

Clima laboral y su influencia en los niveles de estrés en los trabajadores del sector industrial de las empresas de Barranquilla

Nombres y apellidos

Angie Rodríguez Machado

Código estudiantil:

20191415706

Yulisa Urieta Arias

Código estudiantil:

20161577212

Jacknia Vargas González

Código estudiantil:

20192916974

Trabajo de Investigación presentado como requisito para optar el título de:

Especialista en Desarrollo Humano y Organizacional

Tutor(es):

Enohemit Olivero Vega

RESUMEN

El presente estudio tuvo como propósito analizar la influencia del clima laboral en los niveles de estrés de los trabajadores pertenecientes a las empresas del sector industrial de la ciudad de Barranquilla. Este sector se caracteriza por un alto nivel de competitividad, exigencias productivas constantes, implementación continua de nuevas tecnologías, así como jornadas extensas y una fuerte presión por el cumplimiento de metas. Estas condiciones propias del entorno industrial no solo afectan la dinámica organizacional, sino que también influyen directamente en la percepción que los empleados construyen sobre su clima laboral y, por consiguiente, en los niveles de estrés que experimentan de manera cotidiana. En este contexto, el estrés laboral se reconoce como una problemática de creciente importancia, debido a sus repercusiones físicas, psicológicas y emocionales. Cuando las exigencias del trabajo superan las capacidades, recursos o disponibilidad de los empleados, aparecen síntomas como agotamiento, irritabilidad, disminución del rendimiento y dificultades para desconectarse al finalizar la jornada. Factores como la sobrecarga de funciones, la presión laboral y la falta de apoyo por parte de los jefes o compañeros incrementan de forma considerable la vulnerabilidad al estrés. Por otro lado, el clima laboral, entendido como el conjunto de percepciones que los trabajadores tienen sobre el ambiente organizacional, los estilos de liderazgo, la comunicación interna y las relaciones interpersonales, constituye un elemento clave en la definición del bienestar laboral. Un clima negativo genera tensiones, conflictos e insatisfacción, mientras que un clima positivo favorece la motivación, la cohesión y la disminución del estrés logrando que los empleados se sientan felices. El estudio se abordó desde un enfoque cuantitativo, lo que permitió describir de manera objetiva tanto el clima laboral como los niveles de estrés presentes entre los trabajadores de la empresa Alutions 1. Asimismo, se empleó un diseño correlacional con el fin de determinar la relación entre ambas variables mediante el uso de técnicas estadísticas que facilitaron la interpretación de los datos y la identificación de patrones relevantes. Los resultados obtenidos revelan que, aunque los empleados de Alutions 1 perciben un clima laboral mayormente positivo — caracterizado por una comunicación adecuada, un liderazgo funcional y relaciones interpersonales favorables—, dichos aspectos no han sido suficientes para contrarrestar los altos niveles de estrés laboral detectados. Las gráficas y mediciones aplicadas evidencian que los trabajadores presentan niveles elevados de agotamiento físico, una carga laboral

considerable, tensión emocional persistente y dificultades significativas para desconectarse del trabajo después de cumplir con sus funciones. Este panorama confirma que, pese a la existencia de un clima laboral favorable, las fuertes demandas propias del sector industrial superan la capacidad de adaptación de los empleados, generando un impacto directo y negativo en su bienestar. En conjunto, los elevados puntajes obtenidos en factores como agotamiento, presión laboral y tensión emocional reflejan un impacto sustancial en la salud física y psicológica de los trabajadores evaluados. Estos hallazgos destacan la necesidad de que las organizaciones del sector industrial implementen estrategias que no solo fortalezcan el clima laboral, sino que también regulen la carga de trabajo y promuevan condiciones que favorezcan una recuperación adecuada, contribuyendo así a disminuir los niveles de estrés y mejorar el bienestar integral del personal. Finalmente, se concluye que las organizaciones del sector industrial deben considerar que un buen ambiente laboral contribuye de manera positiva en las relaciones internas de los colaboradores por eso es fundamental que las empresas integren políticas orientadas a la gestión de la carga laboral y a la promoción de la salud ocupacional de los empleados.

Palabras clave: Clima laboral, estrés ocupacional, sector industrial, desempeño laboral, bienestar, relación clima, estrés.

ABSTRACT

The present study aimed to analyze the influence of workplace climate on stress levels among employees working in industrial-sector companies in the city of Barranquilla. This sector is characterized by high competitiveness, constant production demands, continuous implementation of new technologies, long working hours, and strong pressure to meet organizational goals. These conditions, inherent to the industrial environment, not only affect organizational dynamics but also shape employees' perceptions of their work climate and, consequently, the levels of stress they experience on a daily basis. In this context, work-related stress is recognized as an issue of growing importance due to its physical, psychological, and emotional consequences. When job demands exceed employees' capacities, resources, or available time, symptoms such as exhaustion, irritability, decreased performance, and difficulties disconnecting after the workday tend to emerge. Factors such as work overload, performance pressure, and lack of support from supervisors or colleagues significantly increase vulnerability to stress. Workplace climate, understood as the set of perceptions employees hold regarding the organizational environment, leadership styles, internal communication, and interpersonal relationships, plays a key role in defining overall well-being at work. A negative climate generates tensions, conflicts, and dissatisfaction, whereas a positive climate fosters motivation, cohesion, and reduced stress, contributing to a more satisfying work experience. This study followed a quantitative approach, which enabled an objective description of both workplace climate and stress levels among employees of the company Alutions 1. A correlational design was used to determine the relationship between the two variables, supported by statistical techniques that facilitated data interpretation and the identification of relevant patterns.

The findings revealed that although employees perceive a generally positive workplace climate—characterized by adequate communication, functional leadership, and favorable interpersonal relationships—these aspects were not sufficient to counteract the high levels of stress identified. Results showed elevated physical exhaustion, considerable workload, persistent emotional tension, and notable difficulty disconnecting from work responsibilities. This scenario indicates that despite the presence of a favorable work climate, the strong

demands of the industrial sector exceed employees' adaptive capacities, negatively impacting their well-being. Overall, the high scores in factors such as exhaustion, workload pressure, and emotional tension reflect a substantial effect on employees' physical and psychological health. These findings highlight the need for industrial-sector organizations to implement strategies that not only strengthen workplace climate but also regulate workload and promote conditions that facilitate adequate recovery. Such measures are essential for reducing stress levels and enhancing overall employee well-being. In conclusion, organizations within the industrial sector must acknowledge that a healthy work environment positively influences internal relationships and overall performance. Therefore, it is crucial for companies to adopt policies focused on workload management and the promotion of occupational health in order to support employee well-being and organizational effectiveness.

Key words: workplace climate, occupational stress, industrial sector, job performance, well-being, climate–stress relationship.

Referencias Bibliográficas

1. Aguirre Castillo, D. A. (2025). *Impacto de la comunicación, motivación, liderazgo, colaboración y reconocimiento en el clima laboral del sector de servicios: un análisis integral*. Conocimiento Global.
<https://doi.org/10.70165/cglobal.v10i1.533>
2. Chesbrough, H. W. (2003). *Open Innovation: The new imperative for creating and profiting from technology*. Harvard Business School Press.
https://www.researchgate.net/publication/280211463_Open_Innovation_The_New_Imperative_for_Creating_and_Profitting_from_Technology20041Henry_W_Chesbrough_Open_Innovation_The_New_Imperative_for_Creating_and_Profitting_from_Technology_Boston_MA_Harvard_Bus
3. Cooper, C. L., & Quick, J. C. (Eds.). (2017). *The handbook of stress and health: A guide to research and practice*. Wiley.
<https://doi.org/10.1002/9781118993811>
4. Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.
5. Gómez, J., & Maldonado, C. (2021). Clima organizacional y estrés laboral en contextos industriales. *Revista Colombiana de Psicología*, 30(2), 45-60.
<https://doi.org/10.15446/rcp.v30n2.89941>
6. Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
7. Etzkowitz, H., & Leydesdorff, L. (2000). The dynamics of innovation: from National Systems and “Mode 2” to a Triple Helix of university–industry–government relations. *Research Policy*, 29(2), 109–123.
[https://doi.org/10.1016/S0048-7333\(99\)00055-4](https://doi.org/10.1016/S0048-7333(99)00055-4)
8. Eurofound. (2021). *Right to disconnect: Exploring company practices*. Publications Office of the European Union.
<https://doi.org/10.2806/748556>
9. Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. World Publishing.

10. Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4.^a ed.). Jossey-Bass.
<https://doi.org/10.1108/01437731211229331>
11. Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
<https://doi.org/10.2307/2392498>
12. Kline, S. & Rosenberg, N. (1986). An overview of innovation. En R. Landau & N. Rosenberg (Eds.), *The Positive Sum Strategy: Harnessing Technology for Economic Growth*. National Academy Press.
DOI:10.1142/9789814273596_0009
13. Keeley, L., Walters, H., Pikkell, R. & Quinn, B. (2013). *Diez tipos de innovación. La disciplina de lograr avances revolucionarios*. Wiley.
<https://nodo.ugto.mx/wp-content/uploads/2017/03/Diez-Tipos-de-Innovacion-Larry-Keeley-Resumen.pdf>
14. Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing.
<https://www.scribd.com/document/750495376/Libro-Lazarus-y-Folkman>
15. McEwen, B. S. (1998). Protective and damaging effects of stress mediators. *The New England Journal of Medicine*, 338(3), 171–179.
DOI: 10.1056/NEJM199801153380307
16. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout: A brief history and how to prevent it. *Harvard Business Review*, 94(7), 22–28.
<https://doi.org/10.1002/wps.20311>
17. OCDE/Eurostat. (2005). *Manual de Oslo: Guía para la recogida e interpretación de datos sobre innovación* (3^a ed.). *OECD Publishing*.
https://www.oecd.org/content/dam/oecd/es/publications/reports/2005/11/oslo-manual_g1gh5dba/9789264065659-es.pdf
18. Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El estrés en el trabajo: un reto colectivo*. OIT.
<https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>
19. Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), S72–S103.

<https://doi.org/10.1002/job.1924>

20. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Comportamiento organizacional. *Pearson*.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
21. Rojo Gutiérrez, Marco Antonio, Padilla-Oviedo, Andrés, & Riojas, Rubén Miguel. (2019). La innovación y su importancia. *Revista Científica UISRAEL*, 6(1), 9-22.
<https://doi.org/10.35290/rcui.v6n1.2019.67>
22. Revista Educarnos. (2021). Tipos de innovaciones.
<https://revistaeducarnos.com/wp-content/uploads/2021/04/tipos-de-innovaciones.pdf>
23. Rodríguez, L., & Pérez, M. (2022). Estrés laboral en el sector industrial de la región Caribe colombiana. *Revista de Estudios Sociales y Organizacionales*, 18(36), 112-128.
<https://doi.org/10.22267/res.223618.45>
24. Sacio-Szymańska, Anna. (2013). Factors influencing Innovation and Competitiveness – a Comparative Analysis of Selected Economies. ResearchGate.
https://www.researchgate.net/publication/288480950_Factors_influencing_Innovation_and_Competitiveness_-_a_Comparative_Analysis_of_Selected_Economies
25. Silva-Coello, A. S. (2021). *La influencia de las relaciones interpersonales en el clima organizacional*. Universidad de San Buenaventura Medellín.
<https://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstreams/2170f60d-1370-446c-8d58-6a531c65782d/download>
26. Tordera, N., Peiró, J. M., López, J. R., & González-Romá, V. (año). *La calidad del intercambio líder-miembro (LMX) y el clima psicológico*.
<https://scielo.pt/pdf/psi/v21n1/v21n1a04.pdf>
27. Velasco, E., Zamanillo, I., & Intxaurburu, M. G. (2007). Evolución de los modelos sobre el proceso de innovación: desde el modelo lineal hasta los sistemas de innovación. *Revista Economía Industrial*, (366), 129-144.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2499438.pdf>
28. Viotti, E. & Macedo, M. (2003). Modelo de integración sistémica y redes en procesos de innovación. *Revista de Administração e Inovação*.
<https://doi.org/10.1590/0104-530X2002-19>