

Riesgos psicosociales y salud mental: desafíos para América Latina y el Caribe

Riscos psicossociais e saúde mental no trabalho: desafios na América Latina e no Caribe

Psychosocial risks and mental health at work: Challenges for Latin America and the Caribbean

Mary Sandra Carlotto^{1*}  <http://orcid.org/0000-0003-2336-5224>

Sheila Gonçalves Câmara²  <https://orcid.org/0000-0001-6761-7644>

¹Universidad de Brasilia. Brasil.

²Universidad Federal de Ciencias de la Salud. Porto Alegre, Brasil.

*Autor para la correspondencia: mscarlotto@gmail.com

RESUMEN

Introducción: Los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo han ido cobrando creciente relevancia en las políticas internacionales de salud ocupacional, especialmente frente a las transformaciones contemporáneas del trabajo y sus impactos sobre la salud mental de los trabajadores.

Objetivo: Analizar la actualización de la Norma Reguladora nº 1 (NR-1) de Brasil y discutir aproximaciones, avances y desafíos relacionados con la gestión de los riesgos psicosociales en América Latina y el Caribe.

Métodos: Se realizó un ensayo teórico-reflexivo fundamentado en una revisión narrativa de la literatura científica y de documentos regulatorios internacionales y latinoamericanos sobre salud mental ocupacional y riesgos psicosociales relacionados con el trabajo.

Resultados: Se observó que países como Colombia y Chile presentan experiencias regulatorias más consolidadas en la evaluación y vigilancia de los riesgos psicosociales laborales. La actualización de la NR-1 acerca a Brasil a las tendencias internacionales de prevención en salud ocupacional, aunque persisten desafíos relacionados con la vigilancia, el uso de instrumentos de evaluación válidos, la informalidad laboral, la precarización y la transformación digital del trabajo.

Conclusiones: La incorporación de los riesgos psicosociales a las políticas regulatorias representa un avance importante para la salud ocupacional en América Latina y el Caribe. Sin embargo, su efectividad depende de



la articulación entre la producción científica, las políticas públicas, la vigilancia institucional y la transformación de las condiciones organizacionales de trabajo.

Palabras clave: salud ocupacional; riesgos psicosociales; salud mental; condiciones de trabajo; psicología del trabajo

RESUMO

Introdução: Os riscos psicossociais relacionados ao trabalho vêm assumindo crescente relevância nas políticas internacionais de saúde ocupacional, especialmente diante das transformações contemporâneas do trabalho e de seus impactos sobre a saúde mental dos trabalhadores.

Objetivo: Analisar a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) brasileira e discutir aproximações, avanços e desafios relacionados à gestão dos riscos psicossociais na América Latina e no Caribe.

Métodos: Realizou-se um ensaio teórico-reflexivo fundamentado em revisão narrativa da literatura científica e de documentos regulatórios internacionais e latino-americanos sobre saúde mental ocupacional e riscos psicossociais relacionados ao trabalho.

Resultados: Observou-se que países como Colômbia e Chile apresentam experiências regulatórias mais consolidadas na avaliação e vigilância dos riscos psicossociais laborais. A atualização da NR-1 aproxima o Brasil das tendências internacionais de prevenção em saúde ocupacional, embora persistam desafios relacionados à vigilância, utilização de instrumentos válidos de avaliação, informalidade laboral, precarização e transformação digital do trabalho.

Conclusões: A incorporação dos riscos psicossociais às políticas regulatórias representa importante avanço para a saúde ocupacional na América Latina e o Caribe. Entretanto, sua efetividade depende da articulação entre produção científica, políticas públicas, vigilância institucional e transformação das condições organizacionais de trabalho.

Palavras-chave: saúde ocupacional; riscos psicossociais; saúde mental; condições de trabalho; psicologia do trabalho

ABSTRACT

Introduction: Work-related psychosocial risks have gained increasing relevance in international occupational health policies, particularly in light of contemporary transformations in work and their impacts on workers' mental health.

Objective: To analyze the recent update of the Brazilian Regulatory Standard No. 1 (NR-1) and discuss convergences, advances, and challenges related to the management of psychosocial risks in Latin America and the Caribbean.



Methods: A theoretical-reflective essay was conducted based on a narrative review of the international and Latin American scientific literature, as well as regulatory documents concerning occupational mental health and work-related psychosocial risks.

Results: Countries such as Colombia and Chile were found to have more consolidated regulatory experiences regarding the assessment and surveillance of psychosocial risks at work. The update of NR-1 brings Brazil closer to international trends in occupational health prevention, although challenges related to surveillance systems, the use of valid assessment instruments, labor informality, precarious work, and the digital transformation of work remain.

Conclusions: The incorporation of psychosocial risks into regulatory policies represents an important advance for occupational health in Latin America and the Caribbean. However, its effectiveness depends on the articulation between scientific production, public policies, institutional surveillance, and the transformation of organizational working conditions.

Keywords: occupational health; psychosocial risks; mental health; working conditions; work psychology

Recibido: 29 de mayo de 2026

Aceptado: 23 de agosto de 2026

Publicado: 30 de agosto de 2026

Editor a cargo: MSc. Jesús Salvador Hernández Romero.

Introducción

Las transformaciones contemporáneas del trabajo están produciendo cambios profundos en las formas de organización laboral y en los problemas psicosociales relacionados con el trabajo. Procesos como la intensificación laboral, la flexibilización productiva, la hiperconectividad, la expansión del teletrabajo, la inseguridad ocupacional y la digitalización de las actividades profesionales han aumentado la centralidad de los riesgos psicosociales en las agendas internacionales de salud ocupacional.^(1,2) En este contexto, se observa un reconocimiento creciente de que las condiciones organizacionales y psicosociales del trabajo constituyen importantes determinantes de la salud mental de los trabajadores y de la aparición de problemas relacionados con el trabajo.

En las últimas décadas, organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁽¹⁾ y la Organización Mundial de la Salud (OMS)⁽²⁾ han venido enfatizando la necesidad de incorporar los riesgos psicosociales en las políticas de salud y seguridad ocupacional. La publicación del documento “*Mental health at work*”⁽¹⁾ consolidó internacionalmente la comprensión de que los factores psicosociales



Esta obra está bajo una licencia: [Creative Commons 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

deben integrarse en estrategias regulatorias, políticas públicas e intervenciones organizacionales orientadas a la prevención de los daños ocupacionales relacionados con el trabajo. Más recientemente, la OMS también comenzó a reconocer el *burnout* como un fenómeno asociado al contexto laboral en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), ampliando la visibilidad internacional de las discusiones sobre salud mental en el trabajo.

En América Latina y el Caribe, sin embargo, la incorporación de los riesgos psicosociales en las políticas regulatorias ocurre de manera heterogénea, reflejando diferentes capacidades institucionales, tradiciones normativas y niveles de protección social. Aunque países como Colombia, Chile, México y Brasil presentan avances más recientes en la incorporación de los riesgos psicosociales en las políticas de salud ocupacional, la región latinoamericana todavía enfrenta importantes desafíos relacionados con la informalidad laboral, la precarización del trabajo, las limitaciones de los sistemas de vigilancia en salud ocupacional y la persistencia de desigualdades sociales estructurales.

En este escenario, la reciente actualización de la Norma Reguladora nº 1 (NR-1) en Brasil representa un hito importante al incorporar explícitamente los factores de riesgo psicosocial en el ámbito de la Gestión de Riesgos Ocupacionales (GRO).⁽³⁾ Establecida originalmente por la Portaria nº 3.214, de 8 de junio de 1978, del entonces Ministerio de Trabajo, la NR-1 constituye la principal norma general de salud y seguridad laboral brasileña, estableciendo disposiciones comunes a las demás Normas Reguladoras relacionadas con la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores.

Con la reformulación más reciente, la norma comenzó a enfatizar la (GRO) como eje estructurante de las acciones preventivas en los entornos de trabajo. En este contexto, los factores psicosociales pasaron a ser reconocidos formalmente dentro de las políticas de prevención y gestión de los riesgos relacionados con el trabajo, ampliando la comprensión tradicional de los riesgos ocupacionales más allá de los agentes físicos, químicos, biológicos y ergonómicos. Aunque las actualizaciones normativas se habían publicado anteriormente, la implementación obligatoria de los nuevos requisitos relacionados con los factores psicosociales comenzó a partir de mayo de 2026, tras sucesivos aplazamientos y debates sobre la operacionalización técnica de las medidas en el contexto organizacional brasileño.

Este cambio acerca a Brasil de las tendencias internacionales enfocadas en ampliar la comprensión de los riesgos ocupacionales más allá de los agentes físicos, químicos y biológicos tradicionalmente priorizados por las políticas de salud y seguridad en el trabajo, incorporando de manera más explícita la salud mental y las condiciones organizacionales como elementos centrales de las estrategias de prevención de los daños psicosociales relacionados con el trabajo.

El presente artículo es un ensayo teórico-reflexivo basado en una revisión narrativa de la literatura científica internacional y latinoamericana, así como en documentos regulatorios relacionados con los riesgos psicosociales, la salud mental en el trabajo y las políticas de salud ocupacional.



Desarrollo

Riesgos psicosociales y salud ocupacional en América Latina y el Caribe

La experiencia latinoamericana demuestra que la inclusión normativa de los riesgos psicosociales no garantiza por sí sola cambios efectivos en las condiciones de trabajo. La operacionalización de estas políticas depende de la articulación entre la fiscalización, la formación técnica especializada, la producción de evidencia científica, instrumentos válidos de evaluación y la capacidad institucional para implementar estrategias preventivas.

Las iniciativas relacionadas con la gestión de los riesgos psicosociales en América Latina y el Caribe presentan diferentes niveles de institucionalización, alcance regulatorio y capacidad de implementación. Aunque varios países han avanzado en la incorporación de la salud mental en las políticas de salud ocupacional, se observa heterogeneidad en cuanto a los instrumentos utilizados, las estrategias de vigilancia y el grado de integración entre regulación, prevención y fiscalización. El cuadro 1 sistematiza algunas de las principales experiencias regulatorias latinoamericanas relacionadas con los riesgos psicosociales en el trabajo.

Cuadro 1. Experiencias regulatorias latinoamericanas relacionadas con los riesgos psicosociales en el trabajo

País	Estrategia/regulación	Principales características	Desafíos identificados
Brasil	Actualización de la NR-1 (2025)	Inclusión explícita de los factores de riesgo psicosocial en la Gestión de Riesgos Ocupacionales (GRO)	Necesidad de operacionalización técnica, fiscalización e instrumentos válidos de evaluación
Colombia	Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial	Sistema estructurado de evaluación de factores intra y extralaborales asociados con la salud mental ocupacional	Limitaciones en la implementación organizacional y desigualdades laborales
Chile	CEAL-SM/ Superintendencia de Seguridad Social de Chile (SUSESO)	Vigilancia nacional de factores psicosociales relacionados con el ambiente laboral	Ampliación de la cobertura y fortalecimiento preventivo
México	Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, referente a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo	Identificación, análisis y prevención de factores de riesgo psicosocial en el trabajo	Desigualdades entre grandes empresas y pequeñas organizaciones
Argentina	Protocolos y recomendaciones en	Énfasis en violencia laboral,	Fragmentación regulatoria y



	salud mental ocupacional	agotamiento (<i>burnout</i>) y salud mental en el trabajo	dificultades de monitoreo
Uruguay	Estrategias vinculadas a la salud del trabajador y prevención psicosocial	Integración entre salud ocupacional y protección social	Limitaciones institucionales y necesidad de mayor sistematización
Perú	Discusiones emergentes sobre riesgos psicosociales y salud mental ocupacional	Creciente inclusión del tema en las agendas de salud y seguridad laboral	Fragilidad normativa y baja institucionalización
Cuba	Estrategias integradas de salud ocupacional y vigilancia en salud del trabajador	Integración entre salud ocupacional, sistema público de salud y prevención en salud laboral	Necesidad de fortalecer las estrategias de vigilancia y prevención en salud ocupacional

Fuente: Elaboración propia con base en OIT,⁽¹⁾ OMS,⁽²⁾ Villalobos,⁽⁴⁾ SUSESO⁽⁵⁾ y normativas nacionales.

Se observa que países como Colombia y Chile presentan experiencias más consolidadas en la evaluación y monitoreo de los riesgos psicosociales laborales, especialmente por la institucionalización de instrumentos específicos de vigilancia ocupacional. En el contexto cubano, destacan estrategias históricamente orientadas a la integración entre salud ocupacional, prevención y el sistema público de salud, especialmente a partir de la articulación entre vigilancia en salud, atención primaria y medicina del trabajo desarrollada en el sistema nacional de salud cubano.^(6,7)

Por el contrario, países como Perú, Uruguay y Argentina aún presentan acciones más fragmentadas relacionadas con la gestión de los riesgos psicosociales, con menor integración entre políticas regulatorias, sistemas de fiscalización y estrategias preventivas organizacionales. En el caso brasileño, la reciente actualización de la NR-1 representa un avance importante al reconocer explícitamente los factores psicosociales en el ámbito de la gestión de riesgos ocupacionales.

Otros países latinoamericanos, como México, Argentina y Chile, también han estado ampliando las discusiones sobre violencia laboral, burnout, acoso moral y problemas de salud mental relacionados con el trabajo, especialmente después de los impactos psicosociales asociados con la pandemia de COVID-19. Sin embargo, se observa que muchas iniciativas siguen estando predominantemente centradas en estrategias individuales para manejar el desgaste emocional o en enfoques de asistencia, con menor énfasis en intervenciones organizacionales y preventivas.

Transformaciones del trabajo y desafíos contemporáneos

La literatura en Psicología de la Salud Ocupacional y Salud del Trabajador ha demostrado de manera consistente que factores como la sobrecarga laboral, la baja autonomía, los conflictos de rol, la inseguridad laboral y la ausencia de apoyo organizacional constituyen importantes determinantes de los problemas psicosociales relacionados con el trabajo.^(8,9,10) En este contexto, modelos teóricos como el *Job Demands-*



Esta obra está bajo una licencia: [Creative Commons 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Resources (JD-R) se han utilizado ampliamente para comprender los impactos de las condiciones de trabajo en la salud mental de los trabajadores, especialmente en escenarios marcados por la intensificación laboral, la flexibilización productiva y la transformación digital del trabajo.

El modelo *JD-R* propone que diferentes características laborales pueden organizarse en dos grandes categorías: demandas laborales y recursos laborales. Las demandas se refieren a aspectos físicos, cognitivos, emocionales y organizacionales que requieren un esfuerzo continuo y pueden contribuir al desgaste laboral. Por otro lado, los recursos laborales incluyen elementos capaces de favorecer la motivación, el compromiso, la autonomía, el apoyo organizacional y la protección de la salud mental de los trabajadores.^(8,9)

Más recientemente, las discusiones contemporáneas han ampliado el modelo *JD-R* para contemplar los impactos de las transformaciones digitales del trabajo, incluyendo la hiperconectividad, el tecnoestrés, las plataformas digitales, la gestión algorítmica y las nuevas formas de monitoreo organizacional mediadas por tecnologías inteligentes.^(10,11) Estas reformulaciones destacan que las tecnologías digitales pueden actuar simultáneamente como demandas y recursos laborales, dependiendo de las condiciones organizacionales, del grado de autonomía de los trabajadores y de las formas de gestión adoptadas por las organizaciones. En este contexto, la versión más reciente del modelo, denominada *JD-R 3.0*, busca integrar de manera más explícita aspectos relacionados con la digitalización del trabajo, los cambios sociotécnicos y los nuevos riesgos psicosociales emergentes asociados a la transformación digital contemporánea.⁽¹⁰⁾

Además de los factores organizacionales clásicos, las transformaciones tecnológicas contemporáneas han estado ampliando nuevos riesgos relacionados con el tecnoestrés, la hiperconectividad y las formas de gestión mediadas por plataformas digitales, inteligencia artificial y control algorítmico.^(12,13,14) Estas nuevas formas de gestión incluyen sistemas automatizados de monitoreo del desempeño, métricas continuas de productividad, plataformas digitales de control del trabajo, gestión por objetivos en tiempo real y mecanismos algorítmicos de distribución, evaluación y supervisión de las actividades laborales. Tales procesos tienden a aumentar las demandas cognitivas y emocionales, intensificar los ritmos de trabajo, reducir los márgenes de autonomía y dificultar la desconexión psicológica del trabajo, especialmente en contextos marcados por hiperdisponibilidad y conectividad permanente.

Además, se observa una creciente preocupación por la opacidad de los procesos de toma de decisiones algorítmicos y por los impactos éticos relacionados con la vigilancia digital, la intensificación del control organizacional y la transferencia de responsabilidades a los trabajadores.⁽¹³⁾ Estas transformaciones han ido redefiniendo las fronteras entre el trabajo y la vida privada, y aumentando la complejidad de los desafíos relacionados con la gestión de los riesgos psicosociales en América Latina y el Caribe.

Los aspectos regulatorios, institucionales, tecnológicos y sociales interactúan de manera dinámica, dificultando la implementación de estrategias preventivas efectivas en distintos contextos laborales. El



cuadro 2 presenta un resumen de los principales desafíos contemporáneos relacionados con la gestión de los riesgos psicosociales en la región.

Cuadro 2. Desafíos contemporáneos para la gestión de los riesgos psicosociales en América Latina y el Caribe.

Dimensión	Desafíos principales	Impactos potenciales
Regulatoria	Fragilidad normativa y heterogeneidad entre países	Dificultades en la implementación, supervisión y armonización de estrategias preventivas dirigidas a los riesgos psicosociales
Organizacional	Cultura centrada en el cumplimiento formal y no en la prevención	Subinformación de los riesgos, burocratización de las evaluaciones psicosociales y baja efectividad de las acciones preventivas
Científica	Escasez de instrumentos validados y estudios longitudinales	Limitaciones en la identificación, monitoreo y evaluación de los factores psicosociales relacionados con el trabajo
Tecnológica	Hiperconectividad, plataformas digitales y gestión algorítmica	Ampliación del tecnoestrés, intensificación del trabajo, vigilancia digital y reducción de la autonomía laboral
Social	Informalidad, precarización y desigualdades estructurales	Mayor exposición a factores de riesgo psicosocial, vulnerabilidad ocupacional y dificultades de acceso a la protección social
Institucional	Limitaciones de fiscalización y vigilancia ocupacional	Baja capacidad de monitoreo, implementación y sostenibilidad de las políticas públicas de prevención
Ética	Individualización del agravamiento laboral	Responsabilización de los trabajadores por los problemas de salud mental e invisibilización de los determinantes organizacionales y estructurales del trabajo

Fuente: Elaboración propia.

Paradójicamente, la ampliación de la regulación de los riesgos psicosociales ocurre en un contexto marcado por la intensificación de la precarización laboral, la expansión de las formas flexibles de contratación y la creciente digitalización del trabajo. Tal escenario evidencia una tensión importante entre los avances normativos relacionados con la protección de la salud mental y la persistencia de modelos organizacionales centrados en la intensificación de la productividad, la hiperdisponibilidad y la flexibilización de las relaciones laborales. Los desafíos identificados muestran que la prevención de los riesgos psicosociales no depende exclusivamente de la existencia de normativas regulatorias, sino también de la capacidad institucional de fiscalización, de la producción de evidencia científica contextualizada y de la transformación de las prácticas organizacionales. Además, factores como la hiperconectividad, las plataformas digitales, la precarización laboral y la gestión algorítmica están redefiniendo los procesos de desgaste ocupacional relacionados con el trabajo y aumentando la necesidad de estrategias preventivas interdisciplinarias.



Esta obra está bajo una licencia: [Creative Commons 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

En este contexto, la actualización de la NR-1 brasileña puede representar una oportunidad importante para el fortalecimiento de la producción científica y de las estrategias preventivas relacionadas con los riesgos psicosociales en el trabajo. Sin embargo, también pone de manifiesto desafíos metodológicos relevantes. La ampliación de la demanda organizacional por evaluaciones psicosociales puede favorecer el uso indiscriminado de listas de verificación simplificadas, instrumentos sin evidencia adecuada de validez y prácticas evaluativas débilmente fundamentadas científicamente. Otro desafío importante se refiere al riesgo de burocratización de las evaluaciones psicosociales, reduciendo la gestión de los riesgos a prácticas meramente documentales o al cumplimiento formal de las exigencias regulatorias. Sin cambios efectivos en las condiciones organizacionales de trabajo, existe la posibilidad de que los procesos de evaluación psicosocial se incorporen solo como instrumentos administrativos de cumplimiento normativo, con baja efectividad preventiva.

Se vuelve fundamental fortalecer las investigaciones orientadas a la construcción, adaptación transcultural y validación de medidas en Psicología Organizacional y del Trabajo y Salud Ocupacional, especialmente en el contexto latinoamericano. Aunque la adaptación de instrumentos internacionales ha contribuido significativamente al avance del área, todavía se necesitan mayores inversiones en medidas contextualizadas a las especificidades socioculturales y ocupacionales de la región, considerando la informalidad laboral, las desigualdades estructurales y las diferentes formas de organización del trabajo.

Desafíos para la prevención y políticas públicas

Otro aspecto crítico se refiere al riesgo de individualización de los problemas psicosociales en el trabajo. En muchos contextos organizacionales, la discusión sobre la salud mental laboral aún tiende a enfatizar estrategias individuales de adaptación, resiliencia y autorregulación emocional, desplazando la atención de las condiciones estructurales y organizacionales asociadas a los riesgos psicosociales y un desgaste emocional.^(1,2,15)

Existe el riesgo de que la ampliación de las discusiones sobre la salud mental en el trabajo venga acompañada de procesos de psicologización e individualización de los problemas organizacionales, en los que el sufrimiento relacionado con el trabajo se interprete predominantemente como incapacidad individual de adaptación, poca resiliencia o fragilidad emocional de los trabajadores. Esta perspectiva puede invisibilizar los determinantes estructurales vinculados a la organización del trabajo, a las desigualdades laborales y a las formas contemporáneas de gestión. En ese sentido, las políticas regulatorias relacionadas con los riesgos psicosociales deben priorizar enfoques preventivos orientados no solo al individuo, sino también a la transformación de las condiciones organizacionales de trabajo.

Además, la realidad latinoamericana impone desafíos adicionales relacionados con la informalidad, la tercerización, la inestabilidad económica y las desigualdades sociales persistentes, factores históricamente



asociados a la precarización laboral y a la vulnerabilidad social de los trabajadores en la región.⁽²⁾ Estos elementos hacen más compleja la implementación de políticas preventivas y de sistemas de vigilancia en salud ocupacional capaces de contemplar diferentes realidades laborales latinoamericanas, especialmente en contextos organizacionales marcados por limitaciones estructurales y restricciones institucionales de implementación.⁽¹⁶⁾

En el contexto latinoamericano, tales desafíos adquieren contornos aún más complejos debido a las desigualdades sociales históricas, la elevada informalidad laboral y las limitaciones institucionales relacionadas con la fiscalización y vigilancia en salud ocupacional. Así, la simple transposición de modelos regulatorios internacionales puede no ser suficiente para responder a las especificidades sociopolíticas y económicas de la región.

Las discusiones sobre riesgos psicosociales también evidencian la necesidad de fortalecer la articulación entre la producción científica, las políticas públicas y la regulación del trabajo. Más que incorporar nuevos dispositivos normativos, el desafío regional consiste en consolidar culturas organizacionales orientadas por la prevención, la mejora continua de los sistemas de gestión en salud y seguridad laboral, la promoción de la salud mental y la valorización del trabajo digno,^(1,17)

Conclusiones

La incorporación de los riesgos psicosociales a las políticas regulatorias representa un avance importante para la salud ocupacional en América Latina y el Caribe. La actualización de la NR-1 brasileña acerca al país a tendencias internacionales enfocadas en la prevención de los padecimientos psicosociales asociados a las condiciones de trabajo y aumenta la visibilidad de la salud mental en el campo de la salud y seguridad ocupacional.

Sin embargo, la efectividad de estas políticas depende de la articulación entre la producción científica, la vigilancia institucional, la fiscalización, la formación técnica especializada y la transformación de las condiciones organizacionales de trabajo. Persisten desafíos relacionados con la precarización laboral, la informalidad, la transformación digital del trabajo y la limitación de los sistemas de evaluación y monitoreo de los riesgos psicosociales. En este contexto, la Psicología Organizacional y del Trabajo y la Salud Ocupacional tienen una contribución estratégica en la producción de conocimientos científicamente sólidos, socialmente contextualizados y comprometidos con la promoción de ambientes de trabajo más saludables, sostenibles y socialmente responsables. Más que un desafío exclusivamente técnico o regulatorio, la incorporación de los riesgos psicosociales en las políticas de salud ocupacional representa también un desafío ético, político y organizacional relacionado con la construcción de formas de trabajo más saludables, sostenibles y socialmente responsables en América Latina y el Caribe.



Referencias bibliográficas

1. World Health Organization. Mental health at work: Policy brief. 2022 [acceso 28/05/2026]. Disponible en: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
2. International Labour Organization. Mental health at work. 2022 [acceso 28/05/2026]. Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_856976/lang--en/index.htm
3. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1): disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais. 2025 [acceso 28/05/2026]. Disponible en: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-01-atualizada-2025-i-1.pdf>
4. Villalobos GH. Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Ministerio de la Protección Social de Colombia. 2010 [acceso 28/05/2026]. Disponible en: <https://fondoriesgoslaborales.gov.co>
5. Superintendencia de Seguridad Social. Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral - Salud Mental / SUSESO (CEAL-SM/SUSESO). 2022 [acceso 28/05/2026]. Disponible en: <https://www.suseso.cl>
6. Castro-Vázquez JA, Martínez-Calvo S. La salud de los trabajadores en Cuba: retos y perspectivas. Rev cuban salud trabajo. 2017 [acceso 28/05/2026];18(2):1–9. Disponible en: <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsytr/article/view/94>
7. Sánchez-Valdés L, Pérez-Labrada S, Rodríguez-González A. La salud ocupacional en Cuba: desafíos actuales para la prevención y vigilancia en salud de los trabajadores. Rev cuban salud pública. 2023 [acceso 28/05/2026];49(3):e4125. Disponible en: <https://scielosp.org/article/rcsp/2023.v49n3/e4125/>
8. Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F, Schaufeli WB. The job demands-resources model of burnout. J Appl Psychol. 2001;86(3):499–512. DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
9. Bakker AB, Demerouti E. Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. J Occup Health Psychol. 2017;22(3):273–85. DOI: <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
10. Li Y, Zhang J, Parker SK. Evolving the job demands-resources framework to JD-R 3.0. Acta Psychol. 2025;252:e104640. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104640>
11. Scholze A, Hecker A. The job demands-resources model as a theoretical lens for the bright and dark side of digitization. Comput Human Behav. 2024;155:e108177. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.chb.2024.108177>
12. Molino M, Cortese CG, Ghislieri C, Colombo L. Technostress and digital work. Front Psychol. 2020;11:e620310. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.620310>



13. Kellogg KC, Valentine MA, Christin A. Algorithms at work: The new contested terrain of control. *Acad Manage Ann.* 2020;14(1):366–410. DOI: <https://doi.org/10.5465/annals.2018.0174>
14. Duggan J, Sherman U, Carbery R, McDonnell A. Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. *Hum Resour Manag J.* 2020;30(1):114–32. DOI: <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12258>
15. Schaufeli WB. Burnout: A short socio-cultural history. In: Neckel S, Schaffner AK, Wagner G, editors. *Burnout, fatigue, exhaustion: An interdisciplinary perspective on a modern affliction.* Cham: Palgrave Macmillan; 2021:105–27. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-030-86312-3_5
16. Lotero DF, Robayo DM. Gestión de la seguridad y salud en el trabajo para las mipymes desde la restricción en tiempo, costo y alcance. *Rev cuban salud trabajo.* 2024 [acceso 28/05/2026];25(2):e479. Disponible en: <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsytr/article/view/479/576>
17. International Labour Organization. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo: una herramienta para la mejora continua. 2011 [acceso 28/05/2026]. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/publications/sistema-de-gesti%C3%B3n-de-la-sst-una-herramienta-para-la-mejora-continua>

Conflicto de intereses

Las autoras declara no tener conflicto de intereses.

Contribución de los autores

Conceptualización: Mary Sandra Carlotto, Sheila Gonçalves Câmara.

Análisis formal: Mary Sandra Carlotto, Sheila Gonçalves Câmara.

Investigación: Mary Sandra Carlotto, Sheila Gonçalves Câmara.

Metodología: Mary Sandra Carlotto, Sheila Gonçalves Câmara.

Validación: Mary Sandra Carlotto, Sheila Gonçalves Câmara.

Visualización: Mary Sandra Carlotto, Sheila Gonçalves Câmara.

Supervisión: Mary Sandra Carlotto, Sheila Gonçalves Câmara.

Redacción del borrador original: Mary Sandra Carlotto, Sheila Gonçalves Câmara.

Redacción, revisión y edición: Mary Sandra Carlotto, Sheila Gonçalves Câmara.

