



La Influencia De Los Factores Psicosociales En La Eficiencia Laboral De Los Trabajadores En Materia De Seguridad Ocupacional.

The Influence Of Psychosocial Factors On Work Efficiency Of Workers In Matters Of Occupational Safety.

Pablo Santiago Pazmiño Alba ¹

pablo-il-@hotmail.com

Instituto Tecnológico Superior Universitario Oriente (ITSO)
Riobamba, Ecuador

Benjamín Gabriel Quito Cortez ²

benjaminquito@bqc.com.ec

Instituto Tecnológico Superior Universitario Oriente (ITSO)
Riobamba, Ecuador

Segundo Martin Quito Cortez ³

martinquito@bqc.com.ec

Instituto Tecnológico Superior Universitario Oriente (ITSO)
Riobamba, Ecuador

Recepción: 06-11-2025

Aceptación: 20-11-2025

Publicación: 20-12-2025

Como citar este artículo: Pazmiño, P; Quito, B; Vásconez, D. (2025) **La Influencia De Los Factores Psicosociales En La Eficiencia Laboral De Los Trabajadores En Materia De Seguridad Ocupacional.** Metrópolis. Revista de Estudios Globales Universitarios, 6 (1), pp. 1056-1094

¹ Tecnólogo en seguridad y salud ocupacional. Instituto Superior Tecnológico Oriente (ITSO); Maestrante en Herramientas de Seguridad Industrial y Salud en el Trabajo. (ITSO).

² Abogado, Magister en Educación (Universidad Bicentenaria de Aragua) Venezuela, Magister en Ciencias Gerenciales (Universidad internacional del caribe y América latina) Curacao, Doctor en Ciencias de la Educación PHD (UBA) Venezuela, Doctor en Ciencias Gerenciales PHD (universidad internacional del caribe y América latina) Curacao, Postdoctorado en Ciencias de la Educación (UBA) Venezuela.

³ Ingeniero Agrónomo (UNIVERSIDAD CATOLICA DE CUENCA), Magister en Desarrollo Local, Mención Planificación, Desarrollo y Ordenamiento Territorial (UNIVERSIDAD CATOLICA DE CUENCA); Doctor en Ciencias de la Educación (UNIVERSIDAD BICENTENARIA DE ARAGUA) VENEZUELA, Rector Instituto Superior Tecnológico CIC YASUNI Docente.

Resumen

El presente artículo tuvo como propósito estudiar la influencia de los factores psicosociales en la eficiencia laboral de los trabajadores en materia de seguridad ocupacional, se empleó para ello la metodología de la revisión sistemática de la bibliografía existente sobre el tema con un enfoque cualitativo lo cual implicó la búsqueda y análisis de estudios previos de los cuales se extrajeron los datos más relevantes tomando en cuenta su pertinencia, la metodología, resultados y conclusiones las mismas que nos ayudaron a determinar finalmente las afectaciones en cuanto a salud ocupacional de estos factores en la productividad laboral. La investigación destacó que existe una clara relación entre los factores psicosociales como la carga de trabajo, la organización, el tipo de liderazgo, el ambiente laboral, el reconocimiento y la violencia ya estos repercuten directamente en la salud mental de los trabajadores afectando la calidad de vida, el bienestar emocional y en su eficiencia laboral produciendo afectación no solo a nivel individual sino también afectando así la productividad de las organizaciones por lo cual hoy en día estos deben constituir un componente central de la salud ocupacional. Queda en evidencia que los trabajadores emocionalmente estables rinden más, logran una mejor cohesión, cooperan más y disminuyen la rotación de personal. Las organizaciones que ignoran estos aspectos tienen repercusiones en su productividad por lo cual implementar programas que promuevan la salud ocupacional no debe considerarse como un gasto, sino como una inversión estratégica de una organización que entiende su influencia en los niveles de eficiencia. **Palabras clave:** factores psicosociales, salud ocupacional, eficiencia organizacional, productividad en el trabajo, prevención de riesgos.

Abstract

This article aimed to examine the influence of psychosocial factors on workers' job efficiency within the scope of occupational health and safety. The study was conducted using a systematic review methodology with a qualitative approach, which involved searching, evaluating, synthesizing, and analyzing previous studies. From these, the most relevant data were extracted based on the pertinence of their objectives, the findings they presented, and the conclusions they reached, in alignment with the purpose of this research. These academic contributions ultimately helped identify the effects of such factors on occupational health and their resulting impact on labor productivity. The research underscores a clear relationship between psychosocial factors—such as workload, time management, leadership style, workplace environment, recognition (or lack thereof) of employee achievements, and violence or mistreatment within the work setting—and their direct repercussions on employees' mental health. These conditions negatively influence quality of life and emotional well-being, thereby reducing job performance. The impact extends beyond the individual level to the organizational dimension, compromising overall productivity. Consequently, these factors must now be regarded as core elements of occupational health strategies and policy development within institutions. Findings make it evident that emotionally stable employees exhibit higher performance, improved team cohesion, greater collaboration, and lower staff turnover. Organizations that overlook these aspects face adverse consequences in productivity. Therefore, implementing programs that promote occupational health should not be considered an expense, but rather a strategic investment for institutions that understand the critical influence of psychosocial well-being on operational efficiency and organizational stability. **Keywords:** psychosocial factors, occupational health, organizational efficiency, job productivity, risk prevention



Introducción.

La sociedad y su comportamiento variable es uno de los principales factores para que los trabajadores que laboran dentro de una empresa transmitan sus emociones para con sus compañeros de trabajo, por esto se han publicado varios estudios que analizan a profundidad las consecuencias del impacto en la calidad de vida laboral de los empleados y como su productividad se ve disminuido, así los factores psicosociales nos permiten denotar como interactúan los individuos unos con otros.

Asimismo, los colaboradores que fungen dentro de una empresa tienen por derecho el acceso a la salud dentro de su lugar de trabajo, tal como lo indica Baldomar (2022), “(...) por ello se ha desarrollado una mayor conciencia en torno a la prevención de riesgos en el trabajo a través de la reglamentación en salud ocupacional en la mayoría de los países” (p.20). En este sentido nuestra legislación crea con el Decreto Ejecutivo 255 el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, con esto nuestro país acoge y concientiza a todas las empresas al respecto de la importancia de la salud física, pero que sucede con la salud psicológica a sabiendas que un trabajador feliz es más productivo que uno triste, por lo cual metodológicamente investigaremos usando distintas bibliografías dedicadas a este tema las mismas que nos ayudarán a determinar finalmente las afectaciones en la productividad laboral.

En este sentido ISSA (2024), argumenta lo siguiente:

La relación entre la organización del trabajo, los factores psicosociales y la salud no parece tan evidente como la que existe entre otros factores de riesgo de salud. Los efectos adversos de la organización del trabajo son más intangibles e inespecíficos, se expresa en el individuo como reacciones de



estrés-distrés en el trabajo y se manifiesta a través de diversos mecanismos emocionales (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía) (p.2).

Indicando así que la salud mental es tan importante dentro del marco laboral puesto que si un trabajador se siente bien hará mejor su trabajo que cuando tiene problemas o complicaciones con su vida en general, en este sentido este artículo se enfocará en demostrar que la salud psicológica es tan importante como la salud física dentro de una empresa, de aquí nace nuestra pregunta de investigación la cual es ¿Realmente afecta al rendimiento laboral el cómo se siente un trabajador?

Los desequilibrios generados por estos factores en la calidad del trabajo provocan un bajo rendimiento y una baja retribución laboral, estas condiciones generan estrés laboral y desencadenan repuestas emocionales negativas, creando un ambiente hostil en el trabajo y provocando finalmente respuestas negativas tanto en las relaciones interpersonales como en la producción y eficiencia laboral, que se traduce en una grave pérdida para la empresa a nivel económico.

Marco Teórico.

Inicialmente hemos hablado sobre cómo afecta al rendimiento los distintos factores psicosociales que percibe cada uno de los trabajadores dentro de su lugar de trabajo, por lo cual es importante saber sobre cada una de las etimologías que componen este tema, en tal razón la Real Academia de la Lengua Española RAE (2025) define factor como una parte o causa que actúan junto con otros, en este sentido es importante señalar que un factor no siempre actúa solo sino este requiere de otras particularidades para poder afectar a la personas que está atravesando por estas circunstancias por otra parte la Organización Internacional del Trabajo OIT (2022) define psicosocial como “PSICO porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y



funciones de la mente) y; SOCIAL porque su origen es social (determinadas características de la organización del trabajo)"(p.1) ; dando a entender así que estos elementos en conjunto provocan riesgos de salud y de ineficiencia dentro de los procesos productivos de las empresas).

Ahora bien, al existir estas causas que generalmente son emocionales en las personas podemos indicar que no todos afrontamos distintas emociones de manera adecuada, dejamos que dichas emociones afecten la manera en la que laboramos y directamente en nuestra eficiencia, generando no solo malestar en nosotros como personas sino directamente repercutiendo económicoamente en la empresa en la que laboramos en razón de que al bajar nuestro rendimiento retrasa gravemente la producción dentro del lugar de trabajo, haciendo así que se retrase toda la elaboración del producto final de nuestra empresa.

Es importante además señalar que existen varios efectos sobre una misma persona como lo son los efectos que se producen sobre el bienestar del individuo en este sentido Álvarez (2010):

(...) la Calidad de la Vida Laboral es una expresión que se refiere a los hechos y realidades del trabajo que objetivamente favorecen y promueven el bienestar y desarrollo del potencial de las personas, en el contexto laboral, además de evitar o remover todo aquello que pueda poner en peligro este bienestar, integridad y desarrollo del potencial. (p.123).

Por lo cual entendemos que si un trabajador está bien dentro de su entorno va a desarrollar mejor su productividad incentivándose por sí solo al ver que si trabaja de manera más eficiente puede obtener mejores créditos por parte de su empleador, promoviendo así el bienestar laboral que la mayoría de los trabajadores busca dentro de su trabajo.

En este sentido Álvarez (2010), indica además que “Todos estos asuntos se relacionan directamente con ineficiencia e improductividad dado que su manejo por la organización demanda recursos, costos y esfuerzos que, de no ocurrir estos efectos, se podrían aplicar a procesos productivos más rentables” (p, 127).

Aclarando así que la falta de compromiso para con la empresa generaría costos excesivos para poder reponer la falta de productividad de uno de los empleados.

Dentro del marco normativo ecuatoriano no tenemos muy desarrollada esta materia sin embargo tenemos que indicar que el Acuerdo Ministerial del Ministerio del Trabajo MDT-2017-0082, emitido por el Ministerio del trabajo en su artículo 9 nos habla de manera muy general sobre la implementación de prevenciones sobre los Riesgos Psicosociales, acuerdo que se enfoca más en la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral, y no habla, ni mucho menos específica o define sobre los riesgos de estos factores, solamente ordena que:

Se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral (MDT, 2017, art 9).

Dejando así de lado el desarrollo de este tema dentro de los principales entes rectores que deberían prestar atención en este importante particular que ayudará así a reducir esta clase de incidentes por falta de atención a temas que parecen no tan importantes dentro de las empresas.



Asimismo, es importante señalar que las empresas dentro de nuestro país deben como regla general contar con distintos requisitos para poder funcionar, más sin embargo el tema de la salud en general no siempre está desarrollado en las mismas, en ocasiones los dispensarios médicos no poseen la infraestructura para atender emergencias leves, y si no pueden contener estas emergencias mínimas no podrán atender a los pacientes que se encuentren sufriendo alguna clase de percance con su psiquis, en este sentido es claro señalar que desde el legislativo se debe considerar expedir un reglamento para poder integrar a los Factores Psicosociales como factores de riesgo que afectan a los empleados dentro de una empresa ya que se ponen inicialmente en riesgo a si mismos y en lo posterior a todo el que lo rodea.

Estado del Arte

Para el desarrollo de este tema es importante indicar que nos dicen los autores que han desarrollado este tema en razón de la importancia del mismo.

Guzmán (2021) señala:

Existen factores de riesgo psicosociales que afectan a los colaboradores de las organizaciones, tales como: Ambientales, carga de trabajo, organización del tiempo, tipo de liderazgo, ambiente laboral, reconocimiento y violencia o mal trato. Las principales enfermedades que los riesgos psicosociales provocan en los empleados de una organización son: Estrés, frustración, ansiedad, depresión, problemas cardiovasculares y sobrepeso. Las afectaciones que sufren las organizaciones, provocadas por este tipo de riesgos psicosociales, y que acarrean algunas enfermedades en sus colaboradores son: Baja productividad, accidentes laborales, incremento en la rotación de personal, permisos por enfermedad, inestabilidad laboral y bajo sentido de pertenencia hacia la organización (p, 18).



En este sentido el autor demuestra que al existir estos factores nos enfrentamos a un cúmulo de enfermedades que se pueden evitar sensibilizando a todos los trabajadores sobre la importancia de notificar y hablar de los temas que pueden llegar a perjudicarlos con la finalidad de mejorar la productividad y su salud en general.

Para Pilatasig et al. (2023) estos factores abarcan:

(...) las condiciones en las que se desarrolla el trabajo, así como la relación que tienen los trabajadores con sus jefes y compañeros afectan la calidad de trabajo, la salud y el bienestar de cada persona dentro de la organización. De igual forma, se pudo observar, que, de acuerdo con diversos estudios realizados en todo tipo de industria en toda Latinoamérica, incluido Ecuador, las condiciones laborales afectan los resultados, el comportamiento y el desempeño de los trabajadores. (p.79).

El autor indica así que las relaciones interpersonales que tienen en su círculo social afectan ampliamente a las personas, separando su concentración del enfoque laboral que debe poseer dentro de su jornada laboral por cuestiones tanto personales como laborales dejando así un gran problema para la empresa.

En contraste Orozco et al. (2020) desarrolla el tema mostrando lo siguiente:

Dentro de estos hallazgos, se identifica que los factores de, características de liderazgo, la claridad en las funciones, las relaciones sociales en el trabajo y la violencia, son factores determinantes para evitar el estrés y mantener el bienestar de los trabajadores; y, los factores como la interferencia trabajo-familia, las jornadas extensas de trabajo y la carga de trabajo, deben ser analizados para mitigar el estrés. Se considera que estos resultados ayudan a



comprender mejor cómo gestionar el bienestar de los trabajadores desde una perspectiva multidisciplinaria y así, para aumentar la productividad (p, 34).

Los factores detallados por el autor demuestran que la carga laboral excesiva en donde se le asignan distintas funciones que quizá no le competen al trabajador afectan directamente e interrumpen las correctas funcionalidades del trabajador generando así estrés innecesario y provocando retardo en las actividades del mismo mientras se encarga de otras funciones que no le competen, dando como resultado el malestar para sus superiores por el no cumplimiento de las funciones dentro de su puesto de trabajo.

Complementando con los que los anteriores autores citados llegamos a un punto en común que es la salud mental de cada una de las personas que trabajan dentro de una empresa, sus sentidos, sentimientos y demás factores repercutirán en sus labores, en sus actividades y en general en la manera en la que desarrollan sus funciones, dejando así incomodidad e inconformidades tanto para el empleador como para sus compañeros de trabajo, es por esto que si los empleados pueden tener un lugar seguro para poder hablar de cómo se siente o de lo que los preocupa, y si inculcamos asimismo a las empresas a poder compensar el mejor desempeño de los trabajadores, esto inducirá a mejorar su desempeño y a trabajar con un mejor orden y con una manera de pensar mucho más enfocada a perseguir las bonificaciones por la excelencia laboral, asimismo por otra parte para las empresas se consideraría eficaz realizar un análisis de las capacidades de cada persona dentro del puesto de trabajo que ocupan ya que muchas de las veces el estrés se genera por cargas excesivas de trabajo o por que deben ocupar cargos para los que no fueron originalmente contratados.

Por lo tanto si se organiza de mejor manera desde el legislativo como lo hemos visto, dentro del Ecuador no existe una normativa que pueda apoyar o incluso



cohesionar a las empresas a que implementen modelos o métodos para poder identificar a los trabajadores que tienen o poseen alguna clase de rendimiento bajo a causa de alguna preocupación o de alguno de los factores psicosociales de los que hemos tratado, “persiguiendo así un bienestar en el ambiente laboral” (Const. Rep. Ec., 2011, art 251), tal como lo indica el principio de Sumak Kawsay, en este sentido si sensibilizamos estos factores podremos evitar a futuro costos innecesarios que afectarán directamente a las empresas.

Desarrollo.

Principales riesgos psicosociales y enfermedades que afectan la eficiencia relacionada al ámbito laboral.

En la actualidad, los entornos laborales están caracterizados por cambios vertiginosos, alta competitividad y presión constante para incrementar la productividad. En este escenario, los riesgos psicosociales han adquirido un papel protagónico y representan amenazas latentes para la salud mental de los trabajadores y para la eficiencia organizacional. Estos riesgos están vinculados a la manera como se estructura el trabajo, las características de las tareas y a las relaciones dentro del entorno laboral.

La OIT (2020), define los riesgos psicosociales como “aquellos aspectos del diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como su contexto social y ambiental, que pueden causar daño psicológico o físico”. (p.17)

Esta definición hace énfasis en que estos riesgos asociados no tiene que ver con las características individuales de los trabajadores, sino en las circunstancias del entorno laboral. Los riesgos psicosociales más relevantes son: el estrés laboral crónico, el exceso de trabajo, la falta de claridad en los roles, la falta de apoyo entre los miembros de la organización, y la inestabilidad laboral. Estos elementos afectan la salud mental de los empleados y repercuten negativamente en su desempeño. Según la Agencia



Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo EU-OSHA (2019) “El estrés relacionado con el trabajo no solo perjudica la salud del trabajador, sino que también reduce la productividad y aumenta el absentismo, la rotación de personal y los costos asociados a los servicios médicos y de sustitución” (p. 25).

De acuerdo con Maslach y Leiter (2016) “El burnout se desarrolla cuando las demandas laborales crónicas superan los recursos personales, lo que conduce a una pérdida progresiva de energía, compromiso y eficacia profesional” (p. 103).

Además del burnout, el estrés excesivo también puede originar enfermedades cardiovasculares, alteraciones musculoesqueléticas, ansiedad, depresión y problemas del sueño. En este sentido, la OIT (2020) alerta que “Las condiciones de trabajo estresantes están relacionadas con una amplia gama de problemas de salud, incluidas enfermedades coronarias, hipertensión, trastornos gastrointestinales, y enfermedades mentales como la depresión clínica” (p. 21).

Estas enfermedades afectan gravemente la eficiencia en el ámbito laboral cuando los trabajadores experimentan niveles elevados de malestar psicosocial, su capacidad para lograr el enfoque disminuye, la toma de decisiones no acertadas aumenta, se evidencia menor capacidad para la resolución de problemas y las relaciones interpersonales se vuelven complicadas generando tensiones. Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España INSST (2021):

“Los factores psicosociales negativos pueden generar una disminución del rendimiento laboral, aumentar la probabilidad de errores, provocar conflictos interpersonales y deteriorar el clima organizacional, todo lo cual afecta directamente a los niveles de eficiencia y calidad del trabajo” (p. 33).



La gestión inadecuada de estos riesgos produce pérdidas económicas para las empresas. Un estudio realizado por la Organización Mundial de la Salud y la Universidad de Harvard calcula que la pérdida de productividad debido a la depresión y la ansiedad representa pérdidas para la economía mundial de hasta un billón de dólares anuales (OMS, 2019). Este dato recalca la importancia de implementar estrategias efectivas para la prevención y el manejo de los riesgos psicosociales.

Entre las estrategias de prevención que ofrecen mejores resultados tenemos la optimización en la organización del trabajo, promover liderazgo positivo, propiciar la comunicación abierta y respetuosa, y la puesta en marcha de programas de bienestar psicológico. La EU-OSHA (2019) expresa “Las intervenciones eficaces para reducir los riesgos psicosociales deben centrarse tanto en el diseño del trabajo como en el desarrollo de competencias personales, creando entornos laborales más saludables y resilientes” (p. 42).

Los programas de asistencia psicológica y la orientación en el lugar de trabajo son valiosas herramientas para disminuir los efectos de los riesgos psicosociales. Representan un espacio para que los trabajadores se puedan expresar sus inquietudes, liberar tensiones, ampliar sus perspectivas y buscar soluciones a los problemas que enfrentan.

Tal como menciona la OMS (2021) “Los lugares de trabajo que promueven la salud mental y proporcionan apoyo a las personas con trastornos mentales son más propensos a reducir el ausentismo, aumentar la productividad y beneficiar la salud general de sus empleados” (p. 14).

Los riesgos psicosociales y las enfermedades que estos producen representan un gran reto para la salud de los trabajadores y la eficiencia de las organizaciones. Su impacto va más allá del individuo y se manifiesta en la



cultura organizacional, el ambiente laboral y el rendimiento a nivel mundial. Enfrentar esta problemática desde una perspectiva integral enfocada en la prevención es vital para promover entornos laborales sostenibles, sanos y productivos.

Un empleado está sujeto a distintos elementos que pueden afectar tanto positiva como negativamente en su eficiencia en el trabajo, tanto es así que para Delvis et al. (2018) “La principal consecuencia del riesgo psicosocial es el estrés, cuyos síntomas más frecuentes comprenden desde la irritabilidad hasta la depresión y por lo general están acompañados de agotamiento físico y mental” (p. 538).

El autor señala que las enfermedades mentales afectan directamente el desempeño laboral de una persona, además se trae a colación que una persona con afectación psicosocial influye en el entorno laboral negativamente, asimismo este particular puede desencadenar episodios depresivos acarreando graves conflictos para la empresa en la que labora al ausentarse por temas médicos, al cometer errores continuamente producto del nivel de estrés por nombrar algunos.

El ambiente laboral está constituido por factores determinantes en la salud mental y física de los trabajadores, incidiendo directamente en su eficiencia y bienestar. A su vez la Universidad Internacional de La Rioja (UNIR, 2022) señala que “Los riesgos psicosociales son todos los factores en el ambiente laboral que perjudican a la salud mental y física de los trabajadores, así como al rendimiento y a la calidad del trabajo” (párr.1).

El entorno laboral, las relaciones interpersonales y el modelo de liderazgo que rige en una organización influyen en los trabajadores, en su nivel de desempeño y en ultima instancia en los niveles de productividad de una empresa.



Estrés laboral y síndrome de burnout

El estrés laboral se produce cuando las exigencias laborales exceden la capacidad del empleado para afrontarlas (UNIR ,2022). “Si el estrés se prolonga en el tiempo, puede derivar en el síndrome de burnout o agotamiento profesional, caracterizado por fatiga extrema, cinismo hacia el trabajo y bajo rendimiento” (Gescan, 2024, p20). Este síndrome afecta principalmente a quienes trabajan como prestadores de servicios y a los empleados del sector salud.

Acoso laboral y conflictos interpersonales.

Este factor para UNIR (2024) “El acoso laboral o mobbing en el trabajo es el conjunto de acciones violentas injustificadas que buscan intimidar, vejar o degradar a una persona en el entorno laboral” (párr.1) el mismo puede conllevar insultos, humillaciones, aislamiento social, mofas y calumnias que generan un ambiente laboral hostil, donde los trabajadores no se sienten motivados fomentando el absentismo y la rotación de personal.

La tensión en el trabajo.

En la actualidad los ambientes laborales se caracterizan por una tensión creciente, el trabajo se ha transformado fuente de preocupación constante tanto para los empleados como para los empleadores. Esta tensión, cuando se vuelve crónica y no se gestiona adecuadamente, deriva en problemas de salud física y mental afectando la productividad de la organización, esto ocurre común mente debido a la falta de políticas que obliguen a las organizaciones a invertir recursos y tiempo en la prevención.

La tensión laboral se entiende como una respuesta del organismo frente a situaciones de presión, altos niveles de exigencia o problemas dentro del ambiente de trabajo. Según la OMS (2021) “el estrés relacionado con el trabajo



se presenta cuando las exigencias laborales superan la capacidad del trabajador para hacerles frente o controlarlas" (p.12), esta definición evidencia que no toda exigencia laboral es negativa; lo que convierte una situación en riesgosa es que ocurra durante un largo periodo de tiempo y que el individuo no cuente con las habilidades para hacerle frente o no se sienta capaz de afrontarlas esto no ocurriría si existieran políticas implementadas dentro de las instituciones.

El modelo de Karasek (1979), de demanda-control expone que los niveles más altos de tensión se producen "cuando las demandas laborales son altas y el control sobre el trabajo es bajo" (p. 289). Esta combinación es particularmente común en trabajos donde las decisiones son impuestas externamente y los trabajadores tienen poca autonomía para la toma de decisiones esto genera un ambiente laboral negativo.

La tensión prolongada en el lugar de trabajo puede afectar la salud de varias formas. A nivel físico, se puede manifestar con alteraciones cardiovasculares, problemas del sueño, dolencias musculares y fatiga crónica, a nivel psicológico, puede desencadenar en ansiedad, depresión, irritabilidad y pérdida de motivación. La OIT (2020) expresa:

Las consecuencias del estrés laboral no se limitan al agotamiento emocional. Pueden incluir enfermedades crónicas como hipertensión, enfermedades coronarias, trastornos inmunológicos y síntomas depresivos, lo cual demuestra el vínculo estrecho entre el ambiente de trabajo y la salud general del trabajador (p. 22).

A parte de los efectos individuales, la tensión mal gestionada afecta la eficiencia en el trabajo y la productividad. Trabajadores estresados tienden a faltar a sus puestos de trabajo, se evidencia menor compromiso con la organización lo cual influye en un aumento de la rotación de personal y más



fallas al realizar sus actividades cotidianas. De acuerdo con el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo INSST (2021) “la tensión constante reduce la capacidad de atención y concentración, lo que afecta directamente la calidad del trabajo realizado” (p. 35).

Estudios científicos demuestran la relación entre la tensión en el trabajo y el síndrome de burnout. Este síndrome, también conocido como síndrome de desgaste profesional, incluye síntomas de fatiga emocional, falta de interés e insatisfacción respecto a la realización personal. Maslach y Jackson (1981), identificaron que “el burnout surge como una respuesta a tensiones laborales prolongadas, especialmente en profesiones centradas en el servicio a personas” (p. 101).

La tensión laboral afecta la eficiencia de una organización por sus repercusiones sobre la salud y por el ambiente laboral que genera, donde se evidencia entornos laborales con relaciones interpersonales conflictivas, mala comunicación y poca cooperación y un bajo sentido de pertenencia; En un informe de la EU-OSHA, (2019) se indica que:

Un clima organizacional tenso incrementa los conflictos internos, reduce la moral del equipo y obstaculiza la innovación y la toma de decisiones eficaces. Las organizaciones que no abordan adecuadamente los factores psicosociales corren el riesgo de ver disminuida su competitividad a largo plazo (p. 28).

Por lo cual es de vital importancia implementar estrategias de prevención y de intervención. Entre las acciones recomendadas se encuentran propiciar la comunicación organizacional, capacitar a los líderes para el manejo de las emociones y del estrés, promover el equilibrio entre laboral y lo personal, y la implementación de políticas laborales más humanizadas. La OMS (2021), enfatiza que “la promoción de la salud mental en el trabajo debe ser parte integral de las estrategias empresariales y de recursos humanos” (p. 16).



Asimismo, los programas de apoyo psicológico dentro de las organizaciones han demostrado su eficacia en la reducción de los niveles de tensión. Estos pueden ser sesiones de orientación individual, talleres grupales sobre manejo del estrés, espacios de descanso adecuados, técnicas de respiración para el manejo de situaciones estresantes y prácticas de mindfulness. Como afirma Fernández (2020) “Las intervenciones psicosociales orientadas a reducir la tensión laboral no solo mejoran el bienestar de los trabajadores, sino que generan beneficios medibles para las organizaciones, tales como mayor productividad, menor rotación y mejor reputación corporativa” (p. 87).

La tensión en el trabajo representa una problemática que involucra múltiples aspectos que afectan tanto a la salud del trabajador como al rendimiento organizacional, su impacto trasciende más allá del trabajador ya puede poner en peligro la sostenibilidad de las organizaciones afecta a la producción nacional e incluso puede tener repercusiones a nivel global.

Por ello, es fundamental que las empresas reconozcan la tensión laboral como un problema real que puede tener graves implicaciones para que adopten políticas de prevención.

Depresión, Ansiedad y Estrés laboral.

Hoy por hoy el entorno laboral ha generado problemas de salud mental debido a las altas demandas, el aumento ha sido vertiginoso en estos tres trastornos psicosociales que afectan el entorno laboral como son la depresión, la ansiedad y el estrés.

Estos trastornos, muchas veces interrelacionados, menguan la calidad de vida de los empleados afectando además también la productividad, el clima en las organizaciones y la sostenibilidad de las mismas.



El estrés laboral se presenta como una respuesta natural ante presiones y la poca habilidad del trabajador para afrontarlas, el estrés en su justa medida es necesario para impulsarnos a enfrentar desafíos mientras que un entorno estresante que perdura en el tiempo puede ser muy dañino.

La OMS (2021) explica que el estrés laboral “es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación” (p.14). En este sentido la OMS (2021), señala que “El estrés laboral crónico no gestionado adecuadamente puede derivar en consecuencias físicas como hipertensión, trastornos del sueño y fatiga, así como en trastornos mentales graves como ansiedad o depresión” (p. 14).

Se ha evidenciado que uno de los peligros latentes del estrés laboral prolongado es que puede derivar en trastornos más complejos, entre ellos la ansiedad y la depresión. La ansiedad laboral se caracteriza por una preocupación desmedida dificulta la concentración, esta se manifiesta como una respuesta anticipatoria ante situaciones que el individuo percibe como peligros potenciales, aunque en muchos casos dichas amenazas no sean realmente graves.

De acuerdo con el INSST (2020), los trabajadores que están expuestos a ambientes de alta presión y escaso control sobre sus tareas son más propensos a desarrollar trastornos ansiosos, lo cual se traduce en ausentismo, baja productividad y conflictos interpersonales.

Por su parte, la depresión en el entorno laboral conlleva a la pérdida generalizada del interés y disfrute por las actividades que realiza dentro del trabajo, acompañada por sentimientos de inutilidad, desesperanza y baja autoestima, según la OIT (2020), este trastorno es una de las causas principales de discapacidad en el trabajo a nivel mundial, convirtiéndose en



un reto para las políticas de salud ocupacional y recursos humanos, por otro lado ha afirmado la OIT (2020) que “La depresión laboral no solo afecta el bienestar emocional del individuo, sino que limita su capacidad para planificar, tomar decisiones, establecer relaciones efectivas y enfrentar tareas cotidianas, lo cual compromete directamente la eficiencia organizacional” (p. 18).

Estos tres fenómenos estrés, ansiedad y depresión están fuertemente interrelacionados de forma compleja, por ejemplo, el estrés puede desencadenar la ansiedad, y cuando esta se vuelve crónica, convierte al individuo en un ser propenso a la depresión, tal como lo indican Lazarus y Folkman (1986), quienes proponen que la percepción mental que una persona tiene sobre una situación estresante es determinante sobre la forma como responde. Si la persona percibe que no puede afrontar la situación, es más probable que desarrolle ansiedad o incluso cuadros depresivos posteriores.

En un análisis realizado por The Lancet Psychiatry (2020), se encontró que más del 40 % de los trabajadores expuestos a ambientes altamente demandantes presentaban síntomas clínicos de ansiedad, y un 25 % desarrollaban depresión en un periodo de dos años, esto deja en evidencia que la ausencia de medidas preventivas en salud mental laboral puede tener efectos negativos que perduran en el tiempo no solo en el individuo, sino también en la organización y en la economía de un país.

Las consecuencias organizacionales de esta tríada son múltiples, entre ellas destacan el aumento del ausentismo y el presentismo trabajadores que acuden a su puesto, pero que no ejecutan las actividades de acuerdo a sus capacidades, la rotación constante de personal, la disminución del compromiso laboral y un ambiente laboral negativo, lo que agrava el problema es que en muchos casos las empresas no reconocen estas circunstancias un



problema que les atañe, por lo cual no actúan en consecuencia. La implementación de programas de salud mental debería ser obligatoria para la prevención y así aumentar la eficiencia en el trabajo, por lo cual para Fernández (2019) e indica que “Invertir en el bienestar emocional de los trabajadores tiene un retorno directo en términos de productividad, estabilidad laboral, reducción de errores y mejor clima organizacional” (p. 112).

Respecto a la intervención, se han sugerido varias alternativas para disminuir los efectos de estos trastornos, las organizaciones deben fomentar una cultura de apoyo emocional, incentivar a los empleados a participar en los procesos de toma de decisiones, establecer esquemas de trabajo con horarios razonables, y capacitar de forma continua sobre el manejo del estrés.

En síntesis, la depresión, la ansiedad y el estrés laboral constituyen una tríada que expone visiblemente el malestar psicosocial dentro del ambiente de trabajo. Para abordar esta problemática se debe hacer desde un enfoque multidisciplinario que considere tanto las condiciones laborales como las características individuales de los trabajadores, esto es posible únicamente a través de políticas inclusivas, un liderazgo humanizado y una cultura de prevención.

Depresión relacionada con la excesiva carga laboral.

La depresión ocasionada por la excesiva carga laboral constituye un problema que va en aumento en las organizaciones de hoy en día, afectando la salud mental de los trabajadores y también la productividad de las empresas a las cuales están vinculados; La OMS (2020) define la depresión como "un trastorno mental común que se caracteriza por la presencia de tristeza persistente, pérdida de interés en actividades, y una incapacidad para llevar a cabo las actividades diarias, afectando negativamente la calidad de vida" (p.



15). Cuando esta condición está ligada al trabajo excesivo, las consecuencias pueden ser devastadoras.

La sobrecarga laboral se entiende como la asignación excesiva de tareas o responsabilidades que sobrepasan la capacidad física, cognitiva o emocional del trabajador para responder eficazmente, García y López (2019, como se citó en Martínez y Ruiz, 2021) “la excesiva carga de trabajo genera un desequilibrio entre las demandas laborales y los recursos personales disponibles, lo cual es un factor de riesgo directo para el desarrollo de trastornos depresivos” (p. 87).

Este desequilibrio implica una presión continua que disminuye el lapso de tiempo para la recuperación emocional y física, aumentando la posibilidad de que el trabajador pueda sufrir de depresión.

Diversos estudios empíricos han demostrado la relación entre carga laboral y depresión, por ejemplo, un estudio realizado por Pérez et al. (2022) en una muestra de trabajadores administrativos evidenció que “los individuos con una carga laboral excesiva reportaron niveles significativamente más altos de síntomas depresivos en comparación con aquellos con una carga equilibrada” (p. 223), por esta razón se debe de manejar adecuadamente la cantidad y complejidad de las tareas asignadas para prevenir el deterioro de la salud mental.

La depresión relacionada con la carga excesiva de trabajo tiene diversas manifestaciones como son: la fatiga crónica, dificultad para concentrarse, irritabilidad y desmotivación, afectando directamente el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en el trabajo (Rodríguez y Sánchez, 2018). Según López (2020) “la presencia de síntomas depresivos en el trabajador con sobrecarga puede traducirse en ausentismo, baja productividad y un incremento en la rotación de personal, lo que representa un costo significativo para las organizaciones” (p. 102). Una vez más queda demostrado



que la depresión afecta al individuo y además tiene repercusiones tangibles en el funcionamiento y éxito organizacional.

Desde un enfoque centrado en la prevención, las organizaciones deben poner en práctica estrategias para el manejo de la carga laboral y que favorezcan la salud mental de sus empleados, la literatura enfatiza que “la redistribución equitativa de tareas, la promoción de pausas activas y el fomento de un ambiente laboral de apoyo son intervenciones efectivas para reducir la incidencia de depresión asociada a la carga excesiva” (Fernández y Torres, 2021, p. 134).

Es determinante la formación de líderes y mandos intermedios cuyo objetivo sea la detección en sus etapas iniciales de síntomas depresivos y en la creación de políticas que promuevan el equilibrio entre vida laboral y personal.

La depresión vinculada a la excesiva carga de trabajo representa un reto significativo tanto individualmente como a nivel de las organizaciones. Tal como señalan Gómez y Martínez (2020) “la comprensión integral de esta problemática y la implementación de medidas preventivas son esenciales para garantizar un entorno laboral saludable y productivo” (p. 45). Abordar esta situación desde una perspectiva multidisciplinaria permitirá mitigar sus efectos y mejorar la calidad de vida laboral y la manera en la que se desarrolla la persona dentro de su trabajo.

Indicadores que demuestran afectación laboral.

Son varios los factores que pueden incidir de forma negativa en la salud integral de los trabajadores, lo que afecta directamente en su productividad y en la eficiencia organizacional, el análisis y detección de los indicadores que



evidencian afectación laboral se ha vuelto esencial para actuar a tiempo y prevenir consecuencias más severas tanto a nivel individual y organizacional.

Los indicadores de afectación laboral pueden clasificarse en varias categorías: fisiológicos, psicológicos, conductuales y organizacionales. Estos reflejan el impacto del entorno laboral sobre el trabajador, y el análisis de estos indicadores permite implementar estrategias de prevención y corrección.

Indicadores fisiológicos y psicológicos

Los primeros indicadores de afectación laboral son la fatiga física y mental, los trabajadores expuestos a cargas desmesuradas de trabajo y a condiciones laborales desfavorables suelen experimentar fatiga crónica, dolores musculares, trastornos del sueño y alteraciones en el apetito. De acuerdo con la OMS (2021), estos síntomas “no solo son manifestaciones clínicas, sino que reflejan el impacto directo del estrés laboral prolongado sobre el organismo humano” (p. 9).

A nivel psicológico, se presentan síntomas como irritabilidad, tristeza constante, ansiedad y disminución de la autoestima, estos se pueden evidenciar más fácilmente en cambios de actitud y en las variaciones del estado de ánimo. La OIT (2020) señala que los síntomas de salud mental relacionados con el trabajo “se manifiestan a través de una pérdida de motivación, baja percepción de logro y sensación de despersonalización del rol profesional” (p. 14).

Indicadores conductuales.

En cuanto a la conducta la afectación laboral se manifiesta con ausentismo recurrente, presentismo asistir al trabajo con bajo rendimiento, problemas interpersonales y disminución en la eficiencia, el INSST (2021) destaca que una de las manifestaciones más claras es la disminución continua del



rendimiento en las labores, que se expresa en errores contantes, falta de concentración y lentitud para ejecutar las tareas habituales.

Otros comportamientos que sirven como indicadores incluyen la resistencia al cambio, el aislamiento social del equipo y el incremento en el consumo de sustancias como cafeína, alcohol o medicamentos para dormir. Estas reacciones se suelen pasar por alto si no existe un método establecido para la detección temprana del malestar laboral.

Indicadores organizacionales.

A nivel organizacional, los efectos de la afectación laboral son igualmente evidentes. Entre los principales se encuentran los constantes cambios de personal, mayor cantidad de accidentes laborales, ambiente hostil y equipos de trabajo no cohesionados, en este sentido advierte Fernández (2019) “cuando la organización presenta altos niveles de rotación, conflictos frecuentes y baja satisfacción laboral, probablemente está ignorando factores de afectación psicosocial de sus trabajadores” (p. 87).

La productividad también se convierte en un indicador importante, cuando en una empresa los trabajadores están afectados emocional o físicamente esto se verá reflejado en sus niveles de producción. Según datos del informe de la EU-OSHA (2020) “la pérdida de productividad derivada del estrés y otras formas de afectación laboral representa una de las principales causas de pérdidas económicas en las organizaciones modernas” (p. 21).

Evaluación e intervención.

Detectar estos indicadores requiere no solo observación, sino la implementación procesos sistemáticos y de herramientas de evaluación como encuestas, entrevistas de desempeño, cuestionarios de riesgos



psicosociales y análisis de métricas de salud ocupacional, estas herramientas permiten el diagnóstico a tiempo para brindar una atención oportuna.

Adicionalmente, se debe tomar en cuenta que la percepción subjetiva del trabajador en referencia al estrés laboral y los conflictos propios de los ambientes laborales actuales juega un papel clave, la afectación laboral se debe atribuir también a la falta de reconocimiento, ambigüedad de roles o escasa posibilidad de desarrollo; Lazarus y Folkman (1986) afirman que el estrés laboral no proviene solo de los factores externos, también depende de la percepción de cada individuo por lo cual este aspecto se debe tomar en consideración como parte de la evaluación y del diagnóstico.

El impacto Organizacional que repercute al existir estos factores psicosociales.

En las últimas décadas, el tratamiento de los aspectos de salud en el trabajo ya no considera solo los aspectos físicos, ahora centran su atención sobre los factores psicosociales, refiriéndose a las condiciones del entorno laboral que afectan directamente la salud mental, el comportamiento y la productividad de los trabajadores. Cuando existen estos riesgos psicosociales en el entorno laboral y no se tratan a tiempo esto genera un impacto organizacional significativo, tanto en términos de productividad como en la sostenibilidad de los recursos humanos.

Según la OIT (2020), los factores psicosociales comprenden aspectos como la carga excesiva de trabajo, la falta de claridad de los roles, la falta de reconocimiento, el liderazgo tóxico y el desequilibrio entre la vida personal y laboral, todos estos factores, al no ser abordados, se evidencian en consecuencias visibles mediante bajos niveles de productividad en una organización y ambientes laborales hostiles. Asimismo, la OIT (2020) sostiene que “Los factores psicosociales negativos no solo causan deterioro en la salud



del trabajador, sino que influyen directamente en la eficiencia, provocan ausentismo, aumento de errores, conflictos laborales y baja motivación, lo cual impacta los resultados empresariales" (p. 18). Uno de los efectos que se visualizan primeramente cuando existe problemas en el ámbito psicosocial es la disminución del rendimiento individual y de la organización en general, los trabajadores expuestos a ambientes hostiles, estrés constante o incertidumbre laboral tienden a experimentar agotamiento físico y emocional, lo que reduce su eficiencia. Según Maslach y Leiter (2016) "el agotamiento crónico es una manifestación clara del síndrome de burnout, el cual se caracteriza por una pérdida progresiva de compromiso y eficacia en el trabajo" (p. 104). Además, explican que "Cuando los empleados sienten que las demandas laborales superan continuamente los recursos disponibles y que no tienen el respaldo de la organización, se produce una desconexión emocional que afecta la calidad del trabajo y la relación con los compañeros", además del rendimiento.

El INSST (2021) alerta que "las condiciones psicosociales deficientes son una de las principales causas de abandono del puesto de trabajo y de dificultades para mantener una plantilla estable" (p. 39).

Otro aspecto relevante es el clima laboral, cuando existen conflictos interpersonales, modelos de liderazgo autoritarios y hostiles, desconfianza hacia los líderes o una comunicación pobre se generan un ambiente de tensión que obstaculiza el trabajo y la cohesión de un equipo, según la EU-OSHA (2020), un entorno psicosocial tóxico disminuye la colaboración entre las diferentes áreas que conforman la organización, promueve la cultura del silencio frente a los problemas y deteriora la moral organizacional.

Este tipo de clima afecta directamente la productividad, la innovación y la capacidad de adaptación al cambio, las organizaciones emocionalmente



desgastadas tienden a volverse menos flexibles, menos dispuestas a aprender y con poca o casi nula capacidad para reinventarse. Fernández (2019) afirma que “las empresas que no gestionan adecuadamente los factores psicosociales limitan su capacidad creativa, pierden competitividad y se exponen a crisis internas frecuentes” (p.94).

Los indicadores organizacionales que reflejan este impacto incluyen, además de la rotación y el ausentismo, el presentismo laboral, el incremento de quejas internas, los conflictos jerárquicos y las ausencias prolongadas por enfermedades mentales y físicas, así como la falta de pertenencia por parte de sus empleados. Según la Organización mundial de la salud las pérdidas económicas atribuidas a trastornos de ansiedad y depresión en el trabajo exceden el billón de dólares anuales a nivel mundial, esto se evidencio en un estudio realizado en el 2021 debido principalmente a la disminución de la productividad, la OMS (2021) también señala lo siguiente “Los lugares de trabajo que no promueven el bienestar emocional terminan pagando altos costos en salud, reputación y desempeño económico. Las intervenciones psicosociales no son opcionales; son una necesidad estratégica para la sostenibilidad organizacional” (p. 10).

Se ha demostrado que la implementación de políticas que promuevan la adecuada gestión emocional, programas orientados bienestar psicosocial y a la prevención, así como la promoción de un liderazgo humanizado, disminuyen significativamente los efectos negativos de los factores de riesgo psicosociales. Karasek y Theorell (1990) proponen un modelo basado en el equilibrio entre las exigencias laborales y el control, ellos afirman que la combinación de tareas de alta demanda donde se le asigna permite una alta autonomía propicia el desarrollo y la salud del trabajador.

Desde un enfoque organizacional, se sugiere la integración de prácticas como la evaluación periódica del clima laboral, la inclusión de programas de asistencia psicológica, la formación de líderes en inteligencia emocional y con habilidades para el manejo de situaciones conflictivas y la generación de espacios de participación y escucha activa, actuar antes de que se presente el problema y diseñar entornos saludables de manera preventiva.

En terminación, debemos considerar que el impacto en las organizaciones de los factores psicosociales son múltiples y sus raíces están arraigadas profundamente, su presencia deteriora la salud de los empleados, disminuye la productividad, aumenta los costos operativos y debilita la cohesión interna de las instituciones, por ello, es imprescindible que las organizaciones realicen una gestión multidisciplinaria que priorice el bienestar psicosocial como parte de su estrategia empresarial a fin de establecer entornos laborales sostenibles, eficientes y humanizados y con altos niveles de productividad, estos aspectos deben normarse dentro de las leyes Ecuatorianas a fin de que todas las organizaciones implementen estas estrategias ya que a fin de cuentas tiene implicaciones para la economía nacional y también global.

Discusión

Visto desde un enfoque multidisciplinario, se evidencia la necesidad abordar el problema desde una perspectiva integral que incluya la psicología, la sociología, la De los resultados de esta investigación queda claro el profundo impacto de los factores psicosociales en desempeño laboral, siendo un aspecto que anteriormente no se consideraba dándole importancia solo al aspecto físico de la salud, sin embargo, hoy en día constituye un componente central. Tal como lo afirma la OMS (2021), la salud mental en el trabajo no es un aspecto que se deba ignorar, sino más bien es necesario la implementación de estrategias para bordar los problemas que en relación a esta puedan surgir



ya que repercute directamente en el desempeño económico, social y humano de las organizaciones más aún en las circunstancias actuales.

Al realizar un análisis exhaustivo queda ampliamente demostrado que el estrés, la ansiedad, la sobrecarga laboral, el acoso, la ambigüedad de roles y la ausencia de reconocimiento, generan un malestar emocional y van deteriorando continuamente la salud de sus trabajadores incidiendo directamente en su eficiencia y en consecuencia de la organización (OIT, 2020). De este análisis se puede evidenciar la estrecha relación a entre los entornos laborales tóxicos y el riesgo a padecer de enfermedades como el burnout, es decir, agotamiento emocional y profesional crónicos (Maslach y Leiter, 2016) además de otras enfermedades que también se generan a causa del estrés.

Cuando se realiza un inadecuado manejo de estos riesgos psicosociales provoca consecuencias individuales al trabajador que repercuten gravemente la productividad y eficiencia de las organizaciones. Fernández (2019) resalta la importancia de los programas que promuevan la salud mental y que estos no deben considerarse como un gasto, sino como una inversión estratégica de una organización que entiende que al mejorar el clima laboral reduce los cambios constantes de personal, el ausentismo y el presentismo evitando así desestabilizar a las organizaciones. Validándose la hipótesis de que la estabilidad emocional del trabajador influye positivamente en su rendimiento, eficiencia y compromiso organizacional.

Este artículo pone de manifiesto que en el ámbito legal existe ausencia de normativas en Ecuador respecto a la gestión integral de los riesgos psicosociales. Aunque existen disposiciones generales, se hace necesaria la creación de leyes específicas que regulen este aspecto. La ausencia de leyes deja a las empresas a la deriva si una guía para identificar el problema y actuar



en consecuencia (Pilatasig et al. 2023) y estas al desconocer las consecuencias prestan poca o casi nula atención ocasionando pérdidas para sí y para la nación.

Queda en evidencia también que el trabajo excesivo es una de las principales causas de depresión en los trabajadores. Existe una relación directa entre exceso de trabajo y los problemas de salud mental lo cual ha sido ampliamente documentado. (Pérez et al. 2022). Se plantea un problema en las organizaciones que no saben si mantener la productividad a expensas de la salud de los empleados o cambiar las dinámicas laborales para favorecer entornos más propicios. Tal como señala López (2020), la depresión implica una pérdida en cuanto a la salud del trabajador y además disminución notable del rendimiento general de una organización.

Se puede notar que cuando el líder se impone mediante el miedo y no por el respeto esto tiene un impacto en la productividad, si el jefe es hostil esto afecta el desempeño de los trabajadores.

Realizar evaluaciones continuas para detectar riesgos psicosociales, mediante el uso de herramientas que permitan identificar el problema (INSST, 2021). La evaluación continua permite realizar el diagnóstico temprano que es fundamental para prevenir y disminuir el impacto negativo, tanto para el trabajador como para la organización.

Las organizaciones que ignoran los factores psicosociales sociales pagan un alto precio, por ausentismo, por errores operativos, baja productividad y pérdida de talento humano. Se estima que los costos a nivel mundial asociados a la depresión y la ansiedad van en aumento, esto debe llamar a la acción a los líderes de las organizaciones debido a la importancia de implementar programas eficaces en esta área para evitar pérdidas.



Además, es necesario recalcar el rol que juega el contexto social y cultural en la manera como un individuo percibe y afronta estos factores. En la mayoría de las situaciones hablar de salud mental en el trabajo sigue siendo un tema tabú, motivo por el cual se evita hablar del tema. Guzmán (2021) enfatiza que estos malestares no expresados por una cultura de silencio hacen que el sufrimiento psicológico se perpetue en el tiempo y agudiza los efectos adversos sobre la eficiencia laboral. Por ello, la sensibilización y la capacitación en salud psicosocial deben formar parte integral de las políticas dentro medicina del trabajo y el derecho laboral. La salud ocupacional debe contemplar los aspectos físicos y psicosociales del individuo. Ya en 1986 Lazarus y Folkman planteaban la idea no es solo lo que sucede en el entorno laboral sino la interpretación que el individuo le da, lo que sugiere la importancia del desarrollo de competencias para afrontar y adaptarse a entornos cambiantes y de alta demanda, tal como ocurre en la actualidad.

Concebir la productividad como un número es una visión limitada. De acuerdo con Orozco et al. (2020) la productividad depende también del contexto laboral, los trabajadores se muestran más comprometidos y tienen mejor desempeño cuando sienten un interés genuino hacia ellos por parte de la organización.

Es importante enfatizar sobre la implementación de acciones preventivas. En lugar de reaccionar ante las crisis del trabajador o de las organizaciones, las organizaciones deben implementar políticas y estrategias que promuevan entornos saludables de forma preventiva.

Como lo propone Karasek (1979), establecer un punto intermedio entre las exigencias laborales y el control sobre el trabajo es fundamental para preservar la salud mental y la motivación. Construir un entorno laboral saludable no solo reduce riesgos, sino que también crea las condiciones para



que los trabajadores sean más creativos en la resolución de problemas, muestren su solidaridad mejorando el trabajo en equipo y la esto se ve reflejado en la productividad.

Conclusión

Los factores psicosociales representan un punto crítico que afecta directamente en la salud mental, el bienestar emocional y la eficiencia de los trabajadores. A lo largo de este estudio, hemos constatado que el estrés, la sobrecarga laboral, la ambigüedad de funciones, el acoso laboral y la falta de reconocimiento constituyen riesgos latentes que deterioran progresivamente el desempeño laboral y afectan la productividad organizacional.

En este contexto, la salud del trabajador abarca no solo la dimensión física sino también dimensión psicológica. La Organización Mundial de la Salud hace énfasis en que un entorno laboral saludable previene enfermedades mentales, fortalece el compromiso, mejora el rendimiento, reduciendo las faltas al trabajo, la rotación del personal y los errores en las tareas. Todos estos aspectos antes mencionados han sido validados a lo largo de este artículo con lo cual queda demostrado que los trabajadores emocionalmente estables rinden más, logran una mejor cohesión, cooperan más y disminuyen la rotación de personal.

Se evidencia la ausencia de una normativa legal ecuatoriana respecto a la regulación de los factores psicosociales en el trabajo. Pese a la existencia de lineamientos generales, no existe un marco legal específico que norme las actividades de las empresas y las obligue para que evalúen y gestionen estos riesgos.



Se concluye también que el liderazgo organizacional tiene un rol clave en la gestión de la salud psicosocial. Líderes que se enfocan en la dimensión humana promueven ambientes laborales saludables que los hace más productivos, mientras que estilos autoritarios y poco empáticos incrementan el estrés y la desmotivación entre los colaboradores.

Cabe recalcar que los altos niveles de productividad en una organización dependen además de los recursos técnicos y financieros, también dependen del capital humano entendido desde su dimensión emocional.

Las organizaciones se enfocan en promover el bienestar psicosocial obtienen beneficios notables en su rendimiento, generan un mejor ambiente laboral que influye en su reputación y sostenibilidad a largo plazo. En consecuencia, la inversión en programas que promuevan el bienestar psicosocial de los trabajadores debe ser una prioridad y parte estratégica de toda empresa que desee altos niveles de productividad y eficiencia.

Recomendaciones

Considerando lo expuesto anteriormente, se presentan las siguientes recomendaciones a fin de mejorar la eficiencia laboral y el bienestar de los trabajadores:

En primer lugar, es imprescindible que las organizaciones realicen una evaluación periódica de los riesgos psicosociales, utilizando herramientas estandarizadas como cuestionarios, encuestas de clima laboral y entrevistas confidenciales. Estas evaluaciones permitirán identificar tempranamente focos de tensión, malestar emocional o disfunciones organizacionales que puedan afectar la salud del trabajador y la eficiencia general de cada trabajador.



En segundo lugar, se recomienda priorizar la ejecución de programas institucionales de bienestar psicológico que incluyan servicios como la consejería, espacios donde se les permita expresar libremente sus opiniones y sentimientos, talleres sobre el desarrollo de habilidades para el manejo del estrés, pausas activas y actividades que propicien el equilibrio entre la vida personal y laboral aplicados por personal calificado y con el apoyo de los líderes de la organización.

También es de vital importancia capacitar a los líderes en habilidades como el manejo de emociones, comunicación asertiva y liderazgo. Un liderazgo humanizado, puede lograr altos niveles de productividad dentro de un ambiente laboral saludable.

Se sugiere incorporar en la normativa ecuatoriana leyes específicas sobre factores psicosociales que promueva la prevención, concientización, evaluación sistemática e intervención de manera obligatoria para las empresas, con supervisión de entes competentes. Finalmente, se recomienda fomentar una cultura organizacional que valore el bienestar físico y mental del trabajador, concientizando sobre la importancia de la salud mental y eliminando los tabúes que hacen que se perpetue el silencio. Generar entornos laborales saludables, justos y seguros y capacitar a los líderes en habilidades de inteligencia emocional debe ser prioridad de recursos humanos.

En resumen, implementar políticas que promuevan el bienestar psicosocial es un acto de responsabilidad social y una decisión estratégica que favorece el rendimiento, la productividad y la reputación de las organizaciones.



Referencias

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2019). Agencia Europea para la Seguridad y la La gestión del estrés y los riesgos psicosociales en el trabajo. Europa. Recuperado el 3 de 06 de 2025, de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>
- Baldomar, R. L. (25 de Febrero de 2022). Trascender, Contabilidad y Gestión. Vol. 7, Núm.
20. Obtenido de El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial: <https://www.scielo.org.mx/pdf/tcg/v7n20/2448-6388-tcg-7-20-71.pdf>
- Claudia Saldaña Orozco, P.-V. J.-C. (Marzo de 2020). Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco- México. Obtenido de Revista de Ciencias Sociales (RCS): <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7384403>
- Constitución de la República del Ecuador. [Const. Rep. Ec.]. (2011, 35 de febrero). Art. 251 Título V. Editora Nacional Registro oficial 449. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Delvis Muñoz Rojas, N. O. (1 de Julio de 2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. Barranquilla, Colombia: Psicogente.
- Elena Isabel Contreras-Paredes, v. L.-S. (2023). COMPONENTES PSICOSOCIALES QUE REPERCUTEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS ADMINISTRADORES.



Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos. doi:2218-3620

Española, R. A. (2025). Diccionario de la lengua española. 3.^a ed., [versión 23.8 en línea].

Fernández, M. A. (2019). Bienestar emocional y rendimiento laboral: Estrategias para organizaciones saludables. Editorial Trillas.

Fernández, M. A. (2020). Bienestar organizacional y estrategias de prevención del estrés laboral. Editorial Trillas.

Fernández, M. y. (2021). Estrategias organizacionales para la prevención de la depresión laboral. Revista de Psicología Aplicada.

Fernando Toro Álvarez, M. E. (2010). MODELO ANALÍTICO DE FACTORES

PSICOSOCIALES EN CONTEXTOS. Obtenido de Revista Interamericana de Psicología Ocupacional:

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/107773504/105-libre.pdf?1700852247=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DModelo_analitico_de_factores_psicosocial.pdf&Expires=1747526058&Signature=dP10YFFEjA5LspVfCgFC0IHg6OxNryu~A%20MYcAD2--R5cz8a4n9op3I8b

García, L. y. (2019). Sobrecarga laboral y salud mental: un análisis desde la psicología organizacional. Psicología y Trabajo.

Gómez, P. y. (2020). Salud mental en el trabajo: retos y perspectivas. 15(1), 40-50. Revista Latinoamericana de Salud Ocupacional.

Guzmán, A. O. (2021). Factores psicosociales que afectan a los empleados en las Organizaciones. International Journal of Good Conscience. doi:1870-557X

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2020). Guía técnica sobre riesgos psicosociales en el trabajo. Obtenido de Instituto



Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).
 (2020)<https://www.insst.es>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2021). Factores psicosociales y tensión laboral: Evaluación e intervención, recuperado de: <https://www.insst.es>. (16 de 6 de 2021). Factores psicosociales y tensión laboral: Evaluación e intervención. Obtenido de <https://www.insst.es>

ISSA, C. J. (2024). Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo . Madrid: DYKINSON. Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and

mental strain: Impli Administrative Science Quarterly.
 Obtenido de
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1772392>

Lazarus, R. S. (1986). Stress, appraisal, and coping. Springer.

López, A. (2020). Impacto económico de la depresión en el ámbito laboral. 7(3), 95-110. Martínez, S. y. (2021). Factores de riesgo para trastornos depresivos en ambientes laborales.

Psicología y Sociedad, 13(1), 80-90.

Maslach, C. y. (1981). The measurement of experienced burnout. Journal de Organizational Behavior, 99–113. Obtenido de
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.4030020205>

Maslach, C. y. (2016). Burnout at work: A psychological perspective. California : Psychology Press.



Ministerio del Trabajo (MDT). (2017). No. MDT-2017-0082. San Francisco de Quito: Registro Oficial del Ecuador. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.sersalud.com.ec/images/MDT-2017-0082.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2020). El estrés en el trabajo: Un reto colectivo.

Obtenido de <https://www.ilo.org>

Organización Mundial de la Salud. (15 de 2025 de 2019). La salud mental en el lugar de trabajo. Obtenido de <https://www.who.int>

Organización Mundial de la Salud. (2021). Entornos laborales saludables: Lineamientos para empleadores. Ginebra: Ediciones de la OMS.

Obtenido de <https://www.who.int>

Pérez, J. N. (2022). Carga laboral y salud mental en trabajadores administrativos. *Revista de Salud Mental*, 19(4), 220-230.

Psychiatry, T. L. (2020). Workplace mental health: Key data and recommendations. *The Lancet Psychiatry*. Obtenido de *The Lancet Psychiatry*. (2020). Workplace mental health: Key data and recommendations. The [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(20\)30105-5](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(20)30105-5)

Rodríguez, F. y. (2018). Síntomas depresivos y desempeño laboral: un estudio correlacional.

Psicología del Trabajo, 9(2), 75-85.



Sandra Lisseth Pilatasig Chicaiza, E. D. (Agosto de 2023). "FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL NIVEL DE APOYO DEL GAD MUNICIPAL DE LATACUNGA.

Obtenido de

file:///C:/Users/USUARIO%20FINAL/Downloads/8f98a53a-9258-4d2e-be3b-2bd34071b3ee.pdf

Trabajo, I. N. (2021). Factores psicosociales: Evaluación y prevención en el ámbito laboral. España. Recuperado el 10 de 6 de 2025, de Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2021). Factores <https://www.insst.es>

Trabajo, O. I. (2020). El estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Recuperado el 9 de 6 de 2025, de <https://www.ilo.org>

Trabajo, O. I. (2022). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. Obtenido de Género, salud y seguridad en el trabajo :

file:///C:/Users/USUARIO%20FINAL/Downloads/wcms_227402.pdf

Universidad Internacional de La Rioja (UNIR). (21 de 4 de 2022). Los riesgos psicosociales en el trabajo: tipos y cómo prevenirlos. Recuperado el 1 de 6 de 20205, de <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/riesgos-psicosociales-trabajo/>

