Revisión bibliográfica

Tendencias laborales actuales para la gestión de riesgos psicosociales

Current workplace trends for psychosocial risk management

Juan Lázaro Acosta Prieto[1*] https://orcid.org/0000-0003-1390-2380
José Antonio Pernas Carrasco[2] https://orcid.org/0009-0006-4963-2772
Isabela Pancorbo Camacho[2] https://orcid.org/0009-0003-1029-3564
Jade Padrón Sardiña[2] https://orcid.org/0000-0002-8418-9028
Yilena Cuello Cuello[1] https://orcid.org/0000-0003-4589-8670

[1]Universidad Carlos III. Madrid, España.
[2]Universidad de Matanzas, Facultad de Ingeniería Industrial, Matanzas, Cuba

*Autor para correspondencia: acostaprietojuanlazaro@gmail.com

RESUMEN

Introducción: Los riesgos psicosociales asociados a la organización del trabajo, el ambiente laboral y las relaciones interpersonales, pueden afectar la salud mental de los trabajadores.

Objetivo: Realizar un análisis bibliográfico sobre tendencias laborales actuales para la gestión de riesgos psicosociales.

Métodos: Se aplicó el método *PRISMA* para examinar un total de 28 artículos de las bases de datos *Scopus*, *Web of Science*, *SciELO*, *Redalyc*. Se tuvieron en cuenta para la búsqueda factores de riesgos psicosociales, métodos de evaluación y acciones de control identificados en investigaciones entre los años 2020-2025.

Resultados: Se observó que los puestos expuestos a estrés laboral, acoso psicológico, carga excesiva de trabajo e inseguridad laboral se vinculan directamente a consecuencias en la salud mental. Para gestionar correctamente estos riesgos se emplean herramientas de evaluación, se registraron un total de 12 siendo las más empleadas *CoPsoQ* ISTAS-21, la Batería colombiana, FPSICO, RED *Wont* y *Effort Reward Imbalance*.

Conclusión: La gestión mediante políticas organizacionales, promoción del equilibrio vida-trabajo y entornos de apoyo, es esencial para mitigar los riesgos psicosociales y garantizar ambientes laborales seguros y saludables.

Palabras clave: carga de trabajo; estrés laboral; gestión de riesgos laborales; riesgos psicosociales; salud mental

Esta obra está bajo una licencia: Creative Commons 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

ABSTRACT

Introduction: The psychosocial risks associated with work organization, the work environment, and interpersonal relationships can affect workers' mental health.

Objective: To conduct a bibliographic analysis of current labor trends for managing psychosocial risks. The PRISMA method was used to examine a total of 28 articles from the Scopus, Web of Science, Scielo, and Redalyc databases.

Results: The search considered psychosocial risk factors, evaluation methods, and control actions identified in studies from 2020 to 2025. The results confirm that positions exposed to work-related stress, psychological harassment, excessive workload, and job insecurity are directly linked to mental health consequences. To properly manage these risks, evaluation tools are used; a total of 12 were recorded, with the most commonly employed being CoPsoQ ISTAS-21, the Colombian Battery, FPSICO, RED Wont and Effort Reward Imbalance.

Conclusion: It is concluded that management through organizational policies, promotion of work-life balance, and supportive environments is essential to mitigate psychosocial risks and ensure safe and healthy workplaces.

Keywords: workload; work-related stress; occupational risk management; psychosocial risks; mental health

Recibido: 29 de julio de 2025

Aceptado: 17 de septiembre de 2025

Publicado: 4 de octubre de 2025

Editor a cargo: MSc. Belkis Lidia Fernández Lafargue.

Introducción

Los riesgos psicosociales han transitado de ser "riesgos invisibles" a reconocerse como determinantes críticos de la salud laboral. Desde los estudios pioneros de los años 1970-1980 que vinculaban el ambiente laboral con trastornos de salud mental hasta la actualidad, estos riesgos se han reconfigurado por fenómenos globales. La transformación digital ha redefinido la forma en que se trabaja, promoviendo el teletrabajo y una conectividad constante que, si bien mejora la eficiencia, también difumina los límites entre lo laboral y lo personal.

Esta obra está bajo una licencia: Creative Commons 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Este nuevo entorno ha venido acompañado de una creciente precarización laboral, marcada por contratos inestables y una flexibilidad extrema que muchas veces vulnera los derechos del trabajador. En paralelo, emergen nuevas formas de violencia psicológica como el ciberacoso y el aislamiento en entornos híbridos (combinando espacios de trabajo presencial y a distancia), que complican aún más la salud mental de quienes transitan esta era de modernización acelerada.[1]

La pandemia de COVID-19 exacerbó estos factores, generando "fatiga pandémica" con ansiedad y desesperanza, que la Organización Mundial de la Salud (OMS) cataloga como un trastorno patológico emergente. En América Latina, se evidencian prevalencias alarmantes: 11 % con síntomas depresivos y 13 % con consumo de psicotrópicos vinculados al estrés laboral.[2,3]

En el contexto laboral, el estrés crónico actúa como detonante de enfermedades cardiovasculares. La salud mental se ve afectada por el síndrome de *burnout*, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización, así como por cuadros de ansiedad y depresión. Estos efectos son especialmente notorios en sectores como la educación y la salud, donde la presión constante eleva los niveles de *burnout* alcanzando en el caso de docentes universitarios según Medina Benavides, un preocupante 75 % de incidencia en grados moderados a severos.[4]

El impacto de los problemas de salud mental en el entorno laboral se refleja no solo en el bienestar de los trabajadores, sino también en costos organizacionales que alcanzan cifras alarmantes. En la Unión Europea, las pérdidas asociadas a trastornos mentales laborales se estiman en € 617 mil millones cada año, mientras que en países como Australia y Estados Unidos ascienden a $ 300 mil millones. Estos efectos económicos están estrechamente ligados a una caída del 31 % en la productividad, junto con un aumento considerable en el absentismo y la rotación de personal, debilitando la cohesión y eficiencia dentro de las organizaciones.[5]

La creciente relevancia de los riesgos psicosociales ha motivado el desarrollo de marcos normativos como la *ISO* 45003:2021, primera norma internacional que proporciona directrices para integrar la gestión de riesgos psicosociales en los sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), complementando la *ISO* 45001:2018. El enfoque propuesto se centra en una gestión preventiva y holística de los riesgos psicosociales, mediante la identificación proactiva de peligros a través de evaluaciones sistemáticas como encuestas y grupos focales.[6]

La implementación de estrategias para la gestión de riesgos psicosociales genera beneficios tangibles para las organizaciones. Estas mejoras fortalecen el desempeño interno a la vez que refuerzan la reputación corporativa, al asegurar el cumplimiento de normativas relevantes como la NOM-035 en México y el Criterio Técnico 104/2021 en España. Estas prácticas contribuyen a la sostenibilidad del talento humano al mejorar la retención y promover la diversidad, algo especialmente valioso en sectores de altas demandas cognitivas.[7, 8]

La gestión de riesgos psicosociales ya no es un complemento opcional de la SST, sino un imperativo

Esta obra está bajo una licencia: Creative Commons 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

estratégico. La *ISO* 45003:2021 ofrece un camino riguroso para transformar los entornos laborales, pero su éxito depende de adaptaciones culturales, liderazgo comprometido y participación activa de los trabajadores.

La presente revisión tiene como objetivo principal realizar un análisis bibliográfico sobre tendencias laborales actuales para la gestión de riesgos psicosociales.

Métodos

Para realizar un análisis bibliográfico sobre las tendencias en la gestión de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral se utilizó el método *PRISMA* según los pasos marcados por el estudio bibliográfico de Acosta Prieto. La búsqueda fue llevada a cabo con el descriptor "riesgos psicosociales" a través de bases de datos como *Scopus, Web of Science*, *SciELO*, *Redalyc*. Se revisaron en primera instancia los resúmenes y palabras clave para luego proceder a la revisión de los artículos completos que guardasen relación con el tema, utilizando los criterios de inclusión:[9]

- ✓ Investigaciones en idioma inglés o español
- ✓ Estudios cuantitativos, cualitativos o mixtos
- ✓ Documentos con acceso abierto
- ✓ Publicaciones con relación con el término de búsqueda
- ✓ Año de publicación para garantizar información actualizada entre 2020 y 2025

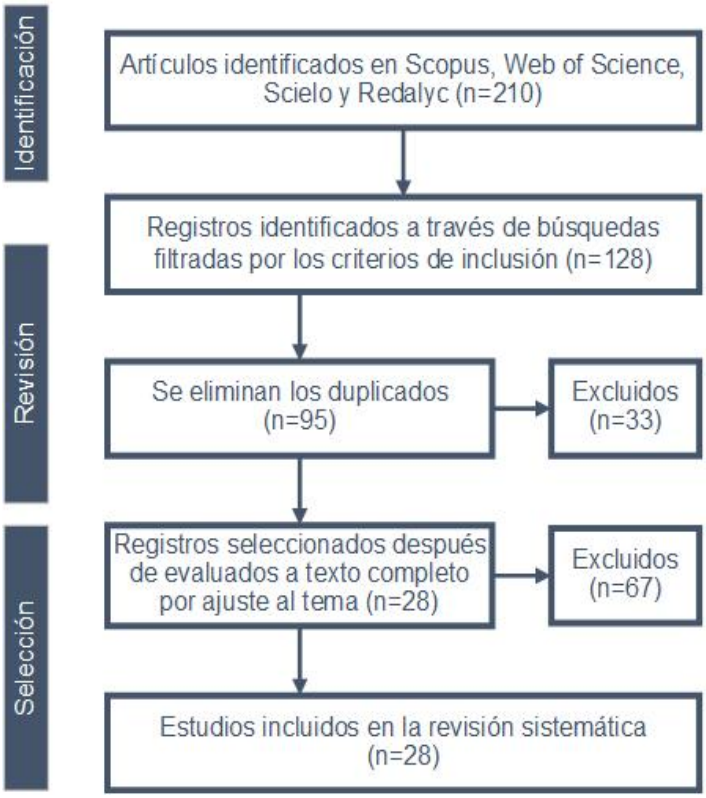
La investigación se enfocó en la identificación y evaluación de los factores psicosociales, así como las consecuencias negativas que provocan al trabajador, además se presentaron los técnicas y procedimientos de diagnóstico para este riesgo laboral y su inclusión en los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la actualidad.

En concordancia, como criterios de exclusión se desecharon los artículos en otro idioma no establecido, no disponibles para lectura o que no contuvieran toda la información, no relacionados con riesgos psicosociales y desactualizados fuera de los límites de tiempo.

A partir del análisis de las palabras clave de los artículos seleccionados, se procedió a la elaboración de mapas bibliométricos de redes. Utilizando el *software VOSviewer*, se generó un mapa de clústeres de correlación para visualizar la asociación entre los términos, así como un mapa de densidad para identificar las más frecuentes en la literatura científica analizada y discernir focos temáticos centrales.

A continuación, en la figura 1 se muestra el procedimiento realizado de búsqueda y selección de artículos.

Esta obra está bajo una licencia: Creative Commons 4.0 Internacional (CC BY 4.0)



Fuente: Elaboración propia.

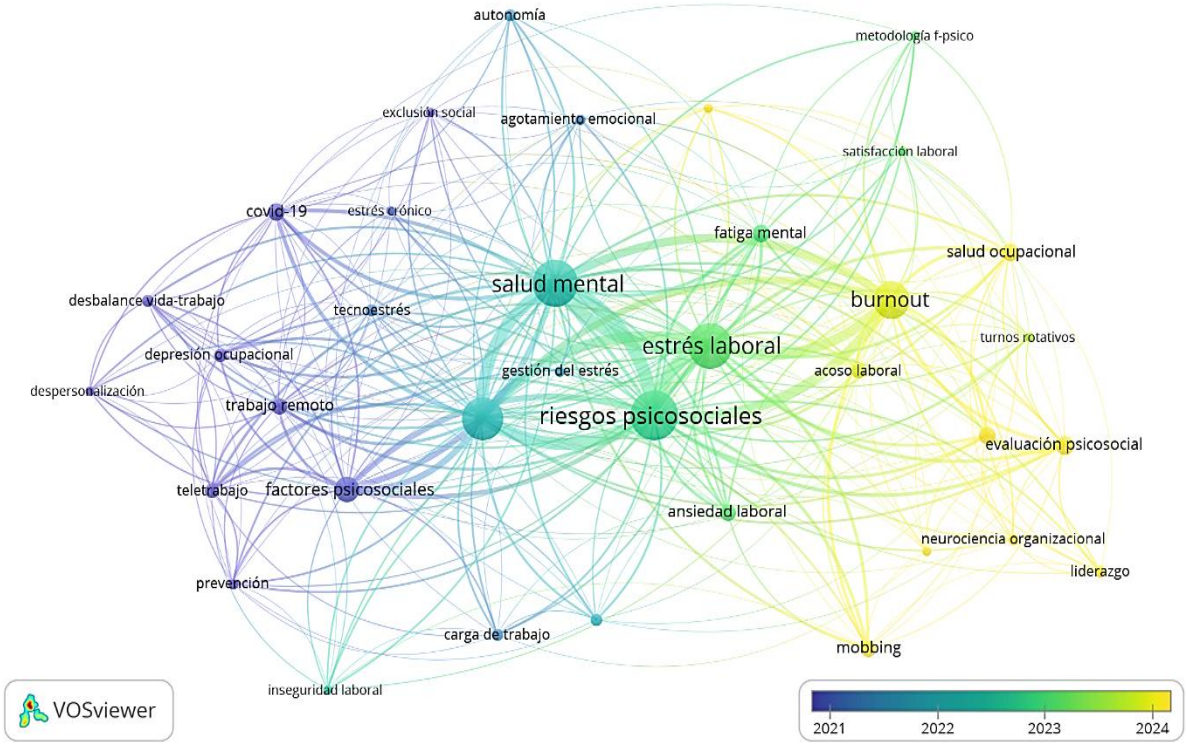
Fig. 1. Procedimiento de búsqueda y selección de artículos.

Resultados

En la figura 2 se muestra el mapa bibliométrico creado en el *software VOSviewer*, en base a la co-ocurrencia de palabras clave que más emplea la bibliografía seleccionada para la revisión. Se resalta una creciente atención a temas como teletrabajo, estrés laboral, *burnout*, desbalance entre vida personal y trabajo, especialmente después del impacto de la pandemia por COVID-19.

La sólida interconexión entre conceptos como prevención, evaluación psicosocial y liderazgo, indica una tendencia hacia enfoques organizacionales más integrados con carácter sistémico. La presencia de términos como *mobbing*, neurociencia organizacional e inseguridad laboral refleja un enfoque cada vez más interdisciplinario.

Esta obra está bajo una licencia: Creative Commons 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

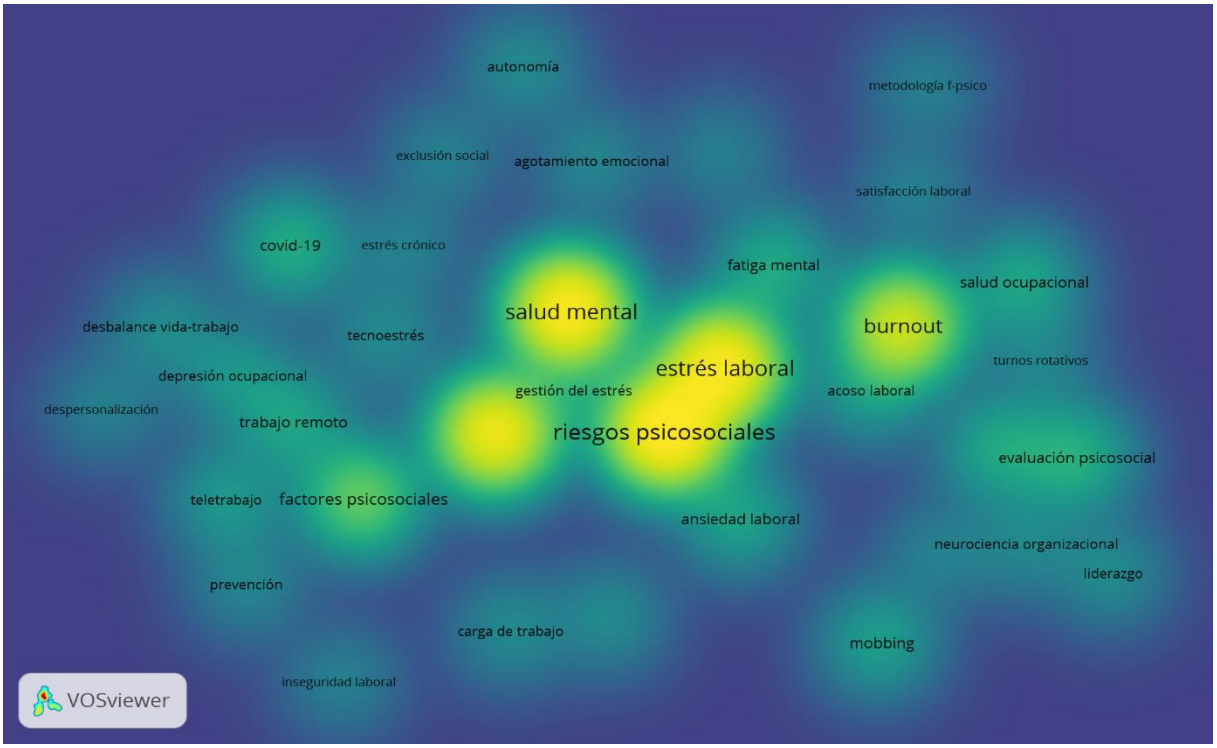


Fuente: Elaboración propia.

Fig. 2. Mapa bibliométrico de co-ocurrencia de palabras clave de los artículos analizados.

En la figura 3 se observa el mapa de densidad de *VOSviewer*, el cual evidencia que los conceptos de mayor centralidad en la literatura seleccionada son las manifestaciones negativas de los riesgos psicosociales, destacando estrés laboral, *burnout* y ansiedad laboral. Se identifica un foco temático importante en los entornos laborales contemporáneos vinculados al teletrabajo, el desbalance vida-trabajo.

Esta obra está bajo una licencia: Creative Commons 4.0 Internacional (CC BY 4.0)



Fuente: Elaboración propia.

Fig. 3. Mapa bibliométrico de densidad de palabras clave de los artículos analizados.

Los riesgos psicosociales son aspectos del diseño, organización o gestión del trabajo, así como su contexto social y ambiental, con potencial de causar daño en la salud mental de los trabajadores. El análisis realizado identifica seis manifestaciones prevalentes en entornos laborales contemporáneos:

1. Estrés laboral – respuesta psicológica y fisiológica dañina que ocurre cuando las demandas del trabajo no coinciden con las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador. Se caracteriza por sentimientos de tensión, fatiga y ansiedad, que a menudo resultan de altas presiones laborales, falta de control o apoyo insuficiente.[10]
2. *Burnout* –síndrome resultante del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha gestionado con éxito. Se caracteriza por tres dimensiones: sentimientos de agotamiento o falta de energía; aumento de la distancia mental con respecto al trabajo, sentimientos de negativismo o cinismo relacionados con el trabajo; y reducción de la eficacia profesional.[11]
3. Ansiedad – estado emocional desagradable caracterizado por tensión, aprensión e inquietud, asociado a la anticipación de amenazas o daños futuros en el contexto laboral. Se manifiesta mediante respuestas cognitivas (preocupación, dificultad de concentración), fisiológicas (taquicardia, sudoración) y conductuales (evitación, hipervigilancia), a menudo desencadenada por factores como sobrecarga de tareas, ambigüedad de

Esta obra está bajo una licencia: Creative Commons 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

rol o falta de control..[12]

4. Depresión – trastorno mental común que se caracteriza por la presencia de tristeza, pérdida de interés o placer, sentimientos de culpa, baja autoestima, problemas para dormir y del apetito, sensación de cansancio y dificultad para concentrarse. Puede volverse crónica o recurrente y afectar en gran medida el desempeño.[13]

5. Violencia laboral (*mobbing*) – proceso prolongado y sistemático de hostigamiento psicológico en el ámbito de trabajo, ejercido por uno o varios individuos hacia otro, con el objetivo de aislar, intimidar o eliminar a la víctima del entorno laboral. Se manifiesta mediante conductas reiteradas de humillación, desprecio, críticas injustas, sabotaje laboral y/o exclusión social, que generan en la víctima un deterioro progresivo de su salud mental y su desempeño profesional.[14]

6. Inseguridad laboral – percepción subjetiva de amenaza hacia la continuidad del empleo actual, caracterizada por la incertidumbre sobre la estabilidad del puesto de trabajo, los ingresos económicos o las condiciones laborales. Surge en contextos de precariedad, reestructuraciones organizacionales, contratos temporales o automatización de procesos, genera afectación de la salud mental y física del trabajador.[15]

La zona de Latinoamérica presenta gran énfasis en la prevención y control de los riesgos analizados, además de la presencia de artículos europeos. A pesar de que la mayoría de los estudios responden a un perfil sanitario, es posible encontrar artículos dedicados a otros perfiles profesionales como docentes, manufactura y servicios. Es necesario priorizar estudios en sectores vulnerables en los cuales no se registra información relevante, como en PYMES y economías informales. Actualmente se encuentran subdiagnosticadas y futuros estudios permitirán escalar soluciones buscando bajos costos.

A partir de la revisión bibliográfica se señalan diferencias sectoriales relevantes: el síndrome de *burnout* presenta una prevalencia elevada en los sectores educativo y sanitario, con gran frecuencia de los casos en niveles moderados o severos, mientras que la inseguridad laboral se manifiesta con mayor intensidad en ámbitos logísticos y de contratación temporal.

El modelo de la *ISO* 45003:2021 fomenta una gobernanza transversal que involucra a todos los niveles interconectadas mostradas en el cuadro 1. Además, promueve la participación activa de los trabajadores mediante una consulta continua, lo que permite diseñar medidas contextualizadas y adaptadas a las necesidades reales del entorno laboral.[6,16]

Cuadro 1. Relación entre categorías de la *ISO* 45003:2021 y factores de riesgo psicosocial

Categoría	Factores de riesgo asociados	Ejemplos de medidas
Organización del trabajo	Carga excesiva; ambigüedad de rol; horarios inflexibles	Rediseño de tareas; clarificación de responsabilidades

Esta obra está bajo una licencia: Creative Commons 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Factores sociales	Acoso psicológico; falta de apoyo; liderazgo tóxico	Protocolos antiacoso; formación en liderazgo inclusivo
Entorno laboral	Equipos inadecuados; exposición a riesgos físicos/ergonómicos	Mejoras ergonómicas; adaptación de espacios híbridos

Fuente: Elaboración propia, a partir de la norma *ISO* 45003:2021.[6]

En el cuadro 2 se exponen los principales factores generadores de riesgos psicosociales en el ámbito laboral, destacando sus definiciones operativas y las consecuencias inmediatas que provocan. Se tuvo en cuenta lo declarado en la norma *ISO* 45003:2021 y el criterio de los autores recopilados en la búsqueda bibliográfica.

Cuadro 2. Factores generadores de riesgos psicosociales y sus impactos primarios

Factor	Definición	Consecuencias
Carga laboral excesiva[6]	Demandas laborales que exceden los recursos, tiempo o capacidad del trabajador	Estrés crónico, fatiga, aumento de errores y riesgo de lesiones
Falta de control[17]	Limitada autonomía para influir en decisiones sobre métodos, ritmo u organización del trabajo	Sentimientos de impotencia, insatisfacción laboral y reducción del compromiso
Ambigüedad de rol[18]	Ausencia de claridad en responsabilidades, expectativas u objetivos del puesto	Conflicto interpersonal, estrés y reducción de la eficacia organizacional
Conflictos interpersonales[17]	Relaciones disfuncionales con pares, supervisores o terceros, incluyendo acoso o violencia	Ambiente hostil, ansiedad y deterioro de la salud mental
Inseguridad laboral[18]	Incertidumbre sobre la estabilidad del empleo o condiciones contractuales	Ansiedad persistente, desmotivación y pérdida de productividad
Desbalance trabajo-vida[18]	Interferencia entre demandas laborales y personales que obstaculiza la recuperación	Agotamiento (*burnout*), deterioro de relaciones personales

Fuente: Elaboración propia.

Las relaciones entre los factores psicosociales en el entorno laboral evidencian patrones de interacción compleja que refuerzan y amplifican sus impactos negativos. Factores como la carga laboral excesiva y la falta de control sobre las decisiones operativas contribuyen significativamente al aumento del estrés laboral, el cual actúa como mediador en la generación de conflictos interpersonales, incluyendo manifestaciones de

Esta obra está bajo una licencia: Creative Commons 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

comunicación agresiva bajo presión. Asimismo, se observa un efecto acumulativo donde la inseguridad laboral incrementa la probabilidad de desarrollar trastornos de ansiedad o depresión, lo que correlaciona con una disminución en la productividad.[18]

Herramientas para evaluaciones psicosociales periódicas, canales de denuncia anónima y métricas de bienestar en tiempo real permiten ejercer control preventivo sobre factores como el desbalance trabajo-vida o el acoso laboral. En la revisión destacan estudios multicomparativos que recopilan herramientas de evaluación psicosocial, en la tabla 1 se muestran los factores evaluados por las más relevantes:[2, 19]

Esta obra está bajo una licencia: Creative Commons 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Tabla 1. Factores evaluados por las herramientas de gestión de riesgos psicosociales.

Factores / Herramientas	Carga laboral excesiva	Falta de control	Ambigüedad de rol	Conflictos interpersonales	Inseguridad laboral	Desbalance trabajo-vida
CoPsoQ ISTAS-21[20]	X	X	X	X	X	X
Método FPSICO 4.1[19]	X	X	X	X	X	X
Método INERMAP[19]	X	X		X		
Cuestionario RED *Wont*[19]	X	X		X		
Método de Evaluación de Riesgos Psicosociales y Comportamentales *MARC-UV*[21]	X	X	X	X	X	X
Método Prevenlab[21]	X	X	X	X	X	X
Manual para la Evaluación y Prevención de Riesgos Ergonómicos y Psicosociales en PYMEs[21]	X	X		X		
Método *Effort Reward Imbalance* (*ERI*)[11]	X				X	
Pressure Management Indicator (*PMI*)[10]	X	X				X
Batería Unipsico[22]	X	X	X	X	X	X
Batería MCMutual-UB[22]	X	X	X	X		X
Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial[19]	X	X		X		

Fuente: Elaboración propia.

Esta obra está bajo una licencia: Creative Commons 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Todas las herramientas coinciden en la evaluación de factores psicosociales fundamentales como la carga laboral excesiva, la falta de control sobre las tareas y los conflictos interpersonales. Factores como la ambigüedad de rol y la inseguridad laboral son recurrentes, aunque con variaciones en su tratamiento explícito ya que algunas herramientas los abordan de forma indirecta o los omiten. Las divergencias más significativas surgen en factores complejos como el desbalance trabajo-vida y la influencia extralaboral.[19]

El *CoPsoQ* ISTAS-21 emerge como la herramienta más integral, al evaluar de manera explícita y validada científicamente los seis factores psicosociales clave. Basado en el modelo danés de prevención, su diseño multifactorial integra escalas cuantitativas y cualitativas adaptables a diversos contextos organizacionales. Una segunda opción es el método FPSICO 4.1, desarrollado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) de España, pues además de cubrir todos los factores se alinea estrictamente con la normativa europea y española ofreciendo baremos estandarizados para comparaciones sectoriales.[20, 21, 23]

Estas superan a alternativas como Prevenlab y *MARC-UV* que presentan limitaciones en entornos de recursos limitados o requieren especialización técnica para su aplicación. Metodologías sectoriales como *ERI* o *PMI* priorizan dimensiones específicas, dejando vacíos en aspectos psicosociales generales.[19,21]

La Batería colombiana de Riesgo Psicosocial valora de forma explícita factores extralaborales. Esta dimensión es crucial en entornos latinoamericanos, donde factores socioeconómicos externos impactan significativamente la salud laboral y un aspecto ignorado por herramientas europeas. El método *ERI* es la única que evalúa el desequilibrio esfuerzo-recompensa mediante indicadores de recompensa simbólica y estabilidad contractual. Su modelo teórico es indispensable para identificar riesgos de *burnout* en contextos con alta precariedad laboral como hospitales o sistemas públicos.[2,11]

Ninguna herramienta es universalmente suficiente, pero la combinación de metodologías integrales con instrumentos específicos permite una evaluación adaptada a los desafíos psicosociales contemporáneos.[19]

La gestión de los riesgos psicosociales exige implementar sistemas de prevención temprana basados en el control continuo, lo que implica diseñar jerarquías de controles que prioricen la eliminación de fuentes de riesgo en su origen como redistribuir cargas laborales o clarificación de roles. Debe ser complementado con mecanismos de control organizacional que empoderen a los trabajadores en la toma de decisiones sobre sus métodos y ritmos de trabajo.[4,6]

La *ISO* 45003:2021 enfatiza que el control autónomo del trabajador sobre sus tareas reduce los niveles de estrés crónico, transformando la gestión de riesgos de un protocolo estático en un proceso dinámico de mejora continua. La efectividad de estas estrategias depende de sistemas de monitoreo proactivo que identifiquen desviaciones antes de escalar a consecuencias graves.[16]

Esta obra está bajo una licencia: Creative Commons 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Discusión

El presente estudio evidencia que los riesgos psicosociales, lejos de ser fenómenos aislados, operan mediante sinergias críticas influenciadas por contextos laborales emergentes.

Castañeda-Santillán y Sánchez-Macías destacan la interacción entre el teletrabajo y el aislamiento digital, que incrementa un 42 % la incidencia de *burnout* frente a entornos presenciales, un hallazgo que amplía el marco teórico de la *ISO* 45003:2021 al vincular sus dominios organizacionales con realidades tecnológicas actuales.[24]

Estos resultados coinciden con Pujol-Cols y Lazzaro-Salazar en la necesidad de contextualizar las estrategias preventivas, pero revelan un vacío clave: la norma subestima factores culturales latinoamericanos como el familismo o las jerarquías rígidas, las cuales reducen hasta en 30 % la efectividad de protocolos contra el acoso laboral.[25]

Este aspecto es crítico pues, como señala Curtarelli, en *EU-OSHA* los riesgos psicosociales están modulados por la percepción del trabajador y su contexto sociocultural. A ello se le suma el sesgo geográfico en la investigación, con predominio de estudios en Latinoamérica, lo que limita la aplicabilidad en economías informales.[26]

En Latinoamérica, los factores culturales como el respeto a la autoridad indiscutida obstaculizan la denuncia de acoso. Empresas como Grupo Bimbo han implementado programas de mentoría inversa donde los lideres obtienen *feedback* de los trabajadores junior. Según Pérez Chávez menos de la cuarta parte de las PYMES cuenta con herramientas digitales para la evaluación psicosocial en la región, frente a más de la mitad en Europa.[27,28]

Cuba cuenta con un marco normativo progresista contra el acoso laboral, liderado por el Decreto 96/2023 que aprueba el protocolo de actuación ante situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral, respaldado por la Constitución y el Código de Trabajo. Establece obligaciones concretas para empleadores de los sectores estatales o no, su alcance cubre todas las modalidades laborales, incluido el teletrabajo y el trabajo a distancia. Si bien Cuba carece de una ley específica que tipifique los riesgos psicosociales, el Decreto 96/2023 los aborda indirectamente al incluir factores como la carga laboral excesiva, jornadas extensas, falta de autonomía y relaciones interpersonales tóxicas.[29]

La Unión Europea lidera la regulación, con la mayoría de los países que incluyen evaluación psicosocial obligatoria en sus legislaciones nacionales. En España, Galeano Yarza realiza un estudio a 75 teleoperadores con el método ISTAS-21 para mapear demandas psicológicas y control sobre el trabajo.[20,30]

En Estados Unidos, el punto de mira está en la violencia laboral. Más de medio millón de trabajadores

Esta obra está bajo una licencia: Creative Commons 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

anuales sufren agresiones no fatales, abordadas con protocolos de *zero tolerance*. Predominan enfoques fragmentados donde grandes corporaciones implementan protocolos *ad hoc*, como la herramienta *Pressure Management Indicator* (*PMI*). La polarización política obstaculiza estrategias unificadoras, según Ortega se rechaza en varios estados expandir el *Affordable Care Act*, limitando coberturas en salud mental.[31]

Desde Japón se reporta que casi un tercio de sus trabajadores padece de ansiedad relacionada con el trabajo, vinculada a su cultura de alta exigencia y largas jornadas. Firmas como *Toyota Motor Corporation* implementan pausas obligatorias de desconexión digital, alineadas con la *ISO* 45003:2021 para promover autonomía.[32]

A esto se le suma la brecha temporal, los datos de la literatura analizada se encuentran influenciados por la postpandemia, viéndose un auge de los riesgos psicosociales provocados por el trabajo remoto. Para las organizaciones resulta urgente implementar evaluaciones psicosociales periódicas, alineadas con los dominios de la *ISO* 45003:2021 y utilizando herramientas validadas regionalmente, como la Batería de Evaluación de Riesgos Psicosociales de la Organización Internacional del Trabajo.[22]

En el contexto internacional se busca crear observatorios que centralicen datos sectoriales, replicando modelos como el español INSST, y adaptar marcos normativos para apoyar a las PYMES, donde en su mayoría carece de recursos para gestionar estos riesgos.[23,33]

Aunque se han logrado avances importantes en materia normativa, la investigación actual aún enfrenta brechas significativas que obstaculizan una gestión eficaz de los riesgos psicosociales. En el contexto latinoamericano, la escasez de estudios sistemáticos y la evidencia fragmentada, centrada en muestras específicas como docentes o trabajadores del sector salud, limitan la comprensión del fenómeno.

Además, la aplicación efectiva de la norma *ISO* 45003 requiere una integración cultural cuidadosa, que tenga en cuenta las dinámicas jerárquicas y las prácticas laborales propias de cada región. Por otro lado, la implementación tecnológica sigue siendo limitada con pocas empresas utilizando herramientas especializadas para la evaluación de estos riesgos, lo que restringe considerablemente el alcance de las intervenciones.

Conclusiones

La evidencia confirma que la mitigación de riesgos psicosociales exige transitar de modelos correctivos a estrategias preventivas integradas, donde la *ISO* 45003:2021 provee un marco para implementar controles proactivos. Se identificó que intervenciones tempranas sobre factores catalizadores como ambigüedad de rol y desbalance trabajo-vida reducen la incidencia de *burnout* en sectores críticos mediante el rediseño de puestos, autonomía operativa y sistemas de desconexión digital.

No obstante, la efectividad de estas medidas depende críticamente de la adaptación cultural de los controles,

Esta obra está bajo una licencia: Creative Commons 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

al incorporar variables latinoamericanas en los protocolos como mentoría inversa para superar jerarquías rígidas; de la implementación de tecnologías de monitoreo continuo que permitan ejercer control preventivo sobre riesgos emergentes en economías informales; y de la co-gestión con trabajadores para transformar políticas en prácticas sostenibles, convirtiendo el bienestar psicosocial en un indicador estratégico de desempeño.

Solo mediante esta gestión se garantizará la sostenibilidad de la salud mental en el trabajo del siglo XXI donde Estados, empleadores y trabajadores diseñen en conjunto entornos laborales centrados en la adecuada gestión de los riesgos psicosociales.

Referencias bibliográficas

1. Quiroz González E, Castaño González EJ, Aguilar Bustamante MC, Andrade Jaramillo V, Gómez Vélez MA, Forero Aponte C, *et al*. Cultura organizacional y cambio: reflexiones y discusiones desde la psicología organizacional: Universidad Católica de Colombia; 2021 [acceso 20/07/2025]. Disponible en: https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/25969

2. Ahumada M, Ansoleaga E, Castillo-Carniglia A. Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género. Cuadernos de Saúde Pública. 2021 [acceso 20/07/2025];37:e00037220. Disponible en: https://www.scielosp.org/article/csp/2021.v37n2/e00037220/es/

3. World Health Organization, Regional Office for Europe. Pandemic fatigue: reinvigorating the public to prevent COVID-19: policy framework for supporting pandemic prevgention and management. Copenhaguen: WHO, European Region World Health Organization, Regional Office for Europe; 2020 [acceso 20/07/2025]. Disponible en: https://apps.who.int/iris/handle/10665/335820

4. Medina Benavides J, Altamirano Hidalgo F. Salud mental y vínculos emocionales en docentes, trabajadores y administrativos universitarios. Revista Estudios Psicológicos. 2023 [acceso 20/07/2025];3(4):7-20. Disponible en: http://estudiospsicologicos.com/index.php/rep/article/view/127

5. Crespí Ferriol MM. Incapacidad temporal y absentismo laboral: prevención, control y retorno al trabajo [Tesis Doctoral]: Universitat de les Illes Balears; 2023 [acceso 20/07/2025]. Disponible en: https://repositori.uib.es/xmlui/handle/11201/159321

6. Organización Internacional de Normalización. ISO 45003:2021. Gestión de la seguridad y salud en el trabajo - Seguridad y salud psicológicas en el trabajo - Directrices para la gestión de los riesgos psicosociales. Ginebra: ISO; 2021 [acceso 20/07/2025]. Disponible en: https://www.iso.org/obp/ui/es/#!iso:std:64283:es

7. Secretaría del Trabajo y Previción Social. Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de

Esta obra está bajo una licencia: Creative Commons 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

riesgo psicosocial en el trabajo - Identificación, análisis y prevención. Estados Unidos Mexicanos: Diario Oficial de la Federación. 2018 [acceso 20/07/2025]. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018

8. Dirección del Organismo Estatal. Criterio Técnico 104/2021. Actualizaciones de la inspección de trabajo y seguridad social en riesgos psicosociales. España: Ministerio de Trabajo y Economía Social. 2021 [acceso 20/07/2025]. Disponible en: https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_104_21.pdf

9. Acosta Prieto JL, Abrante Leal D, García Dihigo J, Cuello Cuello Y. Análisis bibliométrico sobre la aplicación de indicadores fisiológicos para valorar trabajo mental. Rev cuban salud trabajo. 2024 [acceso 20/07/2025];25(2):e584. Disponible en: https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/584/644

10. Mauno S, Mäkikangas A, Mäkiniemi JP, Puttonen S. Career calling in the work stress process: a conceptual and review analysis. Work & Stress. 2025 [acceso 20/07/2025]. Disponible en: https://doi.org/10.1080/02678373.2025.2483205

11. Parker K, Nun Faokunla L, Morrell N. Demand-Resource Balance, Autonomy and the Utility of Organizational Strategies in Addressing Healthcare Professional Burnout. 2024 [acceso 20/07/2025]. Disponible en: https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/101145/external_content.pdf?sequence=1#page=67

12. Gordillo León F, Mestas Hernández L. Analysis of anxiety and depression during the Covid-19 pandemic using Google Trends. Ansiedad y Estrés. 2021 [acceso 20/07/2025];27(2-3):172-7. Disponible en: http://www.scopus.com/inward/record.url?partnerID=HzOxMe3b&scp=85126353389&origin=inward

13. Lucero Tapia MP, Noroña Salcedo DR, Vega Falconi V. Burnout y depresión en médicos de medicina interna y unidad de cuidados intensivos en Riobamba, Ecuador. Revista Cubana de Reumatología. 2022 [acceso 20/07/2025];24(1). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1817-59962022000100007&nrm=iso

14. Poblete Toloza YdP, Jiménez Figueroa AE. Impacto de la pandemia: clima laboral, Mobbing y Burnout en funcionarios públicos chilenos. Revista Academia & Negocios. 2022 [acceso 20/07/2025];8(2):247-60. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9385231

15. Loor Macias MG, Mendoza Cevallos MG, Alcívar Catagua MA. Perspectivas sobre seguridad, salud ocupacional de los trabajadores y el mejoramiento del medio ambiente laboral en el período 2019-2023. Revista InveCom. 2024 [acceso 20/07/2025];4(2). Disponible en: https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2739-00632024000200103&script=sci_arttext

16. Nebbs A, Martin A, Neil AL, Broughton K, Dawkins S, Roydhouse J. Implementing the ISO 45003

Esta obra está bajo una licencia: Creative Commons 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

standard: An approach combining implementation teams and a facilitated planning process. Safety Science. 2025 [acceso 20/07/2025];191:e106961. Disponible en: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0925753525001869

17. Meda Lara RM, Yeo Ayala C, Juárez Rodríguez P, Palomera Chávez A, Moreno Jiménez B. Adaptación del cuestionario de personalidad resistente en población mexicana. Pensando Psicología. 2021 [acceso 20/07/2025];17(2):1-24. Disponible en: https://revistas.ucc.edu.co/index.php/pe/article/view/3577

18. Martínez Mejía E. Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales. CIENCIA ergo sum. 2023 [acceso 20/07/2025];30(2). Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2395-87822023000200204&script=sci_arttext

19. Rodríguez DA. Análisis multicomparativo de los instrumentos de riesgo psicosocial aplicados en modalidad teletrabajo pospandemia COVID-19. European Public & Social Innovation Review. 2024 [acceso 20/07/2025];9:1-14. Disponible en: https://epsir.net/index.php/epsir/article/view/1122

20. Navarro A, Fernández Cano MI, Salas Nicas S, Llorens C, Moriña D, Moncada S. Relación entre exposición a riesgos psicosociales y salud: un estudio de cohorte mediante el COPSOQ-Istas21. Gaceta sanitaria. 2022 [acceso 20/07/2025];36(4):376-9. Disponible en: https://scielo.isciii.es/pdf/gs/v36n4/0213-9111-gs-36-04-376.pdf

21. Huertas Monroy YT. Factores psicosociales generados por el ambiente laboral en la empresa Huermonconstrucciones e ingeniería SAS en el área de producción: Corporación Universitaria Minuto de Dios; 2023 [acceso 20/07/2025]. Disponible en: https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/18733/1/TE.RLA_HuertasMonroyYudyTatiana_2023

22. Vargas Velasco YP, Vasquez Barrera LV, Quino Ávila AC, Arias Condia DL, Avella Tejedor EA. Instrumentos de evaluación del riesgo psicosocial en trabajadores de diferentes sectores laborales. Revisión narrativa descriptiva. Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá. 2022 [acceso 20/07/2025];9(1):115-32. Disponible en: https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/735

23. Martínez Jiménez MM, Extremera Méndez FM, Hueso Moral A. Evaluación y Gestión de Riesgos Psicosociales en el Cuidado de Personas Mayores. (Nuevo Documento Técnico del INSST). Boletín LARPSICO: nuevas claves para la salud psicosocial en las organizaciones. 2025 [acceso 20/07/2025];(1):11-2. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10238264

24. Castañeda Santillán LL, Sánchez Macías A. Satisfacción laboral y burnout en personal docente. RETOS Revista de Ciencias de la Administración y Economía. 2022 [acceso 20/07/2025];12(24):230-46. Disponible en: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S1390-86182022000200230&script=sci_arttext

Esta obra está bajo una licencia: Creative Commons 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

25. Pujol Cols LJ, Lazzaro Salazar M. Gestión de la Diversidad en el Trabajo. 2022 [acceso 20/07/2025]. Disponible en: http://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/3756/

26. Curtarelli M. Salud mental y prevención de riesgos psicosociales: evidencia del trabajo de investigación de EU-OSHA. Jornadas IET "Salud mental, mercado de trabajo y relaciones laborales: viejos y nuevos desafíos en el período post-pandemia". 2024 [acceso 20/07/2025]:(12es). Disponible en: https://ddd.uab.cat/record/292871

27. Pinto De Gracia A, Camarena Rodríguez JO, Ampudia G, Sánchez Cruz MA. Plan de desarrollo organizacional como herramienta para la eficiencia de la empresa Grupo Bimbo Panamá. Revista FAECO Sapiens. 2025 [acceso 20/07/2025];8(2):105-20. Disponible en: https://www.revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiens/article/view/7743

28. Pérez Chávez A, Cabrera Zepeda G, Romero Flores EA, Aguirre y Fernández F, Ortega Petterson N. Diagnóstico de Factores de Riesgo Psicosocial con Base en la NOM-035-STPS-2018 en Líderes de una PyME del Sector Construcción en México. Estudios y Perspectivas Revista Científica y Académica. 2025 [acceso 20/07/2025];5(2):2778-95. Disponible en: https://estudiosyperspectivas.org/index.php/EstudiosyPerspectivas/article/view/1314

29. Ministerio de Justicia, República de Cuba. Gaceta Oficial No. 66 Extraordinaria. Decreto 93 Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral. 2023 [acceso 20/07/2025]. Disponible en: https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/gaceta-oficial-no-66-extraordinaria-de-2023

30. Galeano Yarza HD, Rico Villa S. Factores de riesgo a nivel psicosocial asociados a la labor call center en países de habla hispana, 2010-2022: Corporación Universitaria Minuto de Dios. 2023 [acceso 20/07/2025]. Disponible en: https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/18061

31. Ortega A. Medicaid Expansion and mental health treatment: Evidence from the Affordable Care Act. Health Economics. 2023 [acceso 20/07/2025];32(4):755-806. Disponible en: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hec.4633

32. Cevallos-Zúñiga Llamas P. Company Towns en la era digital: del cooperativismo al corporativismo. 2021 [acceso 20/07/2025]. Disponible en: https://oa.upm.es/id/eprint/67603

33. Navarro Solís JG, Suasnavas Bermudez PR. Estudio de los factores de riesgo psicosocial que afectan a los trabajadores de una empresa de servicios lingüísticos bajo la modalidad de trabajo remoto: ESPOL. FIMCP; 2025 [acceso 20/07/2025]. Disponible en: https://www.dspace.espol.edu.ec/handle/123456789/66257

Esta obra está bajo una licencia: Creative Commons 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

Contribución de los autores

Conceptualización: Juan Lázaro Acosta Prieto, José Antonio Pernas Carrasco.

Curación de datos: Isabela Pancorbo Camacho, Jade Padrón Sardiña.

Análisis formal: José Antonio Pernas Carrasco, Yilena Cuello Cuello.

Metodología: Juan Lázaro Acosta Prieto, José Antonio Pernas Carrasco.

Visualización: Isabela Pancorbo Camacho, Jade Padrón Sardiña.

Validación: Juan Lázaro Acosta Prieto, Yilena Cuello Cuello.

Redacción del borrador original: José Antonio Pernas Carrasco.

Redacción, revisión y edición: Juan Lázaro Acosta Prieto, José Antonio Pernas Carrasco.

Esta obra está bajo una licencia: Creative Commons 4.0 Internacional (CC BY 4.0)