0.001$ ). Adicionalmente, para la evaluación de las variables de demanda del trabajo y control sobre el trabajo (tabla 1) se empleó la *Batería de riesgo psicosocial* construida por el Ministerio de la Protección Social (16).

**Tabla 1.** Dimensiones evaluadas por variable

Variable	Dimensiones analizadas
Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demandas cuantitativas</li> <li>• Demandas de carga mental</li> <li>• Exigencias de responsabilidad del cargo</li> <li>• Demandas ambientales y de esfuerzo físico</li> <li>• Demandas de la jornada de trabajo</li> <li>• Consistencia del rol</li> <li>• Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral</li> </ul>
Control sobre el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Control y autonomía sobre el trabajo</li> <li>• Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas</li> <li>• Participación y manejo del cambio</li> <li>• Claridad de rol y capacitación</li> </ul>

Nota: elaborada en base a la batería de riesgo psicosocial, del ministerio de trabajo y seguridad social de Colombia.



Para identificar datos sociodemográficos se creó una encuesta con la que se recogió información referida a edad, sexo, formación académica culminada, lugar de residencia actual, cargo, tiempo laborado en la empresa y tiempo en el cargo actual. Estas pruebas fueron aplicadas a todos los trabajadores que cumplieron con los criterios específicos de inclusión determinados para la muestra.

## **Aspectos éticos**

El presente proyecto cumplió con los principios establecidos de confidencialidad en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1090 del 2006, donde se expresa lo siguiente:

Los psicólogos tienen obligación de respetar la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su profesión, solo se revelará tal información a los demás con el consentimiento de la persona o su representante legal, exceptuando circunstancias en las cuales no hacerlo produzca daño evidente a la persona u otros. (17)

Se siguieron los lineamientos sobre la investigación en seres humanos que se establecen en la resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud (“por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud”).

La investigación tiene un diseño descriptivo de corte transversal con encuestas de tipo no invasivo. Por lo tanto, el riesgo presente en la investigación de acuerdo con el marco legal de bioética es “mínimo” como se expone en el literal B del artículo 11 del capítulo I del título II de la mencionada resolución (18).

Con el ánimo de mantener la confidencialidad en el estudio se hizo uso de un formato de consentimiento informado. Así entonces, se les comunicó verbalmente a los participantes la finalidad del estudio y el carácter voluntario de su participación, por lo que accedieron a firmar el formato mencionado. Con lo anterior, estas personas no se verán afectadas a niveles personal y laboral. Además, los resultados beneficiarán a la empresa porque, se espera, darán cuenta del estado del nivel de estrés las áreas de subensamble y costura como respuesta a las exigencias de los roles que la conforman, de tal suerte que sea posible tomar acciones preventivas o correctivas que mitiguen el riesgo y

propendan al bienestar. A su vez, esperamos contribuir con la comunidad académica a través del aporte investigativo.

## **Análisis de datos**

La sistematización de la información se realizó por medio de una base de datos dispuesta a manera de hoja de cálculo en Microsoft Excel®, en la que se consignaron los registros sociodemográficos presentes en la población estudiada: cargo, antigüedad, edad y área de trabajo. Además, se incorporaron los datos obtenidos de las variables de demanda laboral, control sobre el trabajo y estrés, los cuales fueron analizados usando el baremo presente en la batería de evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Para el índice de estrés se transformaron los puntajes obtenidos en resultados cualitativos que se agruparon de acuerdo con su frecuencia en cinco niveles —muy alto, alto, medio, bajo y muy bajo— para luego separarlos por grupo de trabajo. Igual tarea se realizó con las variables de demandas laborales y control sobre el trabajo, que se agruparon en cinco niveles de riesgo: muy alto, alto, medio, bajo y sin riesgo. De la distribución y promedio de cada una de las variables correlacionadas se generaron los resultados estadísticos pertinentes.

## **Resultados**

Los resultados encontrados de acuerdo con los objetivos planteados fueron los siguientes:

La población que hizo parte del estudio, estuvo conformada por 20 trabajadores de la empresa de los cuales el 50% (10 trabajadores) son operarios de costura y el 50 % (10 trabajadores) son operarios de subensamble. En la tabla 1 se relacionan los resultados encontrados: El 30% (6 trabajadores) han estado vinculados a la empresa por menos de 1 año, el 50% (10 trabajadores) han estado vinculados de 1 a 5 años y entre

5 a 10 años el 10% (2 trabajadores) y el 10% (2 trabajadores) han estado vinculados a la empresa por más 10 años.

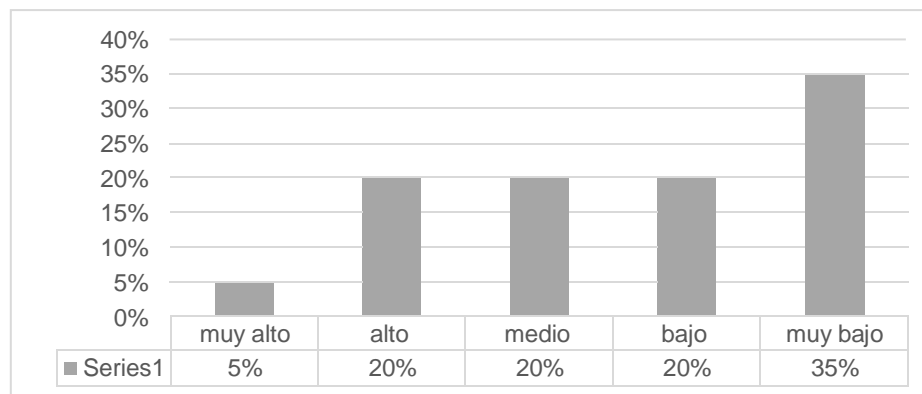
El 5% (1 trabajador) tiene como grado máximo de escolaridad primaria, bachillerato completo el 90% (18 trabajadores) y técnico el 5% (1 trabajador)

En rangos de edad de 20 a 29 años el 35% (7 trabajadores), entre 30 y 40 años el 20% (4 trabajadores), entre 41 y 50 el 30% (6 trabajadores) y más de 50 años el 15% (3 trabajadores). Género femenino el 70% (14 trabajadoras) y masculino 30% (6 trabajadores)

**Tabla2.** Datos sociodemográficos

Variable	Características	Frecuencia	Porcentaje (%)
<b>Género</b>	Femenino	14	70
	Masculino	6	30
<b>Edad (años)</b>	20-29	7	35
	30-40	4	20
	41-50	6	30
	> 50	3	15
<b>Escolaridad</b>	Primaria	1	5
	Bachillerato	18	90
	Técnico	1	5
<b>Tipo de cargo</b>	Costura	10	50
	Subensamble	10	50
<b>Antigüedad en la empresa (años)</b>	< 1	6	30
	1-5	10	50
	5-10	2	10
	> 10	2	10

**Nota:** La información se obtuvo de los cuestionarios aplicados a los trabajadores de la empresa.



**Figura 1.** Porcentajes de los niveles de estrés presentes en los trabajadores de la empresa estudiada.

Como se evidencia en la figura 1, nivel de estrés en los trabajadores evaluados, y según los parámetros de calificación indicados por Villalobos es muy alto en el 5% (1 trabajador), alto el 20% (4 trabajadores), medio el 20% (4 trabajadores) y bajo en el 20% (4 trabajadores), muy bajo el 35% (7 trabajadores).

En la tabla 2, se muestra la presencia de síntomas de estrés en los niveles muy alto, alto, medio y bajo, por cada grupo laboral, logrando evidenciar que en el grupo de subensamble se presenta en los siguientes valores, muy alto el 10% ( 1 trabajador), alto el 10% (1 trabajador), medio el 20% ( 2 trabajadores ), bajo el 20% (2 trabajadores ), muy bajo el 40% ( 4 trabajadores).

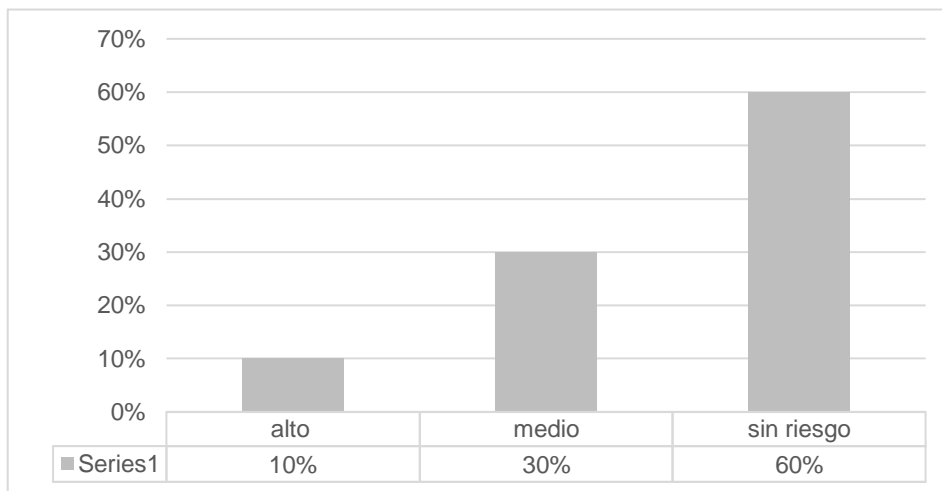
En el área de costura los valores son alto el 30% (3 trabajadores), medio el 20% (2 trabajadores), bajo el 20% (2 trabajadores), muy bajo el 30% (3 trabajadores)

**Tabla 3.** Niveles de estrés por área de trabajo

	Niveles de estrés				
	Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
<b>Costura</b>	0	3	2	2	3
<b>Subensamble</b>	1	1	2	2	4
<b>Total</b>	1	4	4	4	7

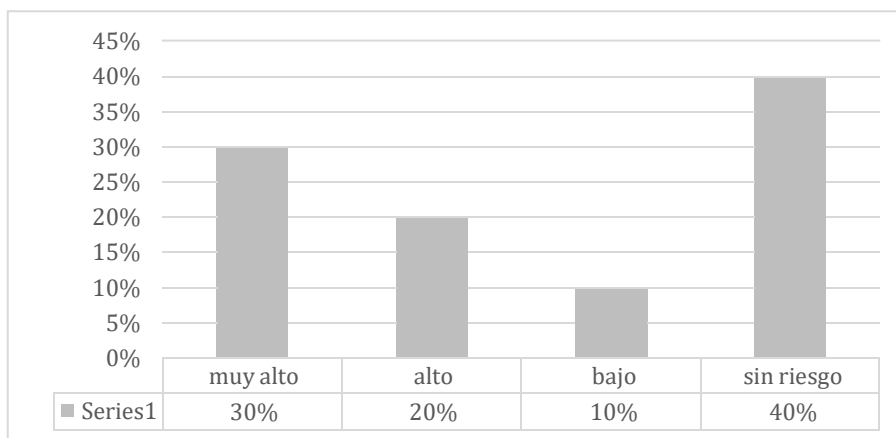
**Nota:** La información se obtuvo de los cuestionarios aplicados a los trabajadores de la empresa.

A continuación, se relaciona lo arrojado en la batería de riesgo psicosocial en las dimensiones demanda laboral y control sobre el trabajo, realizando el abordaje de cada una de las dimensiones de manera independiente por cada una de ellas, iniciando por el componente control sobre el trabajo.



**Figura 2.** Porcentajes de los niveles presentes en la dimensión de control sobre el trabajo, en el área de costura de la empresa estudiada.

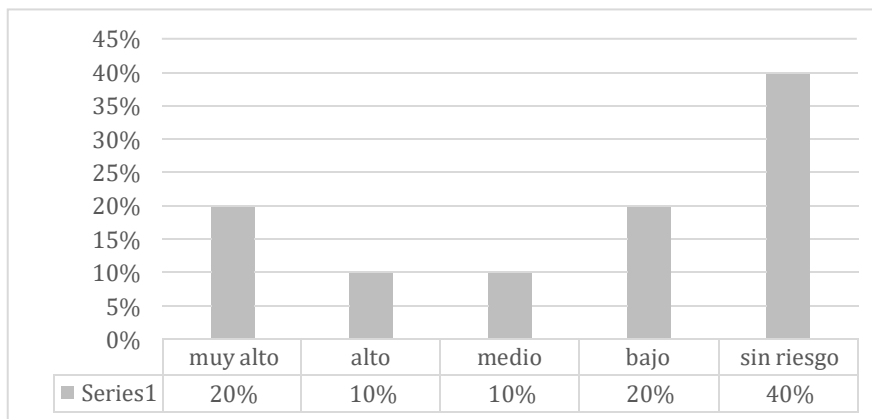
Del componente control sobre el trabajo se puede evidenciar que, según la información presentada en la figura 2, los empleados de costura se ubican de la siguiente manera: alto el 10 % (1 trabajador), medio el 30% ( 3 trabajadores) y sin riesgo el 60% ( 6 trabajadores).



**Figura 3:** Porcentajes de los niveles presentes en la dimensión control en el área de subensamble de la empresa estudiada.

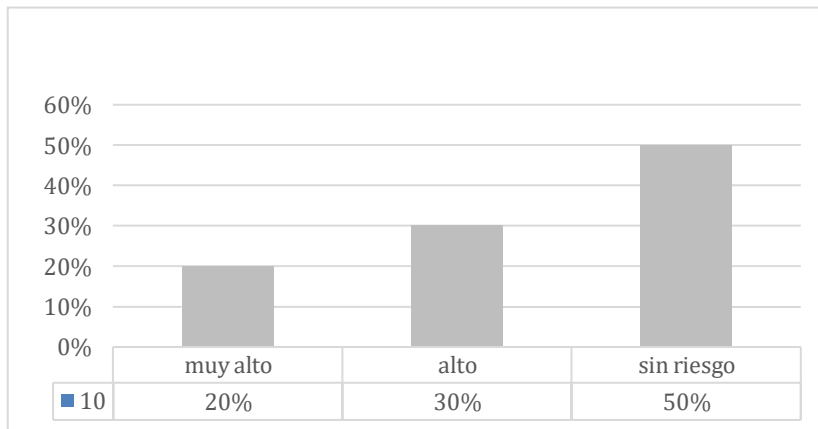
En relación al área de subensamble, en la dimensión control, se puede evidenciar, según la información presentada en la figura 3, que los empleados de esta empresa se ubican de la siguiente manera: muy alto 30% (3 trabajadores), alto 20% (2 trabajadores), bajo 10% (1 trabajador) y sin riesgo 40% (4 trabajadores)

Así entonces, según los datos disponibles, los niveles de tensión en ambas áreas parecen ser bajos. De acuerdo con Cacivio (19), encontrarse en esta situación favorece que el individuo tenga libertad de elegir el curso de acción más efectivo en respuesta a un estresor: puede probar la eficacia de las acciones seleccionadas, reforzándolas si comprueba su efectividad o modificándolas si fallan.



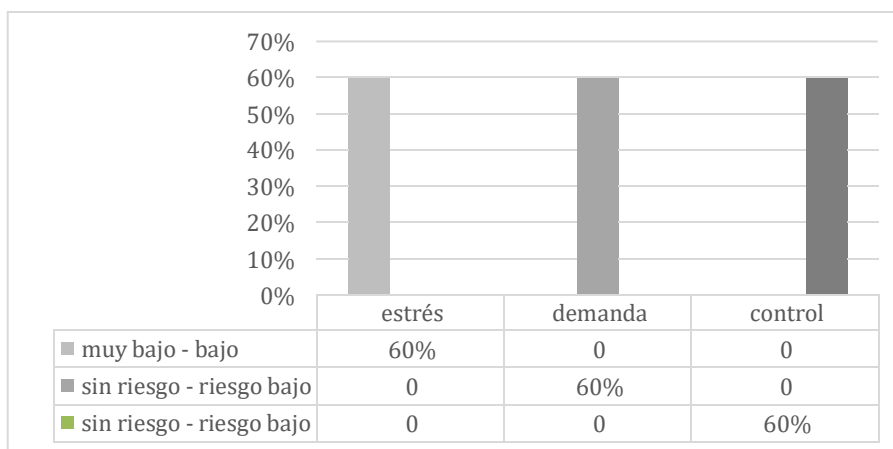
**Figura 4:** Porcentajes de los niveles presentes en la dimensión demandas del trabajo en el área de costura de la empresa estudiada

En lo que respecta al componente demandas laborales, se puede observar en la figura 4, que los empleados del área de costura se ubican de la siguiente manera, 20% presentan un nivel muy alto (2 trabajadores), alto el 10% ( 1 trabajador), medio el 10% ( 1 trabajador), bajo el 20% ( 2 trabajadores ) y sin riesgo el 40% (4 trabajadores).



**Figura 5:** Porcentajes de los niveles presentes en la dimensión demandas del trabajo en el área de costura de la empresa estudiada

En lo que respecta al componente demandas laborales en el área de subensamble como se evidencia en la figura 5, se presenta en un nivel muy alto el 20% (2 trabajadores), alto el 30% (3 trabajadores) sin riesgo el 50% ( 5 trabajadores).



**Figura 6:** Datos agrupados de los porcentajes de estrés, demanda sobre el trabajo y control sobre el trabajo presente en los grupos de estudio.

Los datos observados en la figura 6 indican que, en las áreas de costura y subensamble el 60% de la población (11 personas) se ubican en un nivel de estrés que oscila entre bajo y muy bajo. En las dimensiones de demanda y control el nivel es sin riesgo en el 60% (11 personas). Estos resultados sugieren la existencia de una correlación entre los niveles de estrés y demanda control. La baja prevalencia de estrés alto o muy alto coincide con un nivel bajo de demanda y control, lo que indica que no hay riesgo significativo para la población estudiada en estas áreas.

## **Discusión**

La identificación del vínculo entre estrés laboral, demandas laborales y control sobre el trabajo en los grupos de costura y subensamble de la empresa estudiada permite formular reflexiones que se expondrán a continuación.

El estrés y los altos niveles de demanda control, no son frecuentes en estos trabajadores, dado que el 60% (11 trabajadores) tienen niveles de estrés muy bajos o bajos, y en las dimensiones demanda laboral y control sobre el trabajo se ubican en un nivel sin riesgo o riesgo bajo. Información contrataría a la presentada por del Mejía del Prado y Arias Infante (20), donde en la investigación realizada a una empresa de sistemas de escape los factores de riesgos psicosocial como la presión y la sobrecarga provocan estrés en los trabajadores lo que termina afectando sus procesos productivos.

Estos resultados se presentan como similares a los del modelo de demanda-control de Karasek y Theorell (citado por Arribas (21)), según el cual el estrés se vincula con se vincula al trabajo en tanto combinación de altas demandas de índole psicológica y escaso control en la toma de decisiones

Cabe hablar, entonces, de un desbalance entre las demandas psicológicas del trabajo —por ejemplo, un volumen alto de trabajo y la ausencia de tiempo suficiente para



hacer actividades laborales bajo presión— y el grado de control que el trabajador puede tener sobre ellas —posibilidad de desarrollar las propias capacidades y libertad para tomar decisiones de índole laboral

En otro estudio sobre estrés laboral y su relación con la demanda-control de colaboradores de dos pymes se muestra que el cuestionario de estrés de la *Batería de riesgo psicosocial* permitió establecer los niveles de este factor en los trabajadores de ambas empresas. Los resultados permitieron determinar que la mayoría de estas personas no tienen síntomas relacionados con estrés: el nivel de riesgo en este sentido fue bajo en un porcentaje considerable (52,6 %) de los casos (22), situación que se asemeja a la encontrada en el presente trabajo.

Investigaciones como la de Simó et al. (23) han indicado que el hombre ha trabajado para satisfacer sus necesidades y, además, para crecer en los ámbitos personal y profesional. No obstante, es importante destacar que el individuo debe contar con herramientas que le permitan interactuar de forma adecuada con el ambiente, la tarea y las condiciones laborales en que se encuentre. La situación de los trabajadores de la empresa estudiada parece reflejar lo anterior: además de disponer de lo necesario para su labor, manifiestan sentirse apoyados por el equipo de trabajo y sus líderes. Esto hace evidente que la percepción de apoyo y trabajo colaborativo es importante, y previene el estrés derivado de la demanda del trabajo.

Este apoyo entre compañeros y su relación con los bajos niveles de estrés se puede presentar por las relaciones emocionales que se crean en la organización, derivadas a su turno de la estabilidad laboral: existe en la organización un empoderamiento de trabajo en equipo que se inculca a sus colaboradores mediante la apropiación personal de la cultura empresarial y la implementación de planes de entrenamiento y escuelas de destrezas (concebidas para que el desempeño del colaborador sea óptimo). La existencia de estas condiciones en la empresa estudiada

permite señalar que el apoyo social y la estructuración de una cultura organizacional afianzada son escudos contra el estrés porque rompen la relación entre este y la demanda y control asociados a las actividades laborales.

Chiang Vega et al. (7) llegan a una conclusión que se refleja en el presente estudio: el trabajo en equipo y la cultura asociada a este tienen un impacto positivo en el desempeño de los trabajadores de las organizaciones. El apoyo social de jefes y compañeros sirve como soporte tanto en las labores como en el plano emocional, toda vez que contribuye a atenuar las sensaciones de tensión. Otros trabajos coinciden: Arribas señala que “el apoyo social reduce el efecto del estrés, redundando en una mejora de la salud del individuo”. (24); y Aristizábal sostiene que las relaciones sociales tejidas en el entorno laboral que se condensan como apoyo social —de compañeros o de superiores— pueden traer como efecto positivo una reducción en los niveles de estrés (25).

## **Conclusiones**

Este estudio aporta información sobre la relación entre el estrés, las demandas laborales y el control sobre el trabajo en la industria de poliuretano, con hallazgos que se diferencian a los del modelo demanda-control tradicional. La presencia de bajos niveles de estrés y el bajo nivel de riesgo en las demandas y el control nos hablan de factores protectores en este contexto laboral.

Se sugiere que los trabajadores de la empresa de poliuretano, específicamente en las áreas de costura y subensamble afrontan de manera positiva las demandas psicológicas y ejercen control sobre las tareas ligadas a su rol, a sus habilidades individuales, al trabajo en equipo, a las condiciones de entrenamiento y a la cultura de la organización. Ahora bien, sería propicio que estudios comparativos posteriores indagaran por los asuntos vistos en otras áreas de producción de la misma empresa, en aras de

validar si en ellas las condiciones de estrés, demandas laborales y control se asemejan o difieren de las expuestas aquí para la áreas que fueron objeto de estudio.

Al margen de lo anterior, sería deseable estudiar las condiciones extralaborales de los trabajadores de esta empresa, y en especial las de quienes mostraron niveles altos de estrés, dado que, como se vio, las causas de sus padecimientos no parecen radicar en su actividad productiva: usan sus habilidades y competencias en el trabajo, reciben instrucciones claras y sus diferencias en cuanto a nivel de escolaridad, sexo o condición socioeconómica no parecen tener incidencia en lo que atañe al estudio realizado.

Por ultima se hace necesario que la empresa desarrolle un programa que le permita la identificación, y el control de los factores de riesgo psicosocial, favoreciendo la mejora continua en la cadena productiva.

## Referencias

1. Onofre Perez, L. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1 [Tesis de pregrado]. Repositorio Institucional UASB – Digital. 2021. Recuperado a partir de: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>
2. Staff Forbes. Forbes Colombia. 2022 [citado 17 de mayo de 2024]. Colombia es el país con mayor estrés laboral en Latinoamérica. Disponible en: <https://forbes.co/2022/06/09/capital-humano/colombia-es-el-pais-con-mayor-estres-laboral-en-latinoamerica/>
3. Velandia SRS, Santander YSG. Análisis sistemático sobre estrés laboral en Colombia. Análisis [Internet]. 1 de julio de 2021 [citado 17 de mayo de 2024];53(99). Disponible en: <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/analisis/article/view/68063>.
4. Jiménez, B M., & León, C B. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo.2010.Disponible en: <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp->

content/uploads/2019/05/Factores-y-riesgos-psicosociales-Formas-consecuencias-medidas-y-buenas-pr%C3%A1cticas.pdf

5. Martín Daza F, Pérez Bilbao J. NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación [Internet]. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; 1997 [citado 12 de marzo de 2024]. Disponible en: [https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp\\_443.pdf/35f6978d-1338-43c3-ace4-e81dd39c11f0](https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_443.pdf/35f6978d-1338-43c3-ace4-e81dd39c11f0)
6. Buitrago-Orjuela LA, Barrera-Verdugo MA, Plazas-Serrano LY, Chaparro-Penagos C. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. Rev Investig En Salud Univ Boyacá. 11 de noviembre de 2021;8(2):131-46
7. Chiang Vega M, Gómez Fuentealba N, Sigoña Igor M. Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. Salud Los Trab. diciembre de 2013;21(2):111-28.
8. Gutiérrez Martínez RE, Ángeles Jiménez YI. Estrés laboral: una realidad en las organizaciones. Segunda edición. Ciudad de México: Trillas; 2021. 216 p.
9. Ministerio del Trabajo, Organización Iberoamericana de Seguridad Social. Tercera encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de riesgos laborales. Bogotá: Ministerio de Trabajo; 2021. 589 p.
10. Sandoval Jaimes S, Ospino Rivera JS. Estrategias de la responsabilidad social empresarial una oportunidad para la gestión de los factores de riesgo psicosociales. Rev Colomb Salud Ocupacional. 30 de diciembre de 2023;13(2):e-9548.
11. Ministerio del Trabajo, Organización Iberoamericana de Seguridad Social. Tercera encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de riesgos laborales. Bogotá: Ministerio de Trabajo; 2021. 589 p.
12. Redacción El Tiempo. El Tiempo. 2014 [citado 15 de mayo de 2024]. Hay crisis estructural en la industria automotriz, según la Andi. Disponible en: <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-13758296>
13. Departamento Administrativo de la Función Pública. Decreto 2404 de 2019, Por el cual se reglamenta el artículo 155 de la Ley 1955 de 2019 y se modifica el Título 3 de la Parte 2º del Libro 2 del Decreto 1170 de 2015 único del Sector Administrativo de Información Estadística [Internet]. 2019 [citado 15 de mayo de 2024]. Disponible en: [https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=104952](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=104952)
14. Sánchez J. Estrés laboral. Rev Hidrogénesis. 2010;8(2):55-63.
15. Villalobos G. Cuestionario para la evaluación del estrés. Ministerio del Trabajo; 2010.

16. Ministerio de la Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial [Internet]. Bogotá: Ministerio de la Protección Social; 2010. 402 p. Disponible en: <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>
17. Departamento Administrativo de la Función Pública. Ley 1090 de 2006, por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones [Internet]. Departamento Administrativo de la Función Pública; 2006 [citado 8 de julio de 2024]. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66205>
18. Ministerio de Salud. Resolución 8430 de 1993, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud [Internet]. Ministerio de Salud; 1993 [citado 8 de julio de 2024]. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>
19. Cacivio R. Factores de riesgo psicosocial en contextos laborales de extensionistas agropecuarios de la Argentina [Internet] [Tesis doctoral]. Universidad Nacional de La Plata; 2017 [citado 8 de junio de 2024]. Disponible en: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/59647>
20. Mejía del Prado LA, Arias Infante YK. Análisis de los factores de riesgo que ocasionan estrés laboral en los trabajadores de la empresa Comercial y Servicios Larco S.A.S. Sede Barranquilla [Internet] [Tesis de especialización]. [Bogotá]: ECCL; 2018 [citado 8 de junio de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/2580>
21. Martín Arribas MC. Estrés relacionado con el trabajo (modelo de demanda-control-apoyo social) y alteraciones en la salud: una revisión de la evidencia existente. *Enferm Intensiva*. 1 de octubre de 2007;18(4):168-81.
22. Aristizábal Aristizábal ML. Estrés laboral y su relación con la demanda - control del trabajador, de colaboradores de dos PYMES de la ciudad de Manizales y propuesta de intervención [Internet] [Tesis de especialización]. [Manizales]: Universidad de Manizales; 2019 [citado 8 de julio de 2024]. Disponible en: <https://ridum.umanizales.edu.co/handle/20.500.12746/3493>
23. Simó MJM, Torres PR, Padilla RÁA. El modelo de demandas-control-apoyo y su relación con el riesgo percibido de enfermedad-accidente. Una aplicación a la Comunidad Autónoma andaluza. *Rev Int Sociol*. 30 de diciembre de 2013;71(3):643-68.
24. Ministerio del Centro de estudios regulatorios. [En línea] 24 de junio de 2024. <https://www.cerlatam.com/normatividad/mintrabajo-resolucion-2764-de-2022/>.
25. Aristizabal Aristizabal, M. Estrés laboral y su relación con la demanda - control del trabajador, de colaboradores de dos empresas PYMES. [ Tesis de Especialización]

Repositorio Universidad de Manizales, 2018. Recuperado a partir de:  
<https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle>