

## **Análisis de Riesgos Psicosociales y Factores Laborales: Identificación y Prevención**

**Mariana Hernández de la Cruz<sup>1</sup>**

[mariana.hd@tamazunchale.tecnm.mx](mailto:mariana.hd@tamazunchale.tecnm.mx)

<https://orcid.org/0000-0002-4707-0570>

Instituto Tecnológico Superior de Tamazunchale  
Tamazunchale S.L.P-México

**Luis Alfonso Sánchez García**

[luis.sg@tamazunchale.tecnm.mx](mailto:luis.sg@tamazunchale.tecnm.mx)

<https://orcid.org/0009-0005-6476-5314>

Instituto Tecnológico Superior de  
Tamazunchale  
Tamazunchale S.L.P-México

### **RESUMEN**

Los cambios que surgen dentro del ámbito laboral, ha sido sin duda de carácter demográfico, político, social y tecnológico, que han provocado en las últimas décadas riesgos nuevos, como lo son los psicosociales. El presente trabajo expone el resultado de la revisión literaria de dichos riesgos, así como factores laborales que se viven en las Instituciones, para identificarlos y determinar su prevención. La búsqueda en revistas especializadas, facilitaron la construcción de la matriz de análisis, donde se observan los aportes de la teoría, los vacíos explicativos de cada uno de los trabajos analizados, bajo los supuestos que logran identificar los riesgos psicosociales dentro del ámbito laboral, significan una oportunidad para prevenirlos, utilizando diferentes instrumentos para hacerlo, buscando en todo momento el bienestar del trabajador.

**Palabras clave:** psicosociales; salud ocupacional; factores; prevención

---

<sup>1</sup>Autor principal

Correspondencia: [mariana.hd@tamazunchale.tecnm.mx](mailto:mariana.hd@tamazunchale.tecnm.mx)

# **Análisis de Riesgos Psicosociales y Factores Laborales: Identificación y Prevención**

## **ABSTRAC**

The Changes that arise within the workple have undoubtedly been of a demographic, political, social and technological nature, which in in recent decades have caused new risks, such as psychosocial ones. This work exposes the resultado f the literary review of these risks, as well as work factors that are experinced in the Instituciones, to identify them and determine their prevetion. The search in specialized journals facilitated the constrution of the análisis matrix, where the contributions of the theory and the explanatory gaps of each of the analyzed Works are observed, under the assumptions that manage to identify psychosocial risks within the workplace, meaning an opportunity to prevent them, using different instruments to do so, seeking at all time the well-being of the worker.

**Keywords:** psychosocial; occupational health; factors; prevention

*Artículo recibido 17 noviembre 2023*

*Aceptado para publicación: 29 diciembre 2023*

## INTRODUCCIÓN

La adicción al trabajo fue definida por investigadores Del Líbano, Salanova, Llorens y Schaufeli (2006) como daño psicosocial, caracterizado por el trabajo excesivo, fundamentalmente por la irrisistencia de la necesidad de trabajar constantemente, generando un daño psicosocial ya que el trabajador no se siente bien, pues sus niveles de estrés se elevan aunado a ello el malestar psicológico afectando el ambiente social, causando conflictos con los compañeros, disminuyendo el rendimiento, así como los conflictos familiares y con amigos.

Desde la posición de Rubio-Avila, & Gómez-Sánchez (2021) la invención del trabajo, busca y ofrece una actividad pública definida, reconocida y retribuida; sin embargo, esta actividad crea una separación entre el tiempo de trabajo y el tiempo de vida. Ante este contexto y en un esfuerzo por desarrollar políticas públicas para la salud de los trabajadores en los Estados Unidos de América (EE.UU.) hace más de 52 años, se concluyó el informe "Protegiendo la Salud de Ochenta Millones de Trabajadores", en el que se demuestra una preocupación por la salud mental de los trabajadores y su vinculación con las condiciones de trabajo contemporáneas, preocupación que se ha mantenido y fortalecido al punto de reconocer los términos de factores psicosociales, organización del trabajo y otros conceptos relacionados.

Citando a Louzán Mariño (2020) expresa que, es un tema intrincado y polémico es la evaluación de los riesgos psicosociales asociados al trabajo. Sus principales críticas se centran en la confiabilidad de los métodos de recopilación de datos, en particular los autoinformes que son susceptibles a una variedad de fuentes de error. Existen importantes fuentes de error y sesgos que con frecuencia se ignoran, a pesar de los crecientes esfuerzos por demostrar la validez y confiabilidad de las herramientas de evaluación que están actualmente disponibles. Muchos técnicos en prevención de riesgos laborales desconocen el tema de la detección y control de sesgos, que se aborda en diversos campos, entre ellos la psicología del trabajo.

Desde el punto de vista de Macías García, (2020) explica que los riesgos psicosociales, en particular los casos de estrés laboral y estrés tecnológico, tienen un efecto adverso en la seguridad y salud de los trabajadores. Si bien la aparición del estrés y el tecnoestrés en el lugar de trabajo puede parecer relativamente reciente, el estrés ha sido parte del mundo laboral durante décadas. Agrega, el

tecnoestrés, que en la actualidad está asociado al uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC), ha surgido y está provocando problemas de salud en quienes lo experimentan. Ahora bien el tecnoestrés se manifiesta de diversas formas, como la dificultad para dormir, el síndrome de agotamiento laboral o el miedo a las nuevas tecnologías. El hecho de que estos riesgos involucren un elemento subjetivo, la personalidad del trabajador expuesto, y que un mismo factor de riesgo no tenga el mismo efecto en todos, uno de los principales problemas que plantean estos riesgos, es la dificultad para medirlos. Por tanto, para establecer las medidas preventivas necesarias, es fundamental identificar con precisión los factores de riesgo que pueden derivar en estrés o tecnoestrés, teniendo en cuenta los rasgos de personalidad del empleado, el método elegido para su medición y las características de cada organización.

Con el fin de mejorar la precisión de las evaluaciones de riesgos psicosociales, este artículo pretende acercar a los profesionales, así como a los patrones e instituciones para la prevención de riesgos laborales a una mejor comprensión de este concepto, así como de diversas técnicas para su identificación y control. Por lo tanto es de suma importancia poder establecer las formas de medición de los riesgos psicosociales en el trabajo, sobre todo prevenir, según Martínez Martínez, (2020) menciona que, más de quinientos sufren enfermedades o lesiones laborales, y casi tres millones de personas en todo el mundo mueren como consecuencia de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo.

En España, el estrés laboral supuso el 30% de las bajas por enfermedad en 2019, con un costo elevado y una disminución de la productividad. Con casi cuatro millones de parados, cuatro más en ERTE y una recuperación lenta e incierta que conduce a la inestabilidad, el COVID-19 presenta nuevos retos. Los riesgos añadidos incluyen los causados por el estrés y el trabajo. Varias organizaciones defienden la importancia de la salud y el bienestar en el lugar de trabajo en todos los aspectos, incluidos el social, el mental y el físico. Para desarrollar planes de prevención efectivos que puedan ajustarse a las circunstancias cambiantes de esta situación, es crucial identificar los factores de riesgo psicosocial que afectan en la salud, así como los entornos laborales, o ambientes de trabajo. Por metodologías inadecuadas a nivel conceptual y técnico o falta de estandarización, algunos autores enfatizan lo difícil que es esta evaluación. El objetivo de este trabajo es identificar varias herramientas,

dimensiones, confiabilidad, validez, análisis psicométrico y usos que pueden servir como referencia para la investigación de los riesgos psicosociales, así como prevención. Se examinaron las páginas de organismos especializados y buscadores en busca de documentación descriptiva a través de una revisión bibliográfica. Para la detección de factores psicosociales en diversos contextos, se dispone de una serie de herramientas de medición de alta fiabilidad. Se aconseja combinar estas herramientas con otras que consideren elementos adicionales como la incertidumbre, la ansiedad o el estado mental.

Por otro lado Cázares Sánchez (2020) argumenta con el fin de explorar los indicadores de medición de riesgos desde la perspectiva legal, comenzando con una revisión de la literatura sobre el tema de los riesgos psicosociales en el trabajo. Al respecto, se descubrió una investigación exhaustiva del tema de acuerdo al estado del arte, pero no se identificaron los riesgos legales relacionados con el incumplimiento legal, como la NOM-035-STPS-2018. En México entra en vigor dicha norma, en 2018, sin embargo no todas las empresas e instituciones la han utilizado.

Identificación, análisis y prevención de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, Norma Oficial Mexicana NOM-35-STPS-2018, también se examinaron propuestas de contenido y medición. Se ha cumplido una labor de difusión en la literatura especializada mexicana actual respecto a esta norma.

El principal aporte de este artículo, como medida administrativa para dar cumplimiento al mencionado instrumento legal, es la identificación de la demanda emocional como variable que incide en el desempeño laboral y su relación con el diseño de la inclusión de salarios emocionales.

Una revisión de la literatura sobre el tema de las emociones laborales da como resultado la proyección de indicadores emocionales que permiten diseñar una estrategia adecuada para la inclusión de salarios emocionales elegidos según la metodología caso a caso, para determinar la medida salarial adecuada para cada empresa.

El alcance del proyecto es únicamente en el país México, ya que la problemática principal radica en que no se le da la importancia adecuada a los riesgos psicosociales de los trabajadores, pero ya se tiene el instrumento que puede utilizarse en el país, es decir la NOM 035.

## MÉTODOS Y MATERIALES

Para el presente artículo se consideraron las etapas de la revisión bibliográfica, utilizando libros, artículos, digitales e impresos, así como trabajos publicados en revistas. El estudio del estado del arte fue la base para aterrizar una matriz de análisis de cada artículo revisado. Posteriormente se determinó lo aportado a la teoría, así como los riesgos psicosociales, para su prevención. Aportando a la línea de investigación de desarrollo empresarial. Finalmente se cumplió con el objetivo del trabajo, revisando más 10 artículos para determinar los riesgos psicosociales y su prevención.

**Tabla 1.** Matriz de análisis de Artículos Científicos

Autor	Conclusiones relevantes	Aportes a la teoría	Vacíos explicativos
Pedro R. Gil Monte	Conceptos de riesgos y factores psicosociales en el y trabajo, principales riesgos, prevalencias, consecuencias, recomendaciones.	Estrategias para fomentar la salud ocupacional para la mejora de la salud pública.	Estudios hechos en países desarrollados.
Marisa Salanova	Proceso del tecno estrés	Tecno estrés.	El avance tecnológico está en constante cambio.
Mariluz García González, Fermín Torrano, Guillermo García González	Principales factores psicosociales a los que se exponen las profesoras de universidad. Factores relacionados con el puesto, con la esfera socio laboral.	Riesgos de sobrecarga mental cualitativa, riesgo de sobre carga cuantitativa, aislamiento, conflictos de rol y sobre carga emocional.	Estudio en profesoras únicamente, en trabajo online. Con modelo Seidman.
Barreto Pardo	Es necesario analizar el riesgo psicosocial y de estrés en las dos modalidades de trabajo que tiene la empresa para determinar cuál de las dos modalidades presenta un mayor riesgo ante la emergencia sanitaria provocada por la pandemia del COVID SARS19 y los cambios en modalidades de trabajo. Este estudio descriptivo, cuyo fin es exclusivamente académico y compara dos tipos de modalidades de trabajo, el presencial y el teletrabajo, utiliza un	Los hallazgos indican que ambas modalidades, el presencial y teletrabajo, conllevan un riesgo psicosocial y de estrés considerable que debe abordarse; sin embargo, es claro que la modalidad de teletrabajo conlleva un mayor riesgo por sus peculiaridades y requerimientos.	Únicamente en la empresa GLOBALWORK durante la pandemia.

	<p>formulario en línea para medir el riesgo psicosocial y el riesgo de estrés basado en la batería de riesgo psicosocial, un instrumento metodológico que ha sido aprobado en Colombia.</p>		
Bohórquez	<p>No es un nuevo tipo de trabajo ser "teletrabajado", o "trabajar desde casa", pero actualmente se está estandarizando en Colombia. Es necesario conocer sus efectos en la salud de los involucrados dada la posibilidad de que cada día más organizaciones se sientan atraídas por su implementación, provocados por las condiciones laborales y los factores organizacionales que probablemente interactúen con el funcionamiento mental y la calidad de vida laboral.</p>	<p>Se recopila la literatura especializada sobre los riesgos y factores psicosociales del teletrabajo, que es el trabajo que realiza un trabajador a distancia de la organización que lo emplea. Debido al estrés mental potencial que puede causar el teletrabajo, los riesgos psicosociales en el trabajo son riesgos para la salud mental, física y social.</p>	<p>Estudio hecho en Colombia.</p>
Cázares Sánchez, C.	<p>Tres cosas son las principales responsabilidades de la NOM-035-STPS-2018:  a) identificación y.  b) minimizar los factores de riesgo psicosocial;  c) evaluar un ambiente de trabajo positivo. El número de empleados es el único factor que determina la extensión de los grados de obligación. La compensación emocional puede ser crucial para establecer un entorno favorable.  El empleado es reconocido como un activo de la empresa, lo cual se refleja en un alto nivel de relaciones interpersonales que aumenta la</p>	<p>Cada empresa en México necesita estar al tanto de las necesidades de sus empleados, tomando en cuenta todos los diferentes factores entre otros, para crear o reutilizar los incentivos que una empresa puede ofrecer en este momento un presupuesto. Una salvaguardia para los trabajadores en México es prevenir los riesgos laborales.</p>	<p>En México.</p>

	<p>producción al reducir los costos como el reemplazo del personal y el pago del trabajo perdido por parte de los empleados.</p> <p>Esta propuesta implica un enfoque caso por caso, es decir, la norma NOM-035-STPS-2018.</p> <p>Los empresarios podrían tomar en consideración su nacionalidad.</p> <p>Apoyaría una política laboral triangulada que favorezca los contratos como la tercerización como medida regulatoria que desincentiva la inversión, incluso para abaratar costos, lo que daría lugar a un escenario más desfavorable para el trabajador de forma contradictoria.</p>		
María del Carmen Macías García.	<p>El estrés en las relaciones, incluido el estrés tecnológico, es un fenómeno común. Una cierta cantidad de estrés es beneficiosa debido a las circunstancias en las que nos pone. El cuerpo se despierta en estado de alerta y se prepara para el movimiento para resolver el problema en cuestión, toma medidas. No obstante, si persiste la situación de estrés o estrés tecnológico. La seguridad y la salud de las personas se ven perjudicadas por esto con el tiempo es conveniente y tiene un impacto en la actividad laboral de los trabajadores debe hacerse para gestionar el riesgo laboral.</p>	<p>Demostración de un particular interés y preocupación por los riesgos psicosociales de estrés tanto físico como tecnológico.</p>	<p>Aplicado a la tecnología.</p>
Barreto Pardo, J. S., Hernández Mujica, Y. D. P.,	<p>Después de aplicar la batería de riesgos psicosociales, se puede sacar una conclusión. Se</p>	<p>Los miembros senior del grupo de teletrabajo. En el dominio de la</p>	<p>Resultado de la aplicación de batería en Globalwork. En</p>

<p>&amp; Malagón López, A. K.</p>	<p>separaron dos grupos de empleados de Globalwork, cada uno de los cuales pertenecía a un grupo. Uno en modalidad presencial y otro en modalidad de teletrabajo, ambos de bajo riesgo. A pesar de diferencias significativas en el factor intralaboral, el riesgo extralaboral y el estrés sí lo son.</p>	<p>recompensa, se descubre que existe una en los riesgos intraocupacionales.</p>	<p>trabajadores a distancia y presencial.</p>
<p>Bohórquez, V.</p>	<p>Se pudo identificar durante la búsqueda sistemática de la información que la existencia de diversos riesgos psicosociales del teletrabajo, es el resultado de diferentes situaciones que afectan laboralmente a un individuo en condiciones de salud y del trabajo. Según los resultados encontrados, la búsqueda de investigaciones relacionadas con Riesgo psicosociales en el Teletrabajo, es un proceso que puede arrojar diversos resultados de información, ya que los diferentes autores han abordado este tema desde diferentes referentes investigativos, teniendo en cuenta los antecedentes del tema.</p>	<p>Con el proceso realizado en la presente monografía se puede afirmar que las investigaciones en su mayoría apuntan a generalidades del Teletrabajo y que facilita la vida a los teletrabajadores a quienes ofrece ventajas desde el punto de vista familiar y psicológico, sin que se profundice propiamente en los diversos riesgos psicosociales que genera esta modalidad de trabajo y sus efectos en la salud del trabajador.</p>	<p>Teletrabajo</p>
<p>Martínez Martínez, L.</p>	<p>Todavía queda mucho trabajo por hacer para aumentar la conciencia sobre la importancia del estrés laboral entre los empleados y los empleadores (EU-OSHA, 2019). A pesar de que el estrés laboral es ampliamente reconocido como una enfermedad relacionada con el trabajo que</p>	<p>Estos problemas son más difíciles de manejar porque la gente prefiere mantenerlos en privado y por su propia ignorancia, pero, por otro lado, las empresas que toman medidas generalmente no lo hacen porque quieren mejorar la salud de los</p>	<p>La prevención de los riesgos solo lo hacen para evitar sanciones en las empresas y cumplir con normas en los países desarrollados principalmente.</p>

	<p>conlleve ciertos riesgos psicosociales (OIT, 2019; OMS, 1948; Siegrist, 1996; Karasek, 1979); y que tiene graves consecuencias económicas, organizativas y de salud para el mercado laboral (TGSS, 2020; Cigna, 2019; OMS, 2020).</p>	<p>empleados sino para cumplir con las normas o evitar sanciones. Esto demuestra la necesidad de desarrollar más campañas de educación sobre salud y prevención en el trabajo, así como estrategias de comunicación organizacional.</p>	
Louzán Mariño, R.	<p>Las pruebas para evaluar el riesgo psicosocial no son diferentes. Así lo avalan numerosos estudios, que atribuyen directamente a la DE como una de las principales causas de las relaciones engañosas (espurias) observadas al medir variables relacionadas con las condiciones de trabajo, el bienestar o el estrés laboral.</p>	<p>Estos estudios demuestran que existe una posibilidad real de que las conclusiones extraídas del uso de autoinformes para evaluar las condiciones de trabajo puedan estar sesgadas, y que las intervenciones derivadas de tales conclusiones puedan estar condenadas al fracaso porque se basan en información inexacta.</p>	<p>Las evaluaciones son susceptibles de errores cuando se usan cuestionarios autoadministrados.</p>
Rubio-Avila, S. M., & Gómez-Sánchez, R. V.	<p>Se prevé que habrá un incremento en los diagnósticos de factores psicosociales y ambientes organizacionales, que permitan la posterior implementación de planes de acción correctivos, preventivos o de mantenimiento que evidencien el cambio en las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores, trabajadores mexicanos.</p>	<p>La productividad de las empresas del país, México; estarán generando condiciones óptimas de trabajo que permitan el crecimiento y desarrollo de la fuerza laboral, potencializando el capital humano.</p>	<p>Solo un pronóstico.</p>

Los riesgos laborales se generan en línea y presencial, pudiendo ser de bajo riesgo, medio o alto riesgos. El trabajo esta bien, pero cuando se sobre carga a un trabajador puede causar cierto grado de estrés, lo cual genera problemas de salud emocional y física. Los riesgos de trabajo son causados por problemas emocionales, personales que a su vez se ven reflejados en un riesgo psicosocial. Esto puede ser medidos con diversos instrumentos que sirven para identificar el grado de riesgos, para lo cual se pueden prevenir



privadas como en Instituciones gubernamentales se encuentran estos tipos de riesgos; de hecho, en trabajadores universitarios, como describe Seijas Solano 2020.

Por otro lado, cabe desatacar que la incorporación de las tic's juegan un papel importante hoy en día, en el ámbito laboral, ya que existen trabajadores, en diversas empresas que durante la pandemia, iniciaron a familiarizarse con la tecnología, por tanto generó riesgos psicosocial. Así como aquellos trabajadores que no saben manejar su equipo de trabajado por una razón o por otra. Por ello, el uso de instrumentos como el cuestionario de calidad de vida laboral puede aportar percepción del entorno laboral, experiencia y sentido del trabajo, impacto psicosocial percibo en la calidad de vida laboral, así como en el bienestar psicológico, finalmente las estrategias, como lo explican Garrido, Blanch, Uribe, Flores y Pedrozo 2011.

En consecuencia, se sabe que, los riesgos psicosociales se pueden medir como bajo, medio y alto, como describen Espín y Chisaguano 2020, pudiéndose medir en cualquier ámbito, desde el desempeño en el trabajo, carga y ritmo de trabajo, liderazgo, control, organización, apoyo, soporte, estabilidad laboral, adicción al trabajo, la doble presencia familiar y laboral, salud de trabajador incluso acoso sexual.

## **DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES**

Empleando las palabras de Barreto Pardo, Hernández Mujica, & Malagón López (2021) es necesario analizar el riesgo psicosocial y de estrés en las dos modalidades de trabajo que tiene las empresas, incluso para determinar cuál de las dos modalidades presenta un mayor riesgo ante emergencias sanitarias, como el caso provocado por la pandemia del COVID SARS19, así como los cambios en modalidades de trabajo. Se han realizado estudios descriptivos, cuyo fin es exclusivamente académico para comparar los dos tipos de modalidades de trabajo, el presencial y el teletrabajo, donde han utilizado un formulario en línea para medir el riesgo psicosocial y el riesgo de estrés basado en la batería de riesgo psicosocial, un instrumento metodológico que ha sido aprobado en Colombia. Los hallazgos indican que ambas modalidades conllevan un riesgo psicosocial y de estrés considerable que debe abordarse; sin embargo, es claro que la modalidad de teletrabajo conlleva un mayor riesgo por sus peculiaridades y requerimientos. Habría que realizarlo en México para analizar la situación en dicho país.

De acuerdo con Bohórquez (2020) se deduce que, no es un nuevo tipo de trabajo ser "teletrabajado", o "trabajar desde casa", pero actualmente se está estandarizando en países como en Colombia. Por lo tanto, es necesario conocer sus efectos en la salud de los involucrados dada la posibilidad de que cada día más organizaciones se sientan atraídas por su implementación. Debido al estrés mental potencial que puede causar el teletrabajo, los riesgos psicosociales en el trabajo son riesgos para la salud mental, física y social provocados por las condiciones laborales y los factores organizacionales que probablemente interactúen con el funcionamiento mental y la calidad de vida laboral. En su trabajo recopila la literatura especializada sobre los riesgos y factores psicosociales del teletrabajo, que es el trabajo que realiza un trabajador a distancia de la organización que lo emplea.

Además de impacto que puede causar los riesgos psicosociales en un trabajador que en una trabajadora suelen ser distinto, aunque ya se han hecho algunos estudios en personal docente, profesoras los resultados no son concretos, pues existen diversas variables que no se pueden controlar, como lo es la personalidad de las personas, el cómo contrarrestan el estrés y la carga emocional, así como el horario de trabajo, muchos no les gusta lo que hacen, lo cual es otro factor significativo.

Por otro lado los ambientes laborales que se viven en las empresas juegan un papel esencial en los riesgos laborales como psicosociales. Por consiguiente los riesgos psicosociales, así como el estrés laboral están dentro de los problemas que más dificultades plantean en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. Afectando de manera muy notable la salud de las personas que laboran en las organizaciones.

Al analizar las exigencias del trabajo, se debe evitar la confusión de riesgos psicosociales con la carga de trabajo excesiva; aunque son estimulantes o desafiantes, ofrecen un entorno motivacional dentro del ambiente de trabajo, por tanto, el trabajador desempeña su labor de la mejor manera. Sin embargo, cuando el entorno psicosocial favorable logra un buen rendimiento, así como el desarrollo personal, bienestar físico y mental del trabajador, el ambiente laboral indica que los trabajadores o el trabajador son capaces de cumplir con las exigencias del trabajo de manera sana. Por otro lado, el estrés que se vive cuando las exigencias del trabajo son mayores que la capacidad para hacerles frente aumenta en cada operario, generando problemas de salud mental, ya que los trabajadores u operarios que son sometidos a periodos de estrés prolongados desarrollan graves problemas de salud física como

cardiovasculares, respiratorios, gastrointestinales, dermatológicos, muscos esqueléticos, inmunitarias, además de los riesgos psicosociales y mentales. Estos problemas son causados tanto en hombres como en mujeres que ejercen. Siendo causadas por malas condiciones de trabajo, deficiente organización, no solo de manera individual.

Según Martínez Martínez (2020) menciona que más de quinientos sufren enfermedades o lesiones laborales, y casi tres millones de personas en todo el mundo mueren como consecuencia de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo. En España, el estrés laboral supuso el 30% de las bajas por enfermedad en 2019, con un costo elevado y una disminución de la productividad. Con casi cuatro millones de parados, recuperación lenta e incierta que conduce a la inestabilidad, resultado de la pandemia de COVID-19, generando nuevos retos. Los riesgos añadidos incluyen los causados por el estrés y el trabajo. Varias organizaciones defienden la importancia de la salud y el bienestar en el lugar de trabajo en todos los aspectos, incluidos el social, el mental y el físico. Para desarrollar planes de prevención efectivos que puedan ajustarse a las circunstancias cambiantes de esta situación, es crucial identificar los factores de riesgo psicosocial que afectan la salud en los entornos laborales. Por metodologías inadecuadas a nivel conceptual y técnico o falta de estandarización, algunos autores enfatizan lo difícil que es esta evaluación. Un objetivo debe ser sin duda el lograr identificar varias herramientas, dimensiones, confiabilidad, validez, análisis psicométrico y usos que pueden servir como referencia para la investigación. Se examinaron las páginas de organismos especializados y buscadores en busca de documentación descriptiva a través de una revisión bibliográfica. Para la detección de factores psicosociales en diversos contextos, se dispone de una serie de herramientas de medición de alta fiabilidad. Se aconseja combinar estas herramientas con otras que consideren elementos adicionales como la incertidumbre, la ansiedad o el estado mental.

Se da auge al concepto de los elementos extrínsecos e intrínsecos del trabajo que generan emociones positivas, concluyendo que el salario emocional contribuye en la generación de entornos organizacionales favorables y saludables, como un concepto poco aplicado, de acuerdo a Rubio, Beltrán, Baltazar, Sánchez (2020). Así mismo que las organizaciones deben ser saludables, Salanova

(2009) ya que, existe un sufrimiento en el trabajo, pudiendo ser emocional, por lo tanto, debe ser atendido, Neffa, (2019).

Además, el evaluar los riesgos laborales deben ser valuados, Armijos, Viteri, Illanes y Santander (2022) Chaverra Escobar, Vásquez Trespalcios, (2022) establece que los factores psicosociales laborales, como el estrés laboral y su relación con el ausentismo laboral, está muy relacionado.

Se identificó que el riesgo psicosocial es más que nada, las condiciones que influyen en que aparezca el estrés laboral, afectando la salud y esto aumenta, motivo por el cual se debe exigir revisión de leyes que favorezcan la identificación, evaluación, intervención, monitoreo de factores psicosociales, diseñando los instrumentos necesarios, de acuerdo con Escobar, 2011.

### **REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS**

Armijos, R. A. C., Viteri, M. G. T., Illanes, R. C. N., & Santander, E. A. H. (2022). Evaluación de los riesgos psicosociales ¿Cómo prevenirlos? Polo del Conocimiento, 7(7), 474-492.

Barreto Pardo, J. S., Hernández Mujica, Y. D. P., & Malagón López, A. K. (2021). Análisis comparativo del riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa Globalwork en modalidad presencial y teletrabajo bajo el marco de la emergencia sanitaria COVID-19.

Bohórquez, V. (2020). Riesgos Psicosociales Asociados al Teletrabajo Revisión bibliográfica. (Monografía). Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá – Colombia. Recuperado a partir de <https://hdl.handle.net/10656/11695>

Cázares Sánchez, C. (2020). La inclusión del salario emocional en México Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Cambios Y Permanencias, 11(1), 602–624. Recuperado a partir de <https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistacyp/article/view/11075>

Chaverra Escobar, H. D., & Vásquez Trespalcios, E. M. (2022). Factores psicosociales laborales, estrés laboral y su relación con el ausentismo laboral, una revisión.

Del Líbano Miralles, M., Soria, M. S., Schaufeli, W. B., & Gumbau, S. L. (2006). Adicción al trabajo: concepto y evaluación (I). Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención, (27), 24-30.

- Escobar, M. P. O. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan (Work and psychosocial risk factors: what are they and how are evaluated)(Trabalho e fatores psicossociais de risco: o que são e como são avaliados). *CES Salud Pública*, 2(1), 74-79.
- Espín, J., Chisaguano, L., & Criollo, J. (2020). Factores de riesgo psicosocial en educación superior tecnológica. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 1(1), 107-115.
- García-González, M., Torrano, F., & García-González, G. (2020). Estudio de los factores de riesgo psicosocial en profesoras de universidades online: Una mirada desde adentro. *Interdisciplinaria*, 37(1), 35-36.
- Garrido Pinzón, J., Blanch Ribas, J. M., Uribe-Rodríguez, A. F., Flórez Acevedo, J., & Pedrozo Sánchez, M. C. (2011). El Capitalismo organizacional como factor de riesgo psicosocial:: Efectos psicológicos colaterales de las nuevas condiciones de trabajo en hospitales y universidades de naturaleza pública. Resultados Santander, Colombia. *Psicología desde el Caribe*, (28), 166-196.
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29(2), 237-241.
- Louzán Mariño, R. (2020). Mejorar la calidad de las evaluaciones de riesgos psicosociales mediante el control de sesgos. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 23(1), 68-81.
- Martínez Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Revista De Comunicación Y Salud*, 10(2), 301-321. Recuperado a partir de [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)
- Neffa, Julio Cesar; ¿Qué son los riesgos psicosociales en el trabajo?: Reflexiones a partir de una investigación sobre el sufrimiento en el trabajo emocional y de cuidado; Centro de Estudios e Investigaciones Laborales; 2019; 213
- Rubio-Avila, S. M., & Gómez-Sánchez, R. V. (2021). Factores psicosociales en el trabajo. *Revista Colombiana De Salud Ocupacional*, 8(2), 5427-5427. Recuperado a partir de <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.2018.5427>
- Rubio, S. M., Beltrán, C. A., Baltazar, R. G., & Sánchez, R. V. G. (2020). El concepto de salario emocional. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 4(8), 15-24

Salanova, M. (2009). Organizaciones saludables, organizaciones resilientes.

Seijas-Solano, D. E. (2020). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. *Revista de Salud Pública*, 21, 102-108.