

**Factores Laborales y Extralaborales que Intervienen en el Estrés de la Población
Trabajadora del Sector de Alimentos en Colombia**

**Labor and non-labor factors that contribute to stress among the food sector workers
in Colombia**

Shirley Adriana Tobón Villada¹

Corporación Universitaria Remington
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Especialización en derecho laboral
2025

Resumen

¹ Abogada, estudiante de la Especialización en Derecho Laboral de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Corporación Universitaria Remington. Orcid: <https://orcid.org/0009-0006-3396-7455>, Correo: shirley.tobon.2229@miremington.edu.co

El estrés laboral es un fenómeno ampliamente reconocido que afecta a la población trabajadora a nivel global, constituyendo uno de los principales problemas de salud ocupacional. En Colombia, la situación es alarmante, ya que un alto porcentaje de empleados del sector de alimentos reportan elevados niveles de estrés diario. Este estrés se manifiesta a través de síntomas físicos, emocionales y conductuales que impactan negativamente en la salud y el rendimiento laboral. Las causas del estrés laboral en este sector se dividen en factores intralaborales (como la carga de trabajo excesiva, las relaciones conflictivas y la falta de reconocimiento) y factores extralaborales (principalmente la insuficiencia salarial y la presión económica). Aunque el salario sigue siendo un factor relevante, la felicidad laboral, entendida como la percepción de bienestar y desarrollo en el trabajo, juega un papel fundamental en la satisfacción y el equilibrio de los empleados.

Palabras clave: estrés laboral, trabajadores, salud ocupacional, factores laborales.

Abstract

Work-related stress is a widely recognized phenomenon that affects the working population globally, making it one of the main occupational health issues. In Colombia, the situation is alarming, as a high percentage of employees in the food sector report elevated levels of daily stress. This stress manifests through physical, emotional, and behavioral symptoms that negatively impact both health and work performance. The causes of work-related stress in this sector are divided into labor factors (such as excessive workload, conflictive relationships, and lack of recognition) and non-labor factors (mainly low wages and economic pressure). Although salary remains a relevant factor, job happiness—understood as the perception of well-being and development at work—plays a crucial role in employee satisfaction and balance.

Key words: work stress, workers, occupational health, occupational factors.

Introducción

El estrés laboral es un problema creciente en el entorno organizacional colombiano y a nivel global, con un impacto significativo en la salud y el bienestar de los trabajadores (Plazas et al., 2023). Este fenómeno se define como una respuesta fisiológica y psicológica negativa frente a las exigencias del entorno laboral, agravada por la interacción con factores extralaborales, como las responsabilidades familiares y las presiones económicas. En la actualidad, las dinámicas laborales exigen un alto nivel de productividad y compromiso, lo que, en muchos casos, desemboca en sobrecarga de trabajo, jornadas prolongadas, incertidumbre laboral y dificultades en la conciliación entre la vida personal y profesional (Patlán, 2013).

Dentro de este contexto, entre los factores laborales destacan la carga excesiva de tareas, la falta de claridad en las funciones, la presión por el cumplimiento de objetivos, la inseguridad contractual y la ausencia de un ambiente organizacional saludable. Por su parte, los factores extralaborales incluyen aspectos como la inestabilidad económica, las dificultades en el entorno social y familiar, así como las expectativas personales de éxito y estabilidad. Ahora bien, en Colombia, la industria de alimentos y bebidas representa aproximadamente el 3% del PIB nacional (Cide, 2023) y está compuesta por cerca de 45.000 empresas, de las cuales el 98% son micro y pequeñas empresas (Garcés, 2023), lo que evidencia la alta demanda de mano de obra y las condiciones laborales desafiantes que pueden generar estrés en los trabajadores de este sector. La interacción de estos elementos genera un impacto significativo en el desempeño de los empleados y en su calidad de vida, lo que puede derivar en problemas de salud física y mental, disminución de la motivación y una menor eficiencia en el ámbito laboral.

Dado el crecimiento exponencial de enfermedades psicosociales relacionadas con el trabajo, resulta necesario analizar los factores que inciden en el desarrollo del estrés laboral en la

población trabajadora en Colombia. En 2021, las enfermedades laborales avisadas y relacionadas con la salud mental alcanzaron las 1.249, lo que representa un incremento del 9% en comparación con 2020, cuando se registraron 1.000 casos. Este aumento es especialmente preocupante en las mujeres, quienes constituyeron el 62% de estos siniestros (Fasecolda, 2022).

La población trabajadora del sector alimentos se enfrenta a altos niveles de estrés debido a los factores de demandas físicas y mentales, y a que la industria alimenticia en Colombia a menudo labora largas jornadas, trabajo bajo presión y trabajo repetitivo, esto con el fin de cumplir con los estándares de calidad y metas en producción. Además, las condiciones laborales a menudo no son óptimas, lo que genera un ambiente de trabajo estresante y poco agradable durante el desempeño de sus funciones.

Por otra parte, la incertidumbre sobre la estabilidad laboral incrementa los niveles de estrés en los trabajadores del sector alimentos en Colombia, esta situación afecta su bienestar emocional, ya que en este sector es frecuente la deserción o terminación de contratos laborales, motivada principalmente por factores salariales y el cumplimiento de funciones.

También es importante mencionar que las relaciones interpersonales entre compañeros y supervisores en el sector de alimentos en Colombia pueden influir significativamente en el bienestar emocional de los empleados. Esto se debe a la necesidad de cumplir estrictamente con las normas de buenas prácticas de manufactura y saneamiento, esenciales para garantizar productos con altos estándares de calidad. Esta exigencia puede generar tensiones laborales, especialmente entre el personal operativo y los mandos medios, quienes son responsables de asegurar el cumplimiento de los estándares y objetivos de las empresas.

En este contexto, el presente artículo tiene como objetivo general analizar los factores laborales y extralaborales que influyen en el estrés de la población trabajadora del sector económico alimenticio en Colombia; considerando el incremento de enfermedades psicosociales relacionadas con el trabajo y el impacto negativo que estas generan en la calidad de vida y el desempeño laboral, este análisis resulta clave para comprender la magnitud del problema y aportar soluciones que contribuyan a la creación de entornos organizacionales más saludables y sostenibles. Con relación al objetivo se orienta la pregunta clave siendo esta: ¿Cuáles son los factores que causan el estrés laboral y extralaboral en la población trabajadora del sector alimentos en Colombia?

Estrés Laboral y su Impacto en el Entorno Organizacional

El estrés laboral es un problema cada vez más común en las empresas y tiene un impacto directo en el bienestar y el rendimiento de los trabajadores. Se produce cuando las exigencias del trabajo superan lo que una persona puede manejar, generando respuestas físicas, emocionales y mentales que pueden afectar su salud y su desempeño diario. Es por ello por lo que en el contexto colombiano, el estrés laboral cobra relevancia debido a las condiciones de trabajo que, en muchas ocasiones, incluyen cargas laborales excesivas, poca claridad en los roles, escaso reconocimiento y dificultades en la conciliación entre la vida laboral y personal.

Los factores que influyen en el estrés laboral pueden clasificarse en dos grandes categorías: los factores intralaborales, que incluyen la carga de trabajo, la autonomía, el ambiente organizacional y las relaciones interpersonales; y los factores extralaborales, como la situación económica, el transporte, los problemas familiares y las condiciones de vida del trabajador. La interacción entre estos factores incide directamente en la salud física y mental de los empleados,

afectando su rendimiento y la estabilidad de las empresas (Ministerio de la Protección Social, Resolución 2646 de 2008).

En Colombia, la medición del riesgo psicosocial se realiza a través de la batería de instrumentos diseñada para evaluar los factores de riesgo tanto intralaborales como extralaborales. Estos instrumentos permiten identificar las principales fuentes de estrés y diseñar estrategias de intervención para mejorar el bienestar de los trabajadores. A continuación, se presentan los principales modelos teóricos que explican la relación entre el entorno laboral y el estrés, proporcionando una base científica para su comprensión y gestión.

Modelos Teóricos para el Análisis del Estrés Laboral

El Modelo de Demanda-control de Karasek

El modelo de demanda-control, propuesto por Karasek, establece que el estrés laboral surge cuando las demandas del trabajo son altas y el control sobre las tareas es bajo. Según Häusser et al. (2010), la combinación de una elevada carga de trabajo con una autonomía limitada genera reacciones de estrés negativas, lo que afecta la salud física y mental de los empleados.

Demerouti y Bakker (2011) ampliaron este modelo al incluir el concepto de recursos laborales, argumentando que el estrés no solo se genera por altas demandas, sino también por la falta de recursos adecuados para enfrentarlas. En este sentido, un ambiente de trabajo que proporcione herramientas y apoyo a los empleados puede mitigar los efectos del estrés, promoviendo un mayor bienestar y productividad.

Cox, Griffiths y Rial-Gonzalez (2000) refuerzan la validez de este modelo, destacando que los entornos laborales con alta exigencia y poco control sobre las tareas son los principales generadores de estrés. Además, Gabriel y Aguinis (2022) encontraron que proporcionar un mayor control sobre el trabajo no solo reduce el estrés, sino que también fomenta el comportamiento proactivo de los empleados, promoviendo una mejor gestión de sus responsabilidades.

El Modelo de Esfuerzo-recompensa de Siegrist

Otro modelo clave en la comprensión del estrés laboral es el de esfuerzo-recompensa, desarrollado por Siegrist. Este modelo sostiene que el estrés se produce cuando existe un desequilibrio entre el esfuerzo que el trabajador invierte en su labor y las recompensas que recibe a cambio. Siegrist (2017) demostró que esta falta de equilibrio está relacionada con problemas de salud como fatiga crónica y síntomas depresivos.

Zhuo et al. (2020) respaldaron esta teoría al encontrar una relación directa entre condiciones de esfuerzo-recompensa adversas y síntomas depresivos en los empleados. Del mismo modo, Illidge y Quimbayo (2020) validaron estos resultados en un contexto cultural diferente, demostrando que el agotamiento laboral aumenta cuando los trabajadores sienten que no reciben una compensación adecuada por su esfuerzo.

Cohen y Wills (2016) aportan una perspectiva complementaria al señalar que el soporte social en el trabajo puede moderar los efectos negativos del estrés. Un entorno laboral en el que los empleados se sientan respaldados y valorados puede disminuir el impacto del desequilibrio esfuerzo-recompensa, reduciendo así la incidencia de estrés y agotamiento.

La Teoría del Equilibrio Trabajo-vida

El equilibrio entre la vida laboral y personal es un aspecto fundamental en la gestión del estrés en el trabajo. Allen et al. (2013) realizaron un metaanálisis en el que demostraron que el conflicto entre estas dos esferas está asociado con un mayor nivel de estrés y una menor satisfacción laboral. La dificultad para compaginar responsabilidades laborales con las necesidades personales puede generar agotamiento y afectar la calidad de vida de los empleados.

Kossek y Ozeki (2018) demostraron que la existencia de políticas laborales que promuevan el equilibrio trabajo-vida no solo beneficia a los empleados, sino que también mejora el rendimiento y la lealtad organizacional. Greenhaus y Allen (2011) sostienen que el conflicto trabajo-vida puede afectar negativamente la productividad, por lo que es crucial adoptar un enfoque integral que permita gestionar estas tensiones.

El modelo de transacciones de estrés de Lazarus y Folkman

El modelo de transacciones de estrés, desarrollado por Lazarus y Folkman, pone énfasis en la percepción individual del estrés y las estrategias de afrontamiento utilizadas para enfrentarlo. Según Lazarus y Folkman (2020), el estrés no solo depende de las condiciones laborales, sino también de la evaluación cognitiva que hace el individuo sobre su capacidad para enfrentar las situaciones demandantes.

Folkman y Moskowitz (2017) analizaron el impacto de las estrategias de afrontamiento en la mitigación del estrés laboral, destacando que los empleados que utilizan estrategias adaptativas tienen un menor riesgo de desarrollar problemas de salud mental. De manera similar,

Macías et al. (2013) encontraron que las intervenciones basadas en el afrontamiento pueden ser eficaces para reducir los efectos negativos del estrés en la salud mental.

Finalmente, Sonnentag (2018) revisó la paradoja de la recuperación, señalando que el estrés crónico puede ser mitigado si los trabajadores tienen tiempo suficiente para descansar y recuperarse. En este sentido, las organizaciones deben fomentar espacios de recuperación y proporcionar recursos que faciliten la gestión del estrés en el entorno laboral.

Impacto del estrés laboral en la salud y productividad en Colombia: Análisis basado en cifras recientes

El estrés laboral se ha convertido en un fenómeno estructural en la dinámica laboral colombiana, trascendiendo el ámbito individual para convertirse en un problema de salud pública con consecuencias económicas y sociales de gran envergadura. A pesar de que tradicionalmente se ha considerado un aspecto subjetivo de la experiencia laboral, en la actualidad es reconocido como un factor determinante en la productividad, la estabilidad emocional de los trabajadores y la sostenibilidad de las empresas. La creciente prevalencia del estrés en el ámbito laboral en Colombia exige una reflexión profunda sobre sus causas, sus implicaciones y la urgencia de adoptar estrategias efectivas para su mitigación.

Diversos estudios y encuestas han evidenciado la magnitud de este problema. El 80% de los trabajadores colombianos reportan experimentar altos niveles de estrés en su entorno laboral (Bernal, 2024). Esta cifra no solo es preocupante por su impacto en la calidad de vida de los empleados, sino porque pone en entredicho la efectividad de los modelos de gestión del talento humano que predominan en el país. La naturalización del estrés como un componente

“inevitable” de la vida laboral ha llevado a que las empresas subestimen sus efectos, lo que, a largo plazo, se traduce en problemas de salud crónicos, desmotivación y menor compromiso organizacional.

Adicionalmente, un estudio de indica que el 57% de los empleados en Colombia se sienten al menos algo estresados diariamente en sus trabajos, superando la media global del 50% (Forbes, 2022). Este dato no solo posiciona a Colombia como uno de los países con mayor prevalencia de estrés laboral en América Latina, sino que también evidencia una deficiencia en la implementación de políticas laborales orientadas al bienestar.

El estrés laboral no es un problema menor ni aislado. Se ha demostrado su relación directa con enfermedades cardiovasculares, trastornos de ansiedad y depresión, lo que no solo afecta a los empleados, sino que genera costos adicionales para el sistema de salud y las empresas (Patlán, 2019). Este panorama es aún más alarmante si se considera que en Colombia el acceso a servicios de salud mental es limitado y que las estrategias de prevención en el ámbito laboral suelen ser insuficientes o inexistentes.

Conclusiones

El estrés laboral se ha consolidado como un problema de salud pública en Colombia, afectando no solo el bienestar físico y mental de los trabajadores, sino también la productividad y estabilidad de las organizaciones. Las cifras analizadas evidencian un incremento en las enfermedades psicosociales relacionadas con el trabajo, especialmente en mujeres, lo que resalta la necesidad de abordar este fenómeno desde una perspectiva integral.

Es evidente que el estrés en el ámbito laboral no solo impacta al individuo, sino que también repercute en la dinámica organizacional, incrementando el ausentismo, la rotación de personal y reduciendo la eficiencia en el desempeño laboral. Por ello, resulta fundamental que las empresas adopten estrategias de prevención y gestión del estrés, como la implementación de programas de bienestar, apoyo psicológico y promoción de un equilibrio entre la vida laboral y personal, que incluyen pausas activas, acceso a asesoría psicológica y jornadas flexibles.

Asimismo, se hace necesario un mayor compromiso por parte de las entidades gubernamentales para fortalecer la legislación y políticas públicas que regulen las condiciones de trabajo y garanticen espacios laborales saludables. Solo a través de un enfoque conjunto entre empleadores, trabajadores y el Estado, será posible mitigar el impacto del estrés laboral y mejorar la calidad de vida de la población trabajadora en Colombia.

En Colombia el Código Sustantivo del Trabajo y la normatividad en riesgos laborales establecen lineamientos claros para la protección de la salud mental de los trabajadores, sin embargo el estrés en el sector de alimentos evidencian una desconexión preocupante entre la legislación y su aplicación real en los entornos laborales, las relaciones interpersonales tensas, la presión por no cumplir con estrictas normas de calidad y la inseguridad frente a la estabilidad laboral son factores que impactan directamente el bienestar emocional del personal, por lo tanto es primordial que las empresas no solo cumplan con lo establecido en la ley, sino que desarrollen una cultura organizacional que promuevan entornos laborales saludables, sostenibles y centrados en el respeto por la salud mental de sus empleados.

Es fundamental que el estrés laboral deje de verse como una consecuencia inevitable del trabajo y se aborde como una problemática que requiere estrategias integrales. La creación de políticas laborales que incentiven ambientes de trabajo saludables, la promoción de una cultura organizacional basada en el respeto y el reconocimiento, y el fortalecimiento del acceso a servicios de salud mental deben convertirse en prioridades tanto para el sector público como para el privado.

Referencias

- Bernal, J. (2024) *El 80% de los trabajadores colombianos padece de estrés laboral: qué es lo que está pasando*. Infobae. <https://www.infobae.com/colombia/2024/10/03/el-80-de-los-trabajadores-colombianos-padece-de-estres-laboral-revelo-informe-internacional/>
- Cide (2023). *La industria alimentaria en Colombia: crecimiento y oportunidades en el país*. Cide Colombia. <https://cidecolombia.com/la-industria-alimentaria-en-colombia-crecimiento-y-oportunidades-en-el-pais/>
- Cohen, S., & Wills, T. A. (2016). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 119(2), 354-364. https://lhc.ucsd.edu/MCA/Mail/xmcamail.2012_11.dir/pdfYukILvXsL0.pdf
- Cox, T., Griffiths, A., & Rial-Gonzalez, E. (2000). *Work-related stress: Theoretical perspectives and research directions*. European Agency for Safety and Health at Work. https://osha.europa.eu/sites/default/files/TE2800882ENC_-_Research_on_Work-Related_Stress.pdf
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 1-9. doi:10.4102/sajip.v37i2.974
- Fasecolda (2022) *En 2021 se afiliaron cerca de 900 mil nuevos trabajadores al Sistema General de Riesgos Laborales*. <https://www.fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2023/06/En-2021-se-afiliaron-cerca-de-900-mil-nuevos-trabajadores-al-Sistema-General-de-Riesgos-Laborales.pdf>
- Folkman, S., & Moskowitz, J. T. (2017). *Stress, coping, and health: An overview*. In The Oxford Handbook of Stress, Health, and Coping (pp. 1-27). Oxford University Press.
- Forbes (2022) *Colombia es el país con mayor estrés laboral en Latinoamérica*. Forbes Colombia
- Gabriel, K. P., & Aguinis, H. (2022). How to prevent and combat employee burnout and create healthier workplaces during crises and beyond. *Business Horizons*, 65(2), 183–192. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.037>

- Garcés, C. C. (29 de noviembre de 2023). La dinámica comercial de la industria de alimentos y bebidas aporta un 3% al PIB. *La República*.
<https://www.larepublica.co/especiales/sectores-clave-en-la-productividad/la-industria-de-alimentos-y-bebidas-aporta-3-al-pib-3757634>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. *Journal of Management*, 37(1), 130-160.
https://www.researchgate.net/publication/259280583_Work-Family_Balance_A_Review_and_Extension_of_the_Literature
- Häusser, J. A., Mojzisch, A., Niesel, M., & Schulz, H. (2010). *Ten Years on: A Review of Recent Research on the Job Demand-Control (-Support) Model and Psychological Well-Being*. *Work and Stress*, 24, 1-35. <http://dx.doi.org/10.1080/02678371003683747>
- Illidge Solano, M. C., & Quimbayo Santana, N. J. (2020). *Burnout y su efecto en la calidad de vida en el trabajo* [Artículo de reflexión]. Universidad Cooperativa de Colombia.
<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/fbc1314a-9f83-4835-9bcb-31876eb443d1/content>
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (2018). *Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and agenda for future research*. *Journal of Applied Psychology*, 83, 139 – 149.
<https://static1.squarespace.com/static/5e7ffb5e01b2e061b5477998/t/64412ee8ff19121889a9ead7/1681993449824/work-family+conflict%2C+policies%2C+and+the+job-life+satisfaction.pdf>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (2020). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Macías, M. A., Madariaga Orozco, C., Valle Amarís, M., & Zambrano, J. (2013). Estrategias de afrontamiento individual y familiar frente a situaciones de estrés psicológico. *Psicología desde el Caribe*, 30(1), 123–145. Universidad del Norte.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21328600007>

- Ministerio de la Protección Social. (17 de julio de 2008). Resolución 2646/2008. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. <https://safetya.co/normatividad/resolucion-2646-de-2008/>
- Patlán, J. (2013). Effect of burnout and work overload on the quality of work life. *Estudios Gerenciales*, 29(129), 445-455. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232013000400008&lng=en&tlng=en.
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156&lng=en&tlng=es.
- Plazas Beltrán, L. M., Jiménez, C. V., & Romero Díaz, C. V. (2023). *Estrés laboral en el área de la salud* (Proyecto de investigación Tecnología en Gestión del Talento Humano). Fundación Universitaria Área Andina. <https://digitk.areandina.edu.co/server/api/core/bitstreams/4ea689ca-7cdb-47a6-9230-4aefeb77268f/content>
- Siegrist, J. (2017). Effort-reward imbalance at work and health. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14(11), 1375. https://www.researchgate.net/publication/228079259_Effort-reward_Imbalance_at_Work_and_Health
- Sonnentag, S. (2018). The recovery paradox: Portraying the complex interplay between job stressors, lack of recovery, and poor well-being. *Research in Organizational Behavior*, 38, 169 - 185. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2018.11.002>
- Zhuo, L.-B., Yao, W., Yan, Z., Giron, M. S. T., Pei, J.-J., & Wang, H.-X. (2020). Impact of effort–reward imbalance at work on suicidal ideation in ten European countries: The role of

depressive symptoms. *Journal of Affective Disorders*, 260, 214–221.
<https://doi.org/10.1016/j.jad.2019.09.007>