

El impacto de los factores de riesgo psicosocial en los objetivos organizacionales: un análisis en población migrante regularizada en Colombia

Gaitán Avila, Luisa Fernanda
lufergav@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-7145-9340>

Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO Virtual

Ortiz-Acosta, Franklin
franklinortiz@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0005-1603-6854>

Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO Virtual

Resumen - los trabajadores migrantes enfrentan desafíos adicionales derivados de su experiencia migratoria, lo que puede afectar su bienestar emocional y desempeño laboral, contribuyendo a problemas de salud mental como ansiedad y depresión. Desde la perspectiva empresarial, estos factores pueden influir en la productividad y eficiencia organizacional [1]. En este sentido, la presente investigación buscó analizar el impacto de los factores de riesgo psicosocial en migrantes regularizados y su relación con el logro de los objetivos organizacionales, con el fin de identificar estrategias basadas en la responsabilidad social empresarial que promuevan entornos de trabajo seguros, saludables y productivos. Desde una metodología de enfoque mixto, bajo diseño exploratorio - descriptivo-correlacional. Para la fase cuantitativa se aplicó la “Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial” con una muestra de 24 colaboradores migrantes. En la fase cualitativa se aplicó la Entrevista semiestructurada en un nicho de 9 empresas colombianas.

El estudio evidenció que los migrantes regularizados enfrentan riesgos psicosociales, especialmente en las dimensiones de liderazgo y relaciones sociales, recompensas y demandas del trabajo. Además, el 29,16% presentó niveles de estrés muy altos. Por otro lado, las empresas reconocen el compromiso de los migrantes, pero carecen de estrategias para su adaptación cultural. También enfrentan riesgos psicosociales que afectan su bienestar y desempeño laboral; en este sentido, la prevalencia de niveles de estrés elevados junto al riesgo psicosocial extralaboral medio, implican desafíos implícitos de las condiciones particulares de los migrantes, aunado a ello, la falta de políticas específicas o estrategias de responsabilidad social empresarial impactan negativamente en la adaptación de esta población en los ambientes laborales y genera a su vez

un panorama desfavorable para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Palabras clave: Riesgo psicosocial, Migrantes, Salud mental, Bienestar, Responsabilidad social empresarial.

Abstract - It is recognized that migrant workers face additional challenges arising from their migratory experience, which can affect their emotional well-being and job performance, contributing to mental health problems such as anxiety and depression. From a business perspective, these factors can influence organizational productivity and efficiency [1]. In this sense, the present research sought to analyse the impact of psychosocial risk factors on regularized migrants and their relationship with the achievement of organizational objectives, in order to identify strategies based on corporate social responsibility that promote safe, healthy and productive work environments. From a methodology of mixed approach, under descriptive-correlational design. For the quantitative phase, the "Battery of Instruments for the Evaluation of Psychosocial Risk Factors" was applied with a sample of 24 migrant collaborators. In the qualitative phase, the semi-structured interview was applied in a niche of 9 Colombian companies. The study showed that regularized migrants face psychosocial risks, especially in the dimensions of leadership and social relationships, rewards and work demands. Furthermore, 29.16% presented very high stress levels. On the other hand, companies recognize the commitment of migrants but lack strategies for their integration and cultural adaptation. Regularized migrants face psychosocial risks that affect their well-being and work performance; in this sense, the prevalence of high stress levels together with the average extra-labor psychosocial risk, imply implicit challenges of the particular conditions of migrants, in addition to this, the lack of specific policies or corporate social responsibility strategies negatively impact the adaptation of this population in work environments

and this in turn generates an unfavourable outlook for the fulfillment of organizational objectives.

Key words: Psychosocial risk, Migrants, Mental health, Well-being, Corporate Social Responsibility.

I. INTRODUCCIÓN

La población migrante regularizada en Colombia representa un grupo de especial interés, dado que enfrenta condiciones laborales particulares derivadas de procesos de desplazamiento, adaptación cultural y vulnerabilidad socioeconómica [2]. La migración, entendida como un fenómeno social complejo que implica la movilidad de personas en búsqueda de mejores oportunidades, se asocia a procesos de aculturación y estrés psicosocial que pueden incidir en la salud mental y el desempeño laboral [3]. Dichas condiciones repercuten no solo en el bienestar individual, sino también en la eficacia organizacional, al influir en la motivación, el compromiso y la cohesión de los equipos de trabajo [4].

Dicho lo anterior, en el ámbito organizacional en Colombia, la participación de migrantes es considerable, principalmente de origen venezolano, evidenciando la necesidad de fortalecer políticas empresariales inclusivas que promuevan entornos seguros y equitativos. Según datos de Migración Colombia en el 2024 [5], más del 70% de los migrantes venezolanos en el país se encuentran en edad productiva, aunque solo un 17% accede a empleos formales, situación que incrementa su exposición a riesgos psicosociales y a condiciones laborales precarias. Ante este panorama, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) emerge como una herramienta estratégica para gestionar la diversidad, fomentar la integración y reducir los efectos negativos de dichos riesgos en la dinámica organizacional [6].

En la actualidad, las organizaciones enfrentan el desafío de gestionar adecuadamente los factores de riesgo psicosocial como parte esencial del bienestar laboral y del cumplimiento de sus objetivos estratégicos. Estos factores, definidos por el Ministerio de la Protección Social [7] como las condiciones del entorno laboral que pueden afectar la salud física, mental o social de los trabajadores, incluyen aspectos como la carga de trabajo, las relaciones interpersonales, el liderazgo y las recompensas. Su adecuada gestión se asocia directamente con la productividad, la satisfacción y la sostenibilidad organizacional [8].

Los riesgos psicosociales en trabajadores migrantes no solo deben entenderse como una responsabilidad ética o social, sino como un componente esencial de la sostenibilidad organizacional. Según Chiavenato [9], los objetivos organizacionales cumplen una función orientadora al dirigir los esfuerzos de los trabajadores hacia metas comunes; sin embargo, la motivación de los colaboradores juega un papel crucial, ya que de esto depende, la permanencia del talento humano y la eficiencia en el desarrollo de sus procesos, lo que puede afectar significativamente el cumplimiento de los objetivos. En este sentido, factores organizacionales, como; la

sobrecarga laboral, tanto cualitativa como cuantitativa, la falta de claridad del rol o la baja formación y experiencia, genera consecuencias negativas tanto en el trabajador como en la organización, impactando negativamente en los objetivos organizacionales. Los factores personales también juegan un papel importante. La evidencia señala que los procesos de aculturación constituye un proceso complejo que puede manifestarse de forma diferente en cada individuo [10], por un lado, cuando los individuos presentan una adaptación favorable el contexto aumentan los niveles de bienestar, satisfacción y ajuste psicológico. Sin embargo, cuando se presenta desajuste sociocultural, y la dificultad de crear redes de apoyo, se genera un mayor nivel de estrés aculturativo, afectando tanto al trabajador migrante como a la organización. Rivera Baeza et al. [11] encontraron que el estrés aculturativo producto de los procesos migratorios están relacionados con afectaciones en salud mental, como ansiedad y depresión, y esto disminuiría al encontrar apoyo social de sus pares, convirtiéndose en un factor protector del riesgo psicosocial. Liem et al. [12], añade que, las afectaciones psicológicas, además de dificultar la adaptación social trasciende a la calidad del desempeño laboral. Adicionalmente, la aculturación trasciende al contextos personal, autores como Duque Gómez, Noreña Aristizábal y Herrera Rivera [13], señalan que la falta de adaptación laboral, pueden debilitar o fracturar las relaciones sociales y familiares aumentando la vulnerabilidad del migrante y afectando sus procesos psicológicos.

A partir de estas consideraciones, la presente investigación examina la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el cumplimiento de los objetivos organizacionales en trabajadores migrantes regularizados en Colombia, partiendo de la pregunta: ¿ Como la presencia de los factores de riesgo psicosocial en los migrantes regularizados que trabajan en Colombia puede influir en el cumplimiento de los objetivos organizacionales?

II. MARCO TEÓRICO

La migración se ha consolidado como un fenómeno de creciente relevancia a nivel mundial debido a su impacto económico, social y cultural. Los procesos de globalización, el desarrollo de las tecnologías de la información y las comunicaciones, han incrementado las oportunidades de movilidad humana con fines educativas, laborales y de desarrollo en otros países. Como resultado, las nuevas generaciones perciben con mayor frecuencia la migración como una estrategia para mejorar su calidad de vida y ampliar sus oportunidades personales y profesionales. Este fenómeno ha contribuido a la diversificación cultural de las sociedades receptoras y a la transformación de los imaginarios sociales en torno a la movilidad humana, generando nuevas formas de interacción entre grupos con diferentes antecedentes culturales [14]. Aunque esto ha sido positivo en términos generales, las condiciones migratorias no siempre son favorables y deseadas, lo que cambia la narrativa y visión de la migración. En América Latina, una causa importante de la migración tanto de ingreso como de salida está asociada a contextos de violencia, inseguridad, persecución, vulneración de derechos humanos y desigualdades sociales. De acuerdo con el Alto Comisionado de

las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), en 2024 la región de las Américas concentró cerca de 25 millones de personas desplazadas, cifra que prácticamente se ha duplicado desde 2018, como resultado de la persistencia de conflictos, violencia e inestabilidad social en diversos países de la región [15]. Colombia alberga actualmente más de 2,8 millones de migrantes y refugiados, constituyéndose en uno de los principales países receptores de población migrante en América Latina [16]. La irregularidad migratoria suele incrementar la vulnerabilidad social y laboral de las personas migrantes, debido a las dificultades para acceder a empleos formales, sistemas de protección social y condiciones laborales equivalentes a las de la población nativa.

Ward, Bochner y Furnham [17] señalan que los primeros meses de estancia en el país receptor constituyen una etapa determinante para el proceso de adaptación de las personas migrantes. Durante este periodo se desarrollan habilidades comunicativas y de interacción social que favorecen el establecimiento de vínculos interpersonales y la construcción de redes de apoyo. Asimismo, es una etapa caracterizada por el aprendizaje de normas, costumbres y valores propios de la cultura receptora, elementos que contribuyen al ajuste psicológico y sociocultural del individuo. La forma en que se desarrollan estas experiencias iniciales puede influir significativamente en la percepción que las personas migrantes construyen sobre su proceso de integración.

La migración implica la necesidad de adaptarse a normas sociales, valores culturales, estrategias comunicativas y dinámicas diferentes, lo que implica un reto para cualquier persona; esto es conceptualizado por Berry [18] como aculturación. La adaptación, puede desarrollarse mediante diferentes estrategias de aculturación, las cuales dependen de la relación que el individuo establece entre la conservación de su cultura de origen y la participación en la cultura receptora. Cuando este proceso ocurre en condiciones favorables, suele facilitar la integración social y el bienestar psicológico; sin embargo, las barreras económicas, sociales, legales y culturales pueden dificultar la adaptación e incrementar la vulnerabilidad de la población migrante.

Kuo [19], sostiene que cuando las exigencias propias de la migración superan las capacidades de respuesta emocionales y sociales, surge el estrés aculturativo, caracterizado por reacciones psicológicas, emocionales y sociales derivadas de la dificultad de adaptación, que pueden manifestarse a través de ansiedad, incertidumbre, sentimientos de exclusión, dificultades en la comunicación interpersonal y debilitamiento de las redes de apoyo. Liem et. Al [12] sostiene que el estrés aculturativo es una de las principales dificultades y causas del deterioro de procesos psicológicos para el migrante, causando un cansancio emocional, dificultad de adaptación al contexto organizacional y como consecuencia el abandono o evitación del contexto fuente del estrés.

Desde esta perspectiva, Ward y Kennedy [20] definen la adaptación sociocultural como la capacidad de una persona para desenvolverse eficazmente en un nuevo contexto social y

cultural. Este proceso involucra la adquisición progresiva de conocimientos, habilidades comunicativas y competencias interpersonales que facilitan la interacción con la comunidad receptora. Un adecuado ajuste sociocultural favorece la construcción de redes de apoyo y la percepción de integración, factores que se han asociado con mayores niveles de bienestar psicológico y adaptación laboral.

Tanto la aculturación como la adaptación cultural son procesos vitales dentro de los factores de riesgo psicosocial ya sean como factores protectores o factores precipitantes. En la actualidad, el estudio de la migración no puede desligarse de los factores psicosociales que afectan a las personas en sus entornos laborales y en su proceso de adaptación cultural.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) [21] y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconocen que los factores de riesgo psicosocial surgen de la interacción de las condiciones laborales, las condiciones extra laborales y las condiciones individuales del trabajador, es decir la percepción de los niveles de exposición a los factores de riesgo psicosociales no se ven afectados únicamente por las condiciones laborales, también comprende factores externos que pueden afectar o favorecer la salud mental, física y el desempeño laboral del colaborador. En Colombia tanto la Resolución 2646 de 2008 [22] como la Resolución 2764 de 2022 [23] presentan el mismo postulado, señalando que los factores de riesgo psicosocial son la consecuencia de la interacción que tiene el trabajador sobre las condiciones laborales, las condiciones extralaborales y las condiciones individuales, en este sentido, los procesos individuales de aculturación, estrés aculturativo o procesos de adaptación, pueden estar directamente relacionados con la los factores de riesgo psicosociales, generando así una consecuencia directa en el desempeño y por ende en los objetivos organizacionales.

La influencia de estos factores sobre el estrés laboral y el desempeño organizacional, ha sido abordada por diferentes autores, Karasek [24], expone el modelo demanda-control, explica que el estrés se genera cuando el individuo percibe un desequilibrio entre las exigencias laborales y el grado de autonomía o control para realizar sus funciones. Este modelo puede ser pertinente para explicar el riesgo psicosocial en población migrante, al enfrentarse a una alta carga cualitativa y cuantitativa, sin tener la posibilidad de participación en la toma de decisiones y escaso control sobre la organización o condiciones de su trabajo .

Por otro lado, se presenta el modelo Esfuerzo-Recompensa de Siegrist [25], el autor sostiene que el desequilibrio entre el esfuerzo percibido y la recompensa obtenida genera malestar psicológico, en este sentido, el colaborador migrante puede percibir que la carga laboral tanto cualitativa como cuantitativa es demasiado alta en comparación con la recompensa tangible e intangible obtenida.

En conclusión, la migración es un fenómeno que debe ser tenido en cuenta de forma obligatoria al medir los riesgos psicosociales; la evidencia demuestra que no se pueden desligar

las condiciones individuales y extralaborales con el desempeño laboral, la forma como percibe y afronta el individuo su contexto es un factor fundamental. La aculturación o la adaptación juegan un papel de gran importancia para el bienestar psicológico y emocional del trabajador migrante lo que redundará en su desempeño laboral, concibiendo la salud mental como un factor fundamental para el logro de los objetivos organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

III. METODOLOGÍA O PROCEDIMIENTOS

El presente estudio se basa en un diseño mixto, de tipo de investigación es exploratorio - descriptivo - correlacional, debido a que las variables han sido poco abordadas de manera conjunta; por otra parte, también se busca realizar una descripción detallada sobre las afecciones en los objetivos organizacionales que se presentan en las empresas; buscando establecer la relación existente entre esta variable y los factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral de los trabajadores migrantes regularizados en Colombia; con el fin de servir como precedente a futuras investigaciones. [26]

El instrumento utilizado para la recolección de información cuantitativa respecto a los riesgos psicosociales fue la “Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial” [7]; la cual contempla el constructo intralaboral con cuatro dominios; en cuanto al primer dominio de demandas del trabajo, este se subdivide en las dimensiones de: 1) Demandas cuantitativas. 2) Demandas de carga mental. 3) Demandas emocionales. 4) Exigencias de responsabilidad del cargo. 5) Demandas ambientales y de esfuerzo físico. 6) Demandas de la jornada de trabajo. 7) Consistencia del rol. 8) Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral. Otro de los dominios es el de control con las dimensiones de: 1) Control y autonomía sobre el trabajo. 2) Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas. 3) Participación y manejo del cambio. 4) Claridad de rol. 5) Capacitación. Como otro dominio se encuentra el denominado liderazgo y relaciones sociales en el trabajo que a su vez posee las siguientes dimensiones: 1) Características del liderazgo. 2) Relaciones sociales en el trabajo. 3) Retroalimentación del desempeño. 4) Relación con los colaboradores (subordinados). Finalmente, se encuentra el dominio de recompensa con las dimensiones de: 1) Reconocimiento y compensación. 2) Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza. Por otra parte, se halla el factor de riesgo psicosocial extralaboral; el cual se compone de las siguientes dimensiones: 1) Tiempo fuera del trabajo. 2) Relaciones familiares. 3) Comunicación y relaciones interpersonales. 4) Situación económica del grupo familiar. 5) Características de la vivienda y de su entorno. 6) Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo. 7) Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda. En este sentido, también se encuentra una categoría adicional que mide el nivel de estrés laboral bajo las dimensiones 1) fisiológica, 2) cognitiva, 3) conductual. La batería, está diferenciada en dos grupos ocupacionales; Trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos (forma A) y Trabajadores con cargos de auxiliares y operativos (forma B), para la presente investigación se aplicó la forma B, ya que todos

los colaboradores evaluados se encuentran en cargos operativos.

El documento técnico de este instrumento describe un proceso de validación riguroso que incluyó la revisión de contenido por jueces expertos y entrevistas cognitivas, seguido de una prueba piloto y un estudio de normalización en población trabajadora colombiana. Los resultados obtenidos en dicho proceso evidenciaron altos niveles de confiabilidad; en el caso de la forma B un alfa de Cronbach de 0.937, lo que refleja una consistencia interna muy elevada y respalda la solidez psicométrica del instrumento. Por otra parte, en cuanto a los niveles de correlación de Spearman, en la forma B se encontró que 31,25% (5 de 16) de las dimensiones tuvieron una alta correlación con el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral; 56,25% (9 de 16) de las dimensiones presentaron una correlación media alta, media o media baja con el total. Sólo 12,5% (2 de 16) de las dimensiones tuvieron una correlación baja, aunque significativa; las correlaciones de los 4 dominios de la forma B tuvieron una alta correlación con el puntaje total del cuestionario y alta o media alta con el puntaje total general de la evaluación de factores psicosociales. A través de las correlaciones se validó además la existencia de un constructo subyacente a los instrumentos, que indica que los factores psicosociales son un todo, conformado por la integración de las condiciones intralaborales y extralaborales. En este sentido se halló una correlación significativa a nivel de 0,01 unilateral en los distintos dominios de la batería; es decir, existe una correlación positiva entre estos, por tanto, aumentan o disminuyen proporcionalmente. En cuanto a la correlación entre el instrumento intralaboral y extralaboral, existe una correlación significativa a nivel de 0,01; indicando así que al igual que los dominios, existe correlación positiva entre estos constructos [7].

En cuanto a la fase cualitativa, se realiza la construcción de una entrevista semiestructurada para indagar sobre las afecciones que experimentan las organizaciones en relación con sus objetivos. Construyendo previamente categorías de análisis teóricas, las cuales fueron revisadas, validadas y conceptualizadas por el equipo investigador tomando como referencia las fases de validación de instrumentos cualitativos propuestas por Quispe [27].

A continuación, se indican las categorías: 1) Compromiso organizacional; 2) Integración social; 3) Adaptación cultural; 4) Productividad; 5) Alineación con la estrategia organizacional; 6) Impacto en los objetivos a largo plazo; 7) Responsabilidad social empresarial; 8) Rentabilidad. Después de ello, se realizó el proceso de validación por jueces expertos, evaluando los criterios de coherencia, pertinencia y relevancia. En cuanto al procedimiento de análisis, todas las entrevistas fueron transcritas de forma literal y luego analizadas mediante codificación axial, siguiendo los lineamientos de la teoría fundamentada. En esta etapa se agruparon y relacionaron los códigos abiertos iniciales para identificar categorías que explicaran las condiciones organizacionales, demandas

laborales y recursos psicosociales presentes en los contextos empresariales, permitiendo unificar las respuestas. Se busca organizar en categorías reflejando las experiencias compartidas por los participantes y permitiendo vislumbrar cómo ciertos factores se relacionan entre sí.

CATEGORÍAS	CONCEPTO
Compromiso organizacional	Este constructo hace alusión al vínculo entre la empresa y el colaborador; entendiéndose como la preocupación del empleado por la empresa y viceversa; enmarcando la productividad y actitud de los colaboradores como garantía de resultados relevantes para la organización [23].
Integración social	Es un proceso en el cual diferentes grupos e individuos llegan a compartir valores dentro de una comunidad y establecer relaciones de interdependencia [24].
Adaptación cultural	Esta hace referencia a los procesos de ajuste e integración que viven los migrantes; contemplando aspectos como la adopción de normas, valores, costumbres, comportamientos y creencias de la nueva cultura, durante el proceso migratorio [25].
Productividad	Hace alusión a la forma de optimizar los factores de producción para la creación de bienes y servicios; en este orden de ideas, la productividad es un indicador de eficiencia y eficacia para alcanzar los objetivos empresariales [26].
Alineación con la estrategia organizacional	Se refiere a la capacidad de adaptación para que los colaboradores se comprometan con la organización y su desempeño se encuentre en pro del cumplimiento de los objetivos de la organización a través de estrategias innovadoras que les permiten sortear los desafíos [27].
Impacto en los objetivos a largo plazo	Hace referencia a la percepción sobre el impacto potencial de los riesgos psicosociales en la consecución de los objetivos de largo plazo de la empresa.
Responsabilidad social empresarial	Según Evans et al., 2013, citados por Jaimes et al., 2021 [20], presenta como una herramienta clave para promover la inclusión y el bienestar en las organizaciones, especialmente en el contexto de la diversidad laboral

Tabla 1: Categorías de análisis

CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

- **Inclusión:** Ser migrante regularizado en Colombia; tener mínimo 18 años y poseer un contrato laboral Legal Vigente en Colombia.
- **Exclusión:** Llevar laborando menos de 2 meses en la organización; encontrarse en incapacidad médica o estar de permiso por vacaciones, calamidad familiar o cualquier otro.

MUESTRA

El tipo de muestreo utilizado es no probabilístico por bola de nieve bajo una metodología de estudio de caso. Esta es una forma de abordar un hecho, fenómeno o situación particular de manera profunda y en su contexto natural; permitiendo así comprender su complejidad. Hernández [26]. La muestra se compuso de 9 empresas, en las cuales se encuentran 24 colaboradores migrantes regularizados en Colombia, los cuales están vinculados a diversos sectores económicos y desempeñando cargos en ciudades como Medellín, Cali, Girón, Urueta, Cúcuta, Bogotá, Barranquilla, Copacabana, Sabaneta y Bello y cumplen los criterios de inclusión.

CONSIDERACIONES ÉTICAS

Para la recolección de información y la autorización para el desarrollo de la investigación, se desarrolló una carta de presentación a cada una de las empresas participantes del estudio; en la cual se deja claridad frente a la confidencialidad de la información recabada; teniendo en cuenta los criterios de confidencialidad y ética en la investigación establecidos en la ley 1090 de 2006 numeral 5 [28] y el decreto 8430 de 1993 artículo 11 [29]. Bajo estos mismos parámetros, se realiza un

modelo de consentimiento informado, el cual es debidamente explicado y diligenciado por cada uno de los participantes a los cuales se les realizó la aplicación de la batería de riesgo psicosocial.

IV. RESULTADOS, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral en su forma B; debido a que los colaboradores participantes ejercen cargos auxiliares y operativos; por ende, aplica la forma B de acuerdo con los parámetros establecidos en la Batería de Riesgo Psicosocial.

En cuanto al riesgo psicosocial intralaboral, se presentan las tablas de resultados de acuerdo con cada dominio.

DOMINIO: DIMENSIÓN	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES				
	Características del liderazgo	Relaciones sociales en el trabajo	Retroalimentación del desempeño	Relación con los colaboradores	TOTAL DOMINIO
Nivel de riesgo					
Sin riesgo o riesgo despreciable	33,33%	20,83%	45,83%	0%	33,33%
Riesgo bajo	25%	25%	12,5%	0%	8,33%
Riesgo medio	16,66%	16,66%	12,5%	0%	33,33%
Riesgo alto	16,66%	20,83%	16,66%	0%	16,66%
Riesgo muy alto	8,33%	16,66%	12,5%	0%	8,33%
Invalido	0%	0%	0%	0%	0%
No evaluado	0%	0%	0%	100%	0%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%

Tabla 2: Dominio liderazgo y relaciones sociales.

Respecto al dominio de liderazgo y relaciones sociales, los resultados dejan en evidencia que para la dimensión relaciones sociales en el trabajo, se presentan niveles de riesgo alto con un 20,83% y muy alto con el 16,66%; no obstante, a nivel general el dominio posee un riesgo alto del 16,66% y muy alto del 8,33%; siendo así un porcentaje de riesgo alarmante.

DOMINIO: DIMENSIÓN	CONTROL SOBRE EL TRABAJO				
	Claridad de rol	Capacitación	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades	Participación y manejo del cambio	Control y autonomía sobre el trabajo
Nivel de riesgo					
Sin riesgo o riesgo despreciable	58,33%	79,16%	50%	45,83%	20,83%
Riesgo bajo	8,33%	8,33%	8,33%	29,16%	37,5%
Riesgo medio	4,16%	0%	8,33%	0%	25%
Riesgo alto	20,83%	8,33%	25%	12,5%	0%
Riesgo muy alto					
Invalido	0%	0%	0%	0%	0%
No evaluado	0%	0%	0%	0%	0%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%

Tabla 3: Dominio control sobre el trabajo

En el dominio de control sobre el trabajo, las dimensiones de claridad del rol con un riesgo alto del 20,83% y muy alto de 8,33%, así como la de oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades con un riesgo alto del 25% y muy alto del 8,33%, dejan en evidencia un impacto considerable; sin embargo, a nivel general, el dominio obtuvo un riesgo alto del 0% y muy alto del 16,66%.

DOMINIO: DIME NSIÓN	DEMANDAS DEL TRABAJO						
	Nivel de riesgo	Demanda ambiental y de esfuero físico	Demanda emocional	Demandas de la jornada de trabajo	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Demandas cuantitativas	Demandas de carga mental
Sin riesgo o riesgo despreciable		41,66 %	58,33 %	33,33%	20,83%	20,83%	33,33%
Riesgo bajo		12,5 %	12,5 %	20,83%	33,33%	41,66%	16,66%
Riesgo medio		25%	8,33 %	16,66%	16,66%	4,16%	29,16%
Riesgo alto		8,33 %	12,5 %	25%	25%	12,5%	16,66%
Invalido		0%	0%	0%	0%	0%	0%
No evaluado		0%	0%	0%	0%	0%	0%
TOTAL		100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabla 4: Dominio demandas del trabajo.

Por otra parte, el dominio demandas del trabajo, presenta tres dimensiones con datos alarmantes; las cuales son la dimensión de demandas de la jornada de trabajo y la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral; que obtuvieron un nivel de riesgo alto con un 25% y muy alto con un 4,16%; y la dimensión de demandas cuantitativas con un riesgo alto del 12,5% y muy alto del 20,83%; obteniendo de esta manera a nivel general del dominio, un nivel de riesgo alto del 16,66% y muy alto del 8,33%.

DOMINIO: DIMENSIÓN	RECOMPENSAS		
	Reconocimiento y compensación	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	TOTAL DOMINIO
Nivel de riesgo			
	12,5%	25%	25%
Riesgo bajo	41,66%	29,16%	16,66%
Riesgo medio	29,16%	29,16%	33,33%
Riesgo alto	12,5%	4,16%	20,83%
Invalido	0%	0%	0%
No evaluado	0%	0%	0%
TOTAL	100%	100%	100%

Tabla 5: Dominio recompensas

En el cuarto y último dominio, se hayan datos que aunque no son totalmente alarmantes, si son un signo de alerta frente a el futuro; debido a que en la dimensión de reconocimiento y compensación se evidencia un nivel de riesgo alto del 12,5% y muy alto del 4,16%; en la dimensión de recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, un riesgo alto del 4,16% y muy alto del 12,5%; por otra parte, las dos dimensiones se encuentran en riesgo medio con un 29,16% y a nivel general, el dominio deja en evidencia niveles medios con el 33,33%, altos con el 20,83% y muy altos con el 4,16%.

DIME NSIÓN	Tiempo fuera del trabajo	Relaciones familiares	Comunicación y relaciones interpersonales	Situación económica	Características de la vivienda y de su entorno	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	TOTAL EXTRA LABORAL
Nivel de riesgo								
Sin riesgo o riesgo despreciable	8,33 %	62,5 %	29,16%	25%	20,83%	16,66%	16,66%	25%
Riesgo bajo	37,5 %	20,83 %	16,66%	16,66%	20,83%	33,33%	12,5%	8,33%
Riesgo medio	25 %	4,16 %	29,16%	29,16%	12,5%	12,5%	16,66%	20,83%
Riesgo alto	25 %	12,5 %	12,5%	16,66%	33,33%	16,66%	25%	33,33%
Invalido	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
No evaluado	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
TOTAL	100 %	100 %	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabla 6: Riesgo psicosocial extralaboral

Frente al riesgo psicosocial extralaboral, se evidencian siete dimensiones, de las cuales tres presentan niveles de riesgo más elevados; la primera es la dimensión de características de la vivienda y de su entorno; esta deja en evidencia un nivel de riesgo alto del 33,33%, y muy alto del 12,5%; la segunda, es la de influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, con riesgo alto del 16,66% y muy alto del 20,83%; como tercera, la dimensión de desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda, donde el 25% posee riesgo alto y el 29,16% muy alto; a nivel general el constructo de riesgo psicosocial extralaboral presenta nivel de riesgo alto del 33,33% y muy alto del 12,5%.

Nivel de síntomas de estrés	Porcentaje de personas
	12,5%
Bajo	20,83%
Medio	25%
Alto	12,5%
	29,16%
Invalido	0%
TOTAL	100%

Tabla 7: Niveles de estrés

Referente a los niveles de estrés, el cuestionario arrojó que el 12,5% de los evaluados presentan niveles de estrés altos y el 29,16% presentan niveles de estrés muy altos; cifras que son alarmantes, puesto que se evidencia un porcentaje alto de trabajadores migrantes regularizados con estrés. Una vez realizada la transformación del puntaje promedio se establece la siguiente tabla:

NIVEL DE RIESGO PARA PUNTAJE TRANSFORMADO PROMEDIO		
INTRALABORAL	EXTRALABORAL	TOTAL
24,7	22,6	24,2
Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo bajo

Tabla 8: Nivel de riesgo para puntaje transformado promedio.

Como se evidencia en la tabla 7, el nivel de riesgo intralaboral es bajo; por otra parte, el nivel de riesgo extralaboral es medio y en general el nivel de riesgo psicosocial para los trabajadores

migrantes regularizados en Colombia de acuerdo con la muestra sería bajo.

En este sentido, también se halla la tabla para el puntaje transformado promedio para el nivel de estrés:

PUNTAJE TRANSFORMADO NIVEL		NIVEL DE ESTRÉS PROMEDIO
		18,2
		Alto

Tabla 9. Puntaje transformado promedio de estrés.

La presente tabla deja en evidencia que el nivel de estrés en la población objeto de estudio es alto; siendo este el resultado más alarmante que arroja la batería de riesgo psicosocial.

En cuanto a los resultados de la entrevista semiestructurada, las empresas estudiadas indican lo siguiente en las categorías de estudio: para la primera categoría correspondiente al compromiso organizacional; todas las organizaciones destacaron que, los trabajadores migrantes han demostrado un gran compromiso, eficiencia y aporte de manera significativa, su nivel de compromiso se ve condicionado por el beneficio individual que obtienen, el cual en muchos casos está vinculado a satisfacer sus necesidades personales y familiares. Así mismo, el 77,7% de las empresas no han implementado acciones específicas para los colaboradores migrantes. Sin embargo, el 22,2%, indican desarrollo de estrategias como mentorías sobre legislación laboral colombiana. Una empresa destacó por realizar más acciones, incluyendo apoyo al bienestar psicosocial, bonificaciones económicas y actividades para promover la integración social y cultural.

En la segunda categoría denominada integración social; se encontró que las empresas encuestadas indicaron no tener presupuestos específicos para migrantes, integrándolos en los planes generales de capacitación. Un líder destacó la existencia de un programa interno de apoyo exclusivo para migrantes, que ofrece orientación laboral y acceso a servicios de bienestar. Es importante destacar que, todas las empresas identifican dos principales obstáculos para la integración social, siendo el regionalismo, que causa divisiones internas y la percepción de migrantes como competencia, lo que genera tensiones y exclusión.

Respecto a la tercera categoría de adaptación cultural; las empresas consultadas centran su apoyo principalmente en la gestión de trámites legales básicos, como la obtención de permisos de trabajo (PTP). Sin embargo, el 88,8% de las empresas, carecen de iniciativas adicionales para su adaptación cultural y emocional al equipo. Solo una empresa, ofrece talleres de bienestar emocional y organizacional a los colaboradores en general, buscando trabajar en actividades recreativas de manera grupal, ofreciendo espacios de diálogo y aprendizaje de perspectivas, origen y metas de cada uno. El 77,7% de las compañías de nuestro estudio, no han implementado estrategias para promover interacciones interculturales relevantes y establecer redes de respaldo más extensas que engloben tanto a migrantes como a trabajadores

locales. En cambio, una de las organizaciones, ha expresado, la creación de eventos y participación de integraciones sociales, por grupos de trabajo. Aclarando las expectativas que tenían los trabajadores migrantes al entrar a la empresa, con el objetivo de proporcionar una guía anticipada, clara y exhaustiva, sobre su función dentro de la organización y el progreso a alcanzar en ella, como el apoyo a recibir y sus beneficios.

Frente a la cuarta categoría llamada productividad; todas las organizaciones analizadas, reconocen que los migrantes se enfrentan a factores psicosociales que afectan negativamente su desempeño laboral. Entre las principales dificultades destacan la exclusión social y la discriminación, las cuales provocan estrés, sensación de insuficiencia en el ámbito laboral, conflictos en los equipos de trabajo y una disminución en el nivel de compromiso. El 88,8% de las organizaciones analizadas, no se evidencia la implementación de iniciativas específicas dirigidas a la población migrante para mejorar su rendimiento. Las acciones emprendidas por estas empresas se restringen a las inducciones generales destinadas a todo el personal, sin considerar un enfoque diferenciado que aborde las necesidades particulares de los migrantes, sin embargo, el 11,1% de las organizaciones, indica que su manera de motivar a los empleados ha sido en modo general, pero no deja de ser también para los migrantes, abordando estrategias de atención y cuidado a su salud mental, por lo que se refiere, una mejor adaptabilidad y productividad laboral.

En la quinta categoría de alineación con la estrategia organizacional; los resultados evidenciaron que, del total de empresas evaluadas, solo el 11,1% indica que, se generan ambientes laborales poco colaborativos, lo que dificulta la alineación de los equipos con los objetivos estratégicos de las organizaciones. Por otro lado, el 77,7% han adoptado medidas concretas, como la creación de espacios seguros para la expresión emocional, programas de salud mental y políticas que promueven la diversidad e inclusión. Aunque, se resalta que el 22,2% han tomado medidas específicas, resaltando que la manera en que se ven influenciados es en el desempeño individual, la afección de la imagen de la empresa, y el riesgo de entregas de productos a tiempo. Finalmente, el 66,6% de líderes entrevistados, resaltaron, alta rotación de personal, derivada de la falta de políticas efectivas, incrementa los costos operativos y afecta la continuidad en los procesos laborales. El 33,3% encuestadas han incorporado el bienestar psicosocial en su direccionamiento estratégico. Resaltando una de ellas, implementación de acciones de diversidad e inclusión laboral, junto a la realización de talleres de sensibilización cultural para fomentar la cohesión. De esta manera se apoyan los objetivos sobre el clima laboral y Bienestar y desarrollo del talento humano.

La sexta categoría presento una mayor prevalencia de opción negativa frente a la aplicación de la batería de riesgo psicosocial en la organización, el 88% de la población percibe que el aplicar el instrumento puede generar consecuencias negativas en la seguridad operativa, como el aumento de la rotación, el aumento del estrés o la discriminación. Además, el posible impacto en la calidad del clima laboral de la organización.

Otro aspecto importante es el tipo de trabajo aceptados por la población migrante, en este aspecto las empresas mencionan que los trabajadores migrantes aun estando en una situación legal en el país, suelen aceptar trabajos que la población nativa no acepta. El 33,3% han desarrollado estrategias específicas como talleres de habilidades y bienestar, políticas de inclusión laboral y sistemas de incentivos. En contraste, el 66,6% solo realizan actividades aisladas enfocadas en cumplir con los requisitos del SG-SST.

Finalmente, la séptima categoría referente a la responsabilidad social empresarial; deja en evidencia que el 88,8% admiten no tener ni planear lineamientos específicos para la inclusión de migrantes. En contraste, el 11,1% destacó su compromiso con la igualdad de oportunidades, aplicando políticas de sostenibilidad social, diversidad e inclusión, y ofreciendo capacitaciones y talleres especializados. El 88,8% de las empresas encuestadas no cuentan con políticas de RSE específicas para migrantes, enfocando sus acciones en toda la población sin distinción. En cambio, el 11,1% toma iniciativas centradas en la inclusión, promoción e integración laboral y social de los trabajadores migrantes. El 77,7% consideran que los migrantes enfrentan dificultades para adaptarse a la cultura organizacional, formando grupos cerrados que pueden generar tensiones. El 11,1% solo los contrata si cumplen con todos los requisitos legales y del cargo, mientras otra empresa, siendo un 11,1% rechaza su exclusión, aunque reconoce la existencia de estigmas y prejuicios en otros entornos. Estos se basan en percepciones negativas y desinformación sobre los migrantes. Además, el 77,7% empresas admiten desconocer los procesos de regularización y contratación legal, lo que limita su disposición a emplearlos. Finalmente, el 88,8% indican que los migrantes representan menos del 5% de su fuerza laboral, con bajo impacto en la rentabilidad debido a barreras culturales, legales y operativas. Sin embargo, el 11,1% destacó que, gracias a estrategias de inclusión, ha logrado beneficios económicos, mayor estabilidad laboral y reducción en la rotación del personal.

V. DISCUSIÓN

Los resultados encontrados cuantitativamente a través de la Batería de Riesgo Psicosocial son apoyados por la investigación realizada por Ruiz y Rodríguez [2], en la cual se halló que la migración ha afectado la salud de las personas en términos de bienestar y buen vivir, generando incidencia en el sentido de vida, autonomía, desarrollo y capacidad agencia de los sujetos; en el ámbito laboral se evidencia con la baja percepción de autonomía en las decisiones del trabajo; en este mismo orden de ideas, se encuentra el estudio realizado por Alata [30], en el cual se evidenció una asociación significativa entre los factores de riesgo laborales y la salud mental de los trabajadores en empresas pymes; donde dentro de los factores de riesgo psicosocial se encontraron la inseguridad laboral y la falta de autonomía o influencia sobre el trabajo; y debido a la prevalencia de estos factores, se genera estrés, ansiedad o depresión como patologías causadas o agravadas por el trabajo.

En este orden de ideas, los resultados del análisis sobre los factores de riesgo psicosocial extralaboral reflejan una realidad diversa y desafiante para los trabajadores migrantes.

Cada dimensión examinada arroja datos que permiten identificar tanto fortalezas como áreas críticas que requieren atención. El hecho de que en la dimensión de características de la vivienda y su entorno se evidencie un nivel de riesgo alto del 33,33%; indica una posible precariedad en las condiciones habitacionales de esta población; por otra parte, el nivel de riesgo muy alto con un 20,83% en la dimensión de influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo pone en alerta como las condiciones propias del migrante influyen y afectan su vida laboral; así mismo, la dimensión desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda con un riesgo muy alto del 29,16% deja en evidencia las condiciones críticas que atraviesan los migrantes al enfrentar distancias extensas, costos elevados y deficiencias en la infraestructura de transporte que generan tensión en estos trabajadores. Factores como largas jornadas de trabajo, necesidad de generar ingresos adicionales y limitaciones en el acceso a actividades recreativas son posibles desencadenantes de este riesgo [8].

Los resultados reflejan que las condiciones extralaborales tienen un impacto significativo en el bienestar de los empleados, especialmente en aspectos como las relaciones familiares, el tiempo libre y la situación económica lo que puede derivar de la carga laboral o problemas personales y familiares. En este sentido, Si bien algunos trabajadores han logrado adaptarse e integrarse, otros enfrentan barreras sociales y culturales que dificultan la construcción de relaciones sólidas dentro y fuera del entorno [19]. Por otra parte, Arguello en 1973 citado por Herrera [31], menciona que una de las problemáticas principales que posee la población migrante son los ingresos insuficientes y los gastos elevados que generan condiciones precarias en su calidad de vida.

Respecto a los factores de riesgo psicosocial intralaboral, especialmente en el dominio liderazgo y relaciones sociales, se presentan niveles de riesgo alto del 16,66% y muy alto del 8,33%; lo cual indica un porcentaje de alerta frente a este dominio; como lo menciona Karasek [24] a través del presente dominio, un ambiente de trabajo con altas demandas puede ser menos estresante cuando existe un nivel adecuado de control y un entorno de apoyo, condiciones que favorecen la salud mental, el compromiso y la productividad; sin embargo, como los resultados arrojan cifras alarmantes, se pueden llegar a presentar disputas entre compañeros, estrés laboral, bajo rendimiento laboral y falta de adaptación y alineamiento con las estrategias organizacionales.

Por otra parte, frente al dominio demandas del trabajo, los resultados arrojaron un nivel de riesgo alto del 16,66% y muy alto del 8,33%; evidenciando que a nivel general este dominio presenta cifras alarmantes; en este sentido y de acuerdo con la teoría de demanda – control de Karasek [24] las situaciones en las que las demandas son altas y el control es bajo generan un riesgo elevado de tensión psicológica, agotamiento y problemas de salud.

De acuerdo con Siegrist [25] el esfuerzo es alto y las recompensas insuficientes, generan en el trabajador sentimientos de injusticia y pérdida de motivación, lo que puede desencadenar trastornos psicosomáticos y agotamiento emocional; es por tanto que el dominio de recompensas a nivel general el dominio deja en evidencia niveles de riesgo psicosocial medios con el 33,33%, altos con el 20,83% y muy altos con el 4,16%.; cifra que se respalda durante los resultados. En cuanto al estrés laboral, este se presenta como un factor crítico que afecta directamente el bienestar y el desempeño de los trabajadores migrantes. Este estrés puede ser provocado por diversos factores, tanto internos como externos, y varía en intensidad según la capacidad del individuo para afrontarlo. Es importante tener en cuenta que lo que puede ser estresante para una persona, no necesariamente lo es para otra [32]. De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta aplicada, el nivel de estrés más puntuado fue "muy alto", seguido de "medio", subrayan la complejidad de las condiciones en las que estos trabajadores desarrollan sus actividades y puede estar explicado por el fenómeno de Ulises propuesto por Achotegui [3]. Este fenómeno debe analizarse en el contexto de los desafíos específicos que enfrentan los migrantes en el entorno laboral. En el caso de los empleados migrantes, los niveles de estrés podrían estar influenciados por factores adicionales, como el proceso de adaptación cultural, la inseguridad laboral, las barreras idiomáticas y las dificultades para integrarse en un nuevo entorno. Los empleados migrantes que experimentan niveles de estrés muy alto podrían estar aún más afectados por estos factores, lo que podría intensificar su respuesta al estrés. [30].

Por otra parte, los resultados de la entrevista semiestructurada con líderes de talento humano indican un alto compromiso organizacional por parte de los trabajadores migrantes. Esta observación se alinea con estudios recientes que destacan cómo los migrantes, al enfrentar mayores desafíos de inserción laboral, suelen demostrar altos niveles de compromiso y esfuerzo para mantener sus puestos de trabajo, como una forma de asegurar estabilidad y reconocimiento [4]. Sin embargo, también se identifica una falta de integración efectiva entre migrantes y trabajadores locales, lo que genera tensiones y limita las oportunidades de colaboración. Según investigaciones más recientes, la escasa integración intercultural dentro de las organizaciones puede derivar en climas laborales segmentados, donde la falta de interacción significativa entre grupos diversos incrementa el riesgo de conflictos y reduce la cohesión organizacional [10]. En este sentido, la gestión de la diversidad cultural debe ir más allá del cumplimiento normativo, promoviendo activamente entornos colaborativos y de inclusión real para mejorar la dinámica laboral y fortalecer el logro de los objetivos organizacionales. Aunque, la entrevista evidenció la intención de apoyar las estrategias inclusivas dentro de la organización, y una actitud organizacional positiva ante el migrante, se cuenta con limitaciones importantes, como la falta de recursos específicos para ello, las empresas suelen abordar el riesgo psicosocial y la salud mental dentro de las estrategias propuestas por los programas de seguridad y salud en el trabajo, como lo establece la resolución, sin embargo, estos programa puedes quedarse

cortos ante las necesidades reales y diferenciadas que requiere cada intervención, si bien los peligros presentes en la organización pueden considerarse estándar en cada operación, el riesgo psicosocial no depende solamente de factores asociados al trabajo [25], lo que implicaría desarrollar programas diferenciales para cada población, si bien no es posible individualizar las estrategias de promoción y prevención si se podrían establecer acciones puntuales dentro de la gestión del riesgo psicosocial para la población migrante. Como lo menciona [33], la intervención sin estrategias diferenciales genera una falsa inclusión, quedando solo en lo documental pero con poca posibilidad de un éxito real de implementación.

VI. CONCLUSIONES

Los migrantes regularizados en Colombia experimentan situaciones laborales más favorables que aquellos con situación legal no definida; sin embargo, aunque poseen niveles de riesgo psicosocial bajo, existen factores de alarma como el riesgo psicosocial intralaboral medio y el nivel de estrés alto que indican la presencia de condiciones inherentes a la migración las cuales se asocian a eventos como la adaptación cultural, las barreras lingüísticas, la separación familiar, entre otros aspectos que influyen negativamente para un adecuado desempeño laboral y por lo tanto, pueden afectar su desempeño laboral y por ende el cumplimiento de objetivos organizacionales.

Aunque los trabajadores migrantes muestran un alto compromiso organizacional, las empresas aún presentan desafíos en su integración efectiva. La falta de estrategias específicas y recursos destinados a su inclusión genera tensiones laborales y limita las oportunidades de colaboración. Sin embargo, algunas organizaciones han implementado iniciativas de bienestar y políticas de diversidad, no obstante, estas suelen ser generales y no abordan de manera integral las necesidades particulares de los migrantes. La gestión proactiva de la diversidad laboral, a través de la Responsabilidad Social Empresarial y estrategias bien estructuradas, no solo puede mejorar el clima organizacional, sino también convertirse en una ventaja competitiva y un motor de sostenibilidad empresarial.

En conclusión, el análisis realizado evidencia que los factores de riesgo psicosocial impactan significativamente en la adaptación, estabilidad y desempeño de los migrantes regularizados dentro del entorno laboral, lo cual influye directamente en el logro de los objetivos organizacionales. Si bien algunas empresas han comenzado a implementar estrategias orientadas a la inclusión y bienestar de esta población, la mayoría carece de políticas específicas que respondan a sus necesidades particulares. Las barreras culturales, legales y la persistencia de prejuicios sociales continúan limitando su integración efectiva. En este sentido, se hace necesario fortalecer la Responsabilidad Social Empresarial mediante la adopción de acciones concretas que promuevan entornos de trabajo seguros, saludables y

productivos, reconociendo el valor que los migrantes pueden aportar al desarrollo organizacional y a la cohesión social en el ámbito laboral.

VII. LIMITACIONES Y SUGERENCIAS

Dificultades en el acceso a la población de muestra ya que varias de las empresas mostraron restricciones administrativas y de tiempo para autorizar la participación de sus colaboradores; esta situación pudo influir en la representatividad de la muestra y en la posibilidad de incluir un grupo mayor.

El tiempo dispuesto por cada participante, resultó limitado, debido a la carga laboral y a la rigidez de los horarios establecidos por las empresas; haciendo que la prueba fuera respondida de manera apresurada sin mayor profundidad en las preguntas donde surgían inquietudes.

Temor manifestado por algunas empresas a que la participación en el estudio pudiera generar una imagen negativa frente a sus condiciones laborales o prácticas organizacionales.

Temor por parte de los colaboradores frente a posibles represalias generadas por la organización debido a las respuestas que brindaron durante su participación en el estudio. Ampliar los canales de acceso a la muestra, gestionando convenios o acuerdos institucionales previos que faciliten la autorización y disponibilidad de los trabajadores para su participación en futuras investigaciones.

Para efecto de futuras investigaciones contemplar acuerdos de flexibilidad en la jornada laboral con la organización empleadora, para que así los colaboradores puedan participar sin presiones de tiempo, facilitando el proceso de recolección de información.

Implementar estrategias de sensibilización sobre la importancia del estudio en la mejora del cumplimiento de los objetivos organizacionales y la contribución para el desarrollo de estrategias de bienestar laboral con el fin de disminuir la resistencia o temor de las empresas frente a su participación en este tipo de investigaciones.

Tener en cuenta los resultados de este estudio para facilitar la formulación, generación o revisión de políticas públicas orientadas a mejorar la salud mental de los migrantes regularizados en sus lugares de trabajo.

VIII. AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a la Corporación Universitaria Minuto de Dios por el respaldo académico e institucional que hizo posible el desarrollo de este artículo en el marco de la Maestría en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo. De manera especial, expresamos nuestra gratitud a la docente Luisa Fernanda Gaitán Ávila, cuya orientación y acompañamiento

fueron fundamentales en cada etapa del proceso investigativo, así como a M familias, cuyo apoyo incondicional, comprensión y fortaleza constituyeron un pilar esencial para culminar con éxito esta investigación.

IX. REFERENCIAS

- [1] M. Castillo, "Salud y migración," *Revista Salud Regional*, no. 2, pp. 4–40, 2019. [En línea]. Disponible en: https://www.cepal.org/sites/default/files/news/files/revista_salud_regional_segunda_edicion.pdf
- [2] L. Ruiz y D. Rodríguez, "Percepción de las necesidades en salud mental de la población migrante venezolana en 13 departamentos de Colombia: Reflexiones y desafíos," *Gerencias y Políticas de Salud*, 2020. [En línea]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/344620587_Percepcion_de_las_necesidades_en_salud_mental_de_poblacion_migrante_venezolana_en_13_departamentos_de_Colombia_Reflexiones_y_desafios
- [3] J. Achotegui, *El síndrome de Ulises: Contra la deshumanización de la migración*, vol. 2043. Ned Ediciones, 2020. [En línea]. Disponible en: https://books.google.com.co/books?id=qR_9DwAAQBAJ
- [4] T. W. H. Ng y D. C. Feldman, "The employment relationship and migrant workers: A psychological contract perspective," *Journal of Vocational Behavior*, vol. 118, art. 103396, 2020. [En línea]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S000187912030021X>
- [5] Migración Colombia, "Cifras abiertas, migración abierta," 2024. [En línea]. Disponible en: <https://www.migracioncolombia.gov.co/observatorio-433673/cifras-abiertas-migracion-abierta>
- [6] PNUD Colombia, "Empresas y derechos humanos: Guía para la acción empresarial en contextos de migración," 2020. [En línea]. Disponible en: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2024/01/NAP-Colombia-2020-2022-Spanish.pdf>
- [7] Ministerio de la Protección Social, "Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial," 2010. [En línea]. Disponible en: <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>
- [8] S. Villagrán, M. Vasconcelos y J. Espinoza, "Factores de riesgo psicosocial," 2022. [En línea]. Disponible en: http://ricaxcan.uaz.edu.mx/jspui/bitstream/20.500.11845/2952/1/Factores_de_riesgo_psicosocial.pdf
- [9] I. Chiavenato, *Administración: teoría, proceso y práctica*, 4ª ed. McGraw-Hill, 2006. [En línea]. Disponible en: https://datospdf.com/download/chiavenato-i-administracion-proceso-administrativo-3ra-ed-en-espaol-mexico-mc-graw-hill-2001-_5a44dadab7d7bc422b94951a_pdf
- [10] J. Luring and J. Selmer, "Cultural diversity and group functioning in organizations: A review and research agenda," *International Journal of Cross Cultural Management*, vol. 21, no. 1, pp. 7–26, 2021, doi: 10.1177/14705958211057364.
- [11] M. J. Rivera Baeza, C. Salazar-Fernández, D. Manríquez-Robles, N. Salinas-Oñate y V. Smith-Castro, "Acculturative Stress, Perceived Social Support, and Mental Health: The Mediating Effect of Negative Emotions Associated with Discrimination," *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 19, no. 24, p. 16522, 2022, doi: 10.3390/ijerph192416522.
- [12] A. Liem, A. M. N. Renzaho, K. Hannam, A. I. F. Lam y B. J. Hall, "Acculturative Stress and Coping among Migrant Workers: A Global Mixed-Methods Systematic Review," *Applied Psychology: Health and Well-Being*, vol. 13, no. 3, pp. 491–517, 2021, doi: 10.1111/aphw.12271.
- [13] D. Duque Gómez, M. Noreña Aristizábal y O. Herrera Rivera, "Dinámica interna de familias: afrontamientos tras el proceso migratorio," *Collectivus, Revista de Ciencias Sociales*, vol. 11, no. 2, 2024, doi: 10.15648/Collectivus.vol11num2.2024.4116.
- [14]
- [15] United Nations High Commissioner for Refugees, *Global Appeal 2024: The Americas*, 2024. La región alcanzó aproximadamente 25 millones de personas desplazadas forzosamente o apátridas.
- [16] United Nations High Commissioner for Refugees, *Country Profile: Colombia*, 2025. Reporta más de 2,8 millones de migrantes y refugiados venezolanos en Colombia.

- [17] Ward, C., S. Bochner, and A. Furnham, *The Psychology of Culture Shock*, 2nd ed. Hove, UK: Routledge, 2001.
- [18] Immigration, acculturation, and adaptation,” *Applied Psychology: An International Review*, vol. 46, no. 1, pp. 5–34, 1997. doi: 10.1111/j.1464-0597.1997.tb01087.x
- [19] B. C. H. Kuo, K. M. Soucie, S. Huang, and R. Laith, “The mediating role of cultural coping behaviours on the relationships between academic stress and positive psychosocial well-being outcomes,” *International Journal of Psychology*, vol. 53, no. 1, pp. 27–36, 2018, doi: 10.1002/ijop.12421.
- [20] C. Ward and A. Kennedy, “The measurement of sociocultural adaptation,” *International Journal of Intercultural Relations*, vol. 23, no. 4, pp. 659–677, 1999, doi: 10.1016/S0147-1767(99)00014-0.
- [21] World Health Organization (WHO) and International Labour Organization (ILO), *Mental Health at Work: Policy Brief*. Geneva, Switzerland: WHO and ILO, 2022.
- [22] Ministerio de la Protección Social, “Resolución 2646 de 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,” *Diario Oficial No. 47.059*, Bogotá, Colombia, Jul. 23, 2008.
- [23] Ministerio del Trabajo, “Resolución 2764 de 2022, por la cual se adopta la Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones,” *Diario Oficial No. 52.106*, Bogotá, Colombia, Jul. 25, 2022.
- [24] R. A. Karasek, “Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign,” *Administrative Science Quarterly*, vol. 24, no. 2, pp. 285–308, 1979.
- [25] J. Siegrist, “Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions,” *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 1, no. 1, pp. 27–41, 1996.
- [26] R. Hernández, C. Fernández y P. Baptista, *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education, 2014. [En línea]. Disponible en: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- [27] R. Quispe, *Investigación cualitativa en educación*. Fondo Editorial de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, 2023. [En línea]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/370147959_Investigacion_Cualitativa_en_Educacion
- [28] Congreso de Colombia, “Ley 1090 de 2006,” *Diario Oficial*, pp. 1–27, 2006. [En línea]. Disponible en: http://www.unisabana.edu.co/fileadmin/Documentos/Investigacion/comite_de_etica/Ley_1090_2006_-_Psicologia.pdf
- [29] Ministerio de Salud, “Resolución Número 8430 de 1993,” *Minsalud*, pp. 1–19, 1993. [En línea]. Disponible en: <https://minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.pdf>
- [30] M. Alata, “Estudio comparativo de los factores de riesgo psicosociales entre empresas pymes y el informe de salud mental y del trabajo. Diagnóstico de situación-2023,” tesis de maestría, Universitat Politècnica de Catalunya, 2024. [En línea]. Disponible en: https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/403797/Mem%C3%B2ria_AlataMayraAlexandra.pdf
- [31] R. Herrera, *La perspectiva teórica en el estudio de las migraciones*. Siglo XXI, 2006. [En línea]. Disponible en: <https://books.google.com.co/books?id=95IU2b46peAC>
- [32] P. Cortés, M. Bedolla y E. Pecina, “El estrés laboral y sus dimensiones a nivel individual y organizacional,” *RILCO: Revista de Investigación Latinoamericana en Competitividad Organizacional*, vol. 7, 2020. [En línea]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7808651>
- [34] M. E. Mor Barak, *Managing diversity: Toward a globally inclusive workplace*, 4th ed., 2020. [En línea]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/305379153_Managing_Diversity_Toward_a_Globally_Inclusive_Workplace