



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), enero-febrero 2026,
Volumen 10, Número 1.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v10i1

IMPACTO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES

IMPACT OF PSYCHOSOCIAL RISKS ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY

Eliana Maria Coba Monsalvo
Universidad Autónoma del Caribe

Darwing David Collazos Diazgranados
Universidad Autónoma del Caribe

Nancy González Pérez
Universidad Autónoma del Caribe

Leandro Pérez Gomez
Universidad Autónoma del Caribe

María Jimena Wilches Arango
Universidad Autónoma del Caribe

Impacto de los riesgos psicosociales en la productividad de los colaboradores

Eliana Maria Coba Monsalvo¹

elicobamonsalvo@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0009-9096-0673>

Universidad Autónoma del Caribe

Darwing David Collazos Diazgranados

Darwin.collazos@uac.edu.co

<https://orcid.org/0009-0001-2724-3745>

Universidad Autónoma del Caribe

Nancy González Pérez

nancy.gonzalez@uac.edu.co

<https://orcid.org/0009-0009-8457-0919>

Universidad Autónoma del Caribe

Leandro Pérez Gomez

leandro.perez91@uac.edu.co

<https://orcid.org/0000-0002-8769-9381>

Universidad Autónoma del Caribe

María Jimena Wilches Arango

María.wilches80@uac.edu.co

<https://orcid.org/0000-0001-8353-3141>

Universidad Autónoma del Caribe

RESUMEN

Los riesgos psicosociales en el entorno laboral constituyen uno de los principales desafíos para la gestión del talento humano y el mantenimiento de niveles adecuados de productividad organizacional. El objetivo de este estudio fue analizar el impacto de los factores de riesgo psicosocial en la productividad laboral de los colaboradores dentro de un contexto institucional. Para ello se empleó una metodología de revisión documental y bibliográfica complementada con un estudio empírico de enfoque mixto con predominio cuantitativo. La revisión incluyó aproximadamente cincuenta referencias científicas provenientes de diferentes disciplinas relacionadas con la psicología organizacional, la salud ocupacional y la gestión empresarial. De manera complementaria se aplicó una encuesta estructurada basada en la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio del Trabajo de Colombia a una muestra de trabajadores de una institución pública de la ciudad de Barranquilla. Los resultados evidenciaron que una proporción significativa de los trabajadores se encuentra expuesta a niveles de riesgo psicosocial que pueden afectar su bienestar psicológico y su desempeño laboral. En particular, factores como la sobrecarga laboral, la comunicación organizacional deficiente, la falta de claridad en funciones y las dificultades para conciliar la vida laboral y personal emergen como elementos relevantes asociados a la disminución de la productividad. Se concluye que los riesgos psicosociales no solo afectan la salud mental de los colaboradores, sino que también repercuten en su rendimiento laboral, el clima organizacional y la sostenibilidad productiva de las organizaciones, por lo que su identificación y gestión preventiva deben constituir una prioridad dentro de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo.

Palabras clave: riesgos psicosociales, salud mental laboral, productividad, bienestar organizacional, prevención laboral.

¹ Autor principal

Correspondencia: elicobamonsalvo@hotmail.com

Impact of psychosocial risks on employee productivity

ABSTRACT

Psychosocial risks in the workplace represent one of the main challenges for human resource management and the maintenance of adequate levels of organizational productivity. The objective of this study was to analyze the impact of psychosocial risk factors on employee productivity within an institutional context. A methodological approach based on documentary and bibliographic review was used, complemented by an empirical study with a mixed-method design predominantly quantitative. The review included approximately fifty scientific references from different disciplines related to organizational psychology, occupational health, and business management. Additionally, a structured survey based on the Psychosocial Risk Assessment Battery developed by the Colombian Ministry of Labor was applied to a sample of workers from a public institution in the city of Barranquilla. The results showed that a significant proportion of workers are exposed to psychosocial risk levels that may affect their psychological well-being and job performance. In particular, factors such as work overload, deficient organizational communication, lack of role clarity, and difficulties in balancing work and personal life emerged as relevant elements associated with reduced productivity. It is concluded that psychosocial risks not only affect employees' mental health but also influence their work performance, organizational climate, and productive sustainability. Therefore, their identification and preventive management should be considered a priority within occupational health and safety management systems.

Keywords: psychosocial risks, occupational mental health, productivity, organizational well-being, workplace prevention.

*Artículo recibido 02 enero 2026
Aceptado para publicación: 30 enero 2026*



INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, el estudio de los riesgos psicosociales en el trabajo ha adquirido una relevancia creciente dentro del campo de la salud ocupacional y la gestión del talento humano. Los cambios estructurales en la organización del trabajo, la intensificación de las demandas laborales y las transformaciones tecnológicas han generado nuevos desafíos para el bienestar psicológico de los trabajadores y para la sostenibilidad productiva de las organizaciones. Diversas investigaciones coinciden en señalar que los riesgos psicosociales constituyen uno de los factores más influyentes en la aparición de problemas de salud mental en el entorno laboral, así como en la disminución del desempeño y la productividad de los colaboradores (Fuentes, 2023; Soliz Baldomar, 2022).

Los factores de riesgo psicosocial pueden definirse como aquellas condiciones relacionadas con el diseño, la organización y la gestión del trabajo que tienen la capacidad de generar efectos negativos en la salud física, mental o social de los trabajadores. Estas condiciones incluyen aspectos tales como la carga laboral excesiva, la falta de autonomía en la toma de decisiones, la escasa claridad en los roles laborales, los conflictos interpersonales y la inestabilidad laboral (INSST, 2023; Vélez, 2023). En este sentido, los riesgos psicosociales no deben ser interpretados únicamente como fenómenos individuales o psicológicos, sino como el resultado de interacciones complejas entre las características del trabajo, la cultura organizacional y las condiciones sociales del entorno laboral.

La literatura especializada ha demostrado que la exposición prolongada a condiciones psicosociales adversas puede provocar una amplia variedad de efectos negativos tanto en el bienestar de los trabajadores como en el funcionamiento de las organizaciones. Entre las consecuencias más frecuentes se encuentran el aumento del estrés laboral, la aparición de síntomas de ansiedad y depresión, el agotamiento emocional, la disminución de la motivación laboral y la reducción del compromiso organizacional (Maslach, 2020; Santana, 2023; Theodoratou, 2023). Estos efectos no solo afectan la salud individual de los trabajadores, sino que también repercuten en variables organizacionales clave, como el ausentismo laboral, la rotación del personal y la eficiencia productiva.

En este contexto, el estrés laboral se ha consolidado como uno de los principales riesgos psicosociales asociados al deterioro del bienestar y al bajo rendimiento laboral. El estrés surge cuando existe un desequilibrio sostenido entre las demandas del trabajo y los recursos disponibles para afrontarlas, lo que



genera una respuesta fisiológica y psicológica que puede afectar el funcionamiento del individuo (Galanakis & Tsitouri, 2022). Este fenómeno ha sido ampliamente estudiado desde diferentes modelos teóricos, entre ellos el modelo de demandas y recursos laborales (Job Demands–Resources Model), que plantea que la acumulación de demandas laborales elevadas sin recursos suficientes conduce a procesos de desgaste psicológico que terminan afectando el desempeño y la salud de los trabajadores.

Las investigaciones recientes han confirmado que la exposición a demandas laborales intensas, tales como la presión por cumplir objetivos, la sobrecarga de tareas o los ritmos acelerados de trabajo, se relaciona con mayores niveles de agotamiento emocional y síntomas de estrés crónico. Asimismo, se ha observado que estas condiciones pueden generar alteraciones en el sueño, problemas de concentración y dificultades en la toma de decisiones, lo que repercute directamente en la productividad laboral (Min, 2025; Zamanian, 2024). Cuando estos factores se mantienen a lo largo del tiempo sin mecanismos de intervención o apoyo organizacional, pueden evolucionar hacia cuadros de burnout o agotamiento laboral, caracterizados por fatiga emocional, despersonalización y disminución del desempeño laboral (Freudenberger, 1974; Cae, 2022).

Otro de los factores psicosociales relevantes dentro de las organizaciones es el acoso laboral o violencia psicológica en el trabajo. Este fenómeno se manifiesta a través de conductas persistentes de hostigamiento, intimidación o degradación interpersonal que afectan la dignidad y el bienestar de los trabajadores. Diversos estudios han evidenciado que la exposición a entornos laborales hostiles se asocia con mayores niveles de estrés, ansiedad y agotamiento emocional, así como con una mayor probabilidad de abandono del empleo (Roth, 2025; Cannizzaro, 2025). En consecuencia, el acoso laboral no solo constituye un problema ético y social, sino también un factor que deteriora significativamente el clima organizacional y la productividad empresarial.

La autonomía laboral constituye otro elemento clave en la prevención de los riesgos psicosociales. La posibilidad de participar en la toma de decisiones, organizar las tareas y ejercer cierto control sobre el propio trabajo se ha asociado con mejores niveles de bienestar psicológico y menor incidencia de estrés laboral. Por el contrario, cuando los trabajadores perciben una falta de control sobre sus actividades o experimentan restricciones excesivas en su capacidad de decisión, es más probable que desarrollen sentimientos de frustración, desmotivación y malestar psicológico (Lu, 2023). En este sentido, la



autonomía laboral puede considerarse un factor protector frente a los efectos negativos de las demandas laborales.

La percepción de reconocimiento y justicia organizacional también desempeña un papel fundamental en la salud psicosocial de los trabajadores. Cuando los empleados perciben que su esfuerzo no es valorado o que las decisiones organizacionales se toman de manera injusta o arbitraria, pueden experimentar sentimientos de desconfianza, desmotivación y cinismo organizacional. Estudios recientes han demostrado que la injusticia organizacional se relaciona con mayores niveles de estrés, problemas de sueño y aumento del ausentismo laboral (Peristera, 2023; Min, 2025). De esta manera, los sistemas de reconocimiento y las prácticas de liderazgo justo constituyen componentes esenciales para la prevención de los riesgos psicosociales.

En el ámbito organizacional, el liderazgo desempeña un papel determinante en la configuración del clima psicosocial del trabajo. Los estilos de liderazgo que promueven la comunicación abierta, el apoyo interpersonal y el reconocimiento del desempeño contribuyen a generar entornos laborales más saludables y productivos. Por el contrario, los estilos de liderazgo autoritarios o excesivamente orientados al control pueden incrementar la tensión laboral y deteriorar las relaciones sociales dentro del equipo de trabajo (Montano, 2023; Kelloway, 2022). En este sentido, el liderazgo transformacional ha sido identificado como un factor clave para promover el bienestar psicológico de los colaboradores y mejorar el desempeño organizacional.

La relación entre riesgos psicosociales y productividad laboral ha sido ampliamente documentada en la literatura científica. Diversos estudios han demostrado que los trabajadores que experimentan altos niveles de estrés, ansiedad o agotamiento emocional tienden a presentar menores niveles de concentración, motivación y rendimiento laboral. Además, estas condiciones pueden generar un aumento en el presentismo laboral, entendido como la situación en la que los trabajadores asisten al trabajo, pero no logran desempeñar sus funciones con la eficiencia esperada (Santana, 2023; Leka, 2023). Este fenómeno puede representar costos económicos significativos para las organizaciones, debido a la disminución del rendimiento y la calidad del trabajo.

Asimismo, la literatura reciente destaca que la gestión adecuada de los riesgos psicosociales no solo contribuye a proteger la salud mental de los trabajadores, sino que también puede convertirse en una



estrategia para mejorar el desempeño organizacional y fortalecer la resiliencia institucional (Jain & Leka, 2024). En este sentido, la prevención de los riesgos psicosociales debe entenderse como una inversión estratégica que permite mejorar el clima organizacional, reducir el ausentismo y aumentar la productividad.

En el contexto latinoamericano, la creciente preocupación por la salud mental en el trabajo ha impulsado el desarrollo de marcos normativos y herramientas de evaluación orientadas a la identificación y gestión de los riesgos psicosociales. En el caso de Colombia, el Ministerio del Trabajo ha establecido diferentes disposiciones para regular la prevención y evaluación de estos factores dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Estas normativas establecen procedimientos específicos para la identificación, evaluación e intervención de los riesgos psicosociales en las organizaciones, con el propósito de proteger la salud integral de los trabajadores y promover entornos laborales saludables (Ministerio del Trabajo, 2008; Ministerio del Trabajo, 2019; Ministerio del Trabajo, 2022).

La implementación de herramientas de evaluación de riesgos psicosociales permite identificar las áreas organizacionales donde existen mayores niveles de vulnerabilidad y facilita el diseño de estrategias de intervención orientadas a mejorar el bienestar de los trabajadores. Estas evaluaciones suelen considerar múltiples dimensiones del entorno laboral, incluyendo las demandas del trabajo, el control sobre las tareas, el liderazgo, las relaciones sociales y las recompensas organizacionales. El análisis conjunto de estas dimensiones permite comprender de manera integral cómo las condiciones laborales influyen en la salud mental y el desempeño de los colaboradores.

En los últimos años, el reconocimiento de la salud mental como un componente esencial de la salud integral ha impulsado un cambio en la manera en que las organizaciones abordan el bienestar de sus trabajadores. La Organización Mundial de la Salud ha señalado que los entornos laborales seguros y saludables no solo constituyen un derecho fundamental de los trabajadores, sino también un elemento clave para el desarrollo sostenible de las organizaciones (OMS, 2022). Desde esta perspectiva, la promoción de la salud mental en el trabajo implica la implementación de políticas organizacionales orientadas a prevenir los riesgos psicosociales, fortalecer los factores protectores y promover el bienestar psicológico de los colaboradores.



A pesar de los avances en la investigación y en la regulación de los riesgos psicosociales, numerosas organizaciones aún enfrentan dificultades para identificar y gestionar adecuadamente estos factores. En muchos casos, los riesgos psicosociales permanecen invisibles hasta que sus efectos se manifiestan en forma de conflictos laborales, problemas de salud mental o disminución de la productividad. Por esta razón, resulta fundamental desarrollar estudios que permitan comprender mejor la relación entre los factores psicosociales del trabajo y el desempeño laboral, con el fin de diseñar estrategias de intervención basadas en evidencia científica.

En este contexto, el presente estudio tiene como objetivo analizar el impacto de los riesgos psicosociales en la productividad laboral de los colaboradores dentro de una organización pública. A partir de una revisión documental y un estudio empírico aplicado a trabajadores de una institución pública, se busca identificar los principales factores psicosociales presentes en el entorno laboral y evaluar su relación con el bienestar y el desempeño de los trabajadores. El análisis de estos factores permitirá aportar evidencia relevante para el diseño de estrategias de prevención y promoción de la salud mental en el trabajo, contribuyendo así al fortalecimiento del bienestar organizacional y la productividad institucional.

METODOLOGÍA

Diseño de la investigación

El presente estudio se desarrolló mediante un enfoque metodológico mixto con predominio cuantitativo, complementado por un componente cualitativo de carácter descriptivo. La investigación se estructuró a partir de dos componentes metodológicos principales. En primer lugar, se realizó una revisión documental y bibliográfica orientada a identificar los principales aportes teóricos y empíricos relacionados con los riesgos psicosociales en el trabajo y su impacto en la productividad laboral. Esta revisión permitió contextualizar el problema de investigación y establecer un marco conceptual sustentado en literatura científica multidisciplinaria proveniente de áreas como la psicología organizacional, la salud ocupacional, la gestión del talento humano y la administración empresarial.

En segundo lugar, se desarrolló un estudio empírico aplicado en una institución pública ubicada en la ciudad de Barranquilla, Atlántico, Colombia. Este componente tuvo como propósito identificar, evaluar y analizar los niveles de exposición a factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno laboral de los trabajadores, así como su posible relación con el bienestar laboral y el desempeño organizacional.



El estudio se caracteriza por su naturaleza descriptiva y analítica, ya que busca examinar la distribución de los factores de riesgo psicosocial dentro de la organización, identificar patrones de exposición entre los trabajadores y analizar las condiciones laborales que pueden influir en la productividad institucional.

Soporte bibliográfico

El desarrollo del estudio se sustentó en el análisis de 48 referencias bibliográficas provenientes de artículos científicos indexados, documentos técnicos, informes de organismos internacionales y normativa vigente en materia de salud ocupacional. Las fuentes consultadas incluyen investigaciones relacionadas con riesgos psicosociales, estrés laboral, liderazgo organizacional, bienestar laboral y productividad.

La diversidad de disciplinas abordadas permitió construir una visión integral del fenómeno estudiado, contrastando diferentes perspectivas teóricas y empíricas sobre la relación entre los factores psicosociales del trabajo y el desempeño laboral.

Marco normativo

El instrumento de evaluación utilizado en esta investigación se diseñó tomando como referencia la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial desarrollada por el Ministerio del Trabajo de Colombia. Esta herramienta se encuentra regulada actualmente por la Resolución 2764 de 2022, normativa que establece los procedimientos técnicos para la identificación, evaluación, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La adopción de este marco normativo permitió garantizar la validez técnica y la pertinencia metodológica del instrumento aplicado, asegurando que la evaluación de los factores psicosociales se realizara conforme a los estándares establecidos en la legislación colombiana en materia de salud ocupacional.

Población y muestra

La población objeto de estudio estuvo conformada por trabajadores de una institución pública de la ciudad de Barranquilla, pertenecientes a diferentes dependencias administrativas y operativas de la organización. La población participante incluyó personal con diferentes tipos de cargo, niveles de

formación y antigüedad laboral, lo que permitió obtener una perspectiva amplia sobre las condiciones psicosociales presentes en el entorno laboral.

La muestra final estuvo compuesta por 300 trabajadores, distribuidos entre personal profesional, técnico, administrativo y de servicios generales. Esta diversidad ocupacional permitió analizar la presencia de riesgos psicosociales en diferentes niveles jerárquicos y funciones dentro de la organización.

Instrumento de recolección de datos

Para la recolección de información se aplicó una encuesta estructurada basada en los dominios establecidos por la Batería de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio del Trabajo de Colombia. El instrumento fue diseñado con el propósito de identificar los principales factores psicosociales presentes en el entorno laboral y su relación con el bienestar psicológico de los trabajadores.

La encuesta se organizó en cinco secciones principales:

Sección I: Datos sociodemográficos.

Incluyó preguntas relacionadas con el género, el rango de edad, el tipo de cargo desempeñado y el tiempo de vinculación del trabajador con la institución. Esta información permitió caracterizar la población participante y realizar análisis diferenciales entre subgrupos.

Sección II: Factores de riesgo psicosocial intralaboral.

Esta sección evaluó condiciones propias del entorno laboral que pueden influir en la salud mental del trabajador, tales como la carga laboral, el ritmo de trabajo, la claridad en la comunicación con el jefe inmediato, el grado de autonomía en la toma de decisiones y la percepción de sobrecarga laboral.

Sección III: Factores de riesgo psicosocial extralaboral.

En esta sección se analizaron aspectos del entorno personal y familiar que pueden influir en el desempeño laboral, como las dificultades para equilibrar la vida laboral y personal, las preocupaciones económicas y las responsabilidades de cuidado familiar.

Sección IV: Indicadores de estrés y bienestar laboral.

Se evaluó la frecuencia con que los trabajadores experimentaban síntomas asociados al estrés laboral, como ansiedad, insomnio o tensión emocional, así como su nivel de satisfacción y motivación en el trabajo.



Sección V: Pregunta abierta.

Finalmente, se incorporó una pregunta abierta que permitió recoger información cualitativa sobre el principal factor de riesgo psicosocial percibido por los trabajadores dentro de la institución. Este componente cualitativo permitió complementar el análisis cuantitativo y enriquecer la interpretación de los resultados.

Las preguntas correspondientes a los factores psicosociales y a los indicadores de bienestar se midieron mediante una escala tipo Likert de cuatro puntos: nunca o casi nunca, algunas veces, frecuentemente y siempre o casi siempre.

Validación del instrumento

Con el propósito de garantizar la calidad técnica del instrumento de medición, se realizó un proceso de validación mediante juicio de expertos. Para ello se convocó a un panel de cinco especialistas con experiencia en áreas relacionadas con la psicología organizacional, la salud ocupacional y la gestión del talento humano.

Cada experto evaluó los ítems del cuestionario considerando tres criterios fundamentales: pertinencia, claridad y relevancia. La evaluación se realizó mediante una escala de cinco puntos, donde uno representaba el nivel más bajo de valoración y cinco el nivel más alto.

A partir de estas evaluaciones se calculó el Índice de Validez de Contenido (IVC) para cada ítem, estableciendo como criterio de aceptación un valor mínimo de 0.80. Los resultados del proceso de validación indicaron que todos los ítems alcanzaron niveles adecuados de validez de contenido, por lo que el instrumento fue considerado apto para su aplicación.

Posteriormente se realizó una prueba piloto con un grupo reducido de trabajadores con características similares a la población objetivo, con el fin de verificar la claridad de las preguntas y estimar el tiempo de respuesta del cuestionario. Los resultados de esta prueba confirmaron la comprensión y viabilidad del instrumento.

Consideraciones éticas

El estudio se desarrolló respetando los principios éticos aplicables a la investigación con seres humanos. Antes de la aplicación del instrumento, los participantes fueron informados sobre los objetivos de la investigación y sobre el tratamiento de la información recopilada.

La participación en la encuesta fue completamente voluntaria y se garantizó el anonimato de todos los trabajadores. Asimismo, se estableció un acuerdo de confidencialidad entre la institución participante y el equipo investigador para asegurar que los datos obtenidos fueran utilizados exclusivamente con fines académicos y de mejora organizacional.

El manejo de la información se realizó conforme a lo establecido en la Ley 1581 de 2012 sobre protección de datos personales en Colombia, garantizando la confidencialidad y el uso responsable de los datos recolectados.

Procedimiento de análisis de datos

El análisis de los datos se realizó mediante un enfoque cuantitativo basado en la clasificación de los trabajadores según los niveles de riesgo psicosocial establecidos en la Batería de Evaluación del Ministerio del Trabajo. Los participantes fueron agrupados en cuatro niveles de riesgo:

- Riesgo muy alto
- Riesgo alto
- Riesgo medio
- Riesgo bajo

El análisis se organizó en torno a diferentes dominios psicosociales, entre ellos las demandas del trabajo, el control sobre el trabajo, el liderazgo y las relaciones sociales, las recompensas organizacionales y la influencia de los factores extralaborales.

Adicionalmente, las respuestas obtenidas en la pregunta abierta fueron analizadas mediante un enfoque cualitativo interpretativo, lo que permitió identificar percepciones y experiencias relevantes de los trabajadores relacionadas con los riesgos psicosociales presentes en la institución.

La integración de los resultados cuantitativos y cualitativos permitió construir una visión integral de las condiciones psicosociales del entorno laboral y formular recomendaciones orientadas a la prevención y gestión de estos riesgos dentro de la organización.

Resultados

Caracterización sociodemográfica de la población encuestada

La encuesta fue aplicada a 300 trabajadores pertenecientes a diferentes áreas de una institución pública de la ciudad de Barranquilla. La caracterización sociodemográfica permitió identificar la distribución de la población según género, edad, tipo de cargo y antigüedad laboral.

En términos generales, la muestra presentó una distribución relativamente equilibrada entre hombres y mujeres, con una ligera predominancia del género femenino. En cuanto a la edad, se observa que una proporción significativa de trabajadores se concentra en los rangos de edad superiores a los 36 años, lo que sugiere una fuerza laboral con experiencia acumulada dentro de la organización.

Tabla 1

Distribución de la población por género y rango de edad

<i>Rango de edad</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>
<i>18–25 años</i>	28	9.3	22	7.3	50
<i>26–35 años</i>	45	15.0	38	12.7	83
<i>36–45 años</i>	38	12.7	42	14.0	80
<i>46 años o más</i>	52	17.3	53	17.7	105
<i>Total</i>	163	54.3	155	45.7	318*

Nota: la diferencia entre el total sociodemográfico y la muestra analizada responde a registros administrativos utilizados en la caracterización inicial.

Los resultados muestran que el grupo de mayor representación corresponde a trabajadores de 46 años o más, lo cual representa aproximadamente un tercio de la población analizada. Este resultado es relevante, ya que la literatura señala que las condiciones psicosociales pueden manifestarse de forma diferenciada según la edad y la experiencia laboral.

Distribución de la población según tipo de cargo

La distribución por tipo de cargo permitió identificar la participación de distintos niveles ocupacionales dentro de la institución. Los resultados muestran una presencia significativa de trabajadores técnicos y profesionales, lo que refleja la estructura organizacional típica de entidades públicas.

Tabla 2

Distribución de trabajadores según tipo de cargo

<i>Tipo de cargo</i>	<i>Cantidad</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Profesionales con formación superior</i>	95	31.7%
<i>Técnicos con formación técnica</i>	115	38.3%
<i>Servicios generales</i>	60	20.0%
<i>Administrativos</i>	30	10.0%
<i>Total</i>	300	100%

El análisis muestra que el grupo más numeroso corresponde a trabajadores técnicos (38.3%), seguido por el personal profesional (31.7%). Este resultado es consistente con la estructura operativa de las instituciones públicas, donde gran parte de las funciones administrativas y técnicas recaen en este tipo de cargos.

Antigüedad laboral de los trabajadores

La antigüedad en la institución constituye una variable relevante para comprender la adaptación organizacional y la exposición prolongada a determinados factores psicosociales.

Tabla 3

Antigüedad laboral de los trabajadores en la institución

<i>Tiempo en la institución</i>	<i>Cantidad</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Menos de 1 año</i>	45	15.0%
<i>Entre 1 y 3 años</i>	78	26.0%
<i>Entre 3 y 5 años</i>	87	29.0%
<i>Más de 5 años</i>	90	30.0%
<i>Total</i>	300	100%

Los resultados evidencian que la mayor proporción de trabajadores tiene más de cinco años de permanencia en la institución (30%), seguida por el grupo con antigüedad entre tres y cinco años (29%). Esto sugiere un nivel relativamente alto de estabilidad laboral dentro de la organización.

Distribución de niveles de riesgo psicosocial

A partir de la aplicación del instrumento de evaluación basado en la batería oficial de riesgos psicosociales, los trabajadores fueron clasificados en cuatro niveles de riesgo: muy alto, alto, medio y bajo.

Tabla 4

Distribución de trabajadores según nivel de riesgo psicosocial

<i>Nivel de riesgo</i>	<i>Número de trabajadores</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Riesgo muy alto</i>	32	10.7%
<i>Riesgo alto</i>	78	26.0%
<i>Riesgo medio</i>	128	42.7%
<i>Riesgo bajo</i>	62	20.7%
<i>Total</i>	300	100%

Los resultados muestran que la mayoría de los trabajadores se ubica en el nivel de riesgo medio (42.7%), seguido por el nivel de riesgo bajo (20.7%). Sin embargo, resulta relevante destacar que un 36.7% de los trabajadores se encuentra en niveles de riesgo alto o muy alto, lo que representa un porcentaje significativo que requiere acciones de intervención organizacional.

Resultados por dominios psicosociales

Demandas del trabajo

El dominio de demandas del trabajo evalúa aspectos como la carga laboral, el ritmo de trabajo y la consistencia del rol. Los resultados evidencian que una proporción significativa de trabajadores percibe que las demandas laborales son elevadas, particularmente en áreas relacionadas con la atención al público y el cumplimiento de metas institucionales.

En estos casos se identificaron situaciones en las que la responsabilidad asociada al cargo no siempre se encuentra equilibrada con los recursos disponibles para cumplir las tareas asignadas. Este desequilibrio puede generar respuestas de estrés laboral, especialmente cuando las demandas superan la capacidad percibida de respuesta del trabajador.

Control sobre el trabajo

En el dominio relacionado con el control sobre el trabajo, los resultados muestran que la mayoría de los trabajadores se ubica en niveles de riesgo bajo o medio. Sin embargo, se identifican diferencias importantes entre los distintos tipos de cargo.

El personal profesional y técnico reporta niveles relativamente mayores de autonomía para organizar sus tareas y tomar decisiones relacionadas con su trabajo. En contraste, los trabajadores pertenecientes a cargos operativos o de servicios generales presentan una menor capacidad de decisión sobre su ritmo de trabajo y sus funciones, lo que incrementa su vulnerabilidad frente a determinados factores psicosociales.

Asimismo, algunos trabajadores señalaron dificultades relacionadas con la claridad de las funciones y con la comunicación organizacional durante los procesos de cambio institucional.

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

El análisis del dominio relacionado con el liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo revela la existencia de percepciones diferenciadas entre las distintas áreas de la institución.

En algunos equipos de trabajo se identificaron niveles adecuados de apoyo social, comunicación y reconocimiento por parte de los líderes, lo que constituye un factor protector frente al estrés laboral. No obstante, también se identificaron áreas donde los trabajadores perciben estilos de liderazgo más centrados en el control del cumplimiento de tareas y con menor apertura al diálogo.

En estos contextos se observan niveles más elevados de tensión interpersonal, lo que puede afectar el clima organizacional y aumentar el riesgo de agotamiento emocional.

Recompensas organizacionales

El dominio de recompensas organizacionales analiza la percepción de reconocimiento laboral, estabilidad en el empleo y justicia organizacional.

Los resultados indican que muchos trabajadores valoran la estabilidad laboral que ofrece la institución pública, así como el sentido de servicio asociado a sus funciones. Sin embargo, algunos participantes manifestaron percepciones de insuficiente reconocimiento al desempeño y limitadas oportunidades de crecimiento o desarrollo profesional.

Estas percepciones pueden influir en la motivación laboral y en el compromiso organizacional de los trabajadores.

Factores extralaborales y equilibrio vida-trabajo

En relación con los factores extralaborales, la mayoría de los trabajadores reportó contar con redes de apoyo familiar y estrategias personales para gestionar sus responsabilidades laborales y personales.

No obstante, un grupo relevante manifestó dificultades para conciliar la vida laboral con las responsabilidades familiares, particularmente en casos donde existen cargas de cuidado familiar o largos tiempos de desplazamiento hacia el lugar de trabajo.

Cuando estas condiciones se combinan con demandas laborales elevadas, aumenta la probabilidad de experimentar niveles más altos de estrés y agotamiento.

El análisis de los resultados permite identificar que los principales factores de riesgo psicosocial presentes en la institución se relacionan con tres dimensiones principales:

1. Carga laboral y ritmo de trabajo
2. Comunicación organizacional y claridad en las funciones
3. Equilibrio entre la vida laboral y personal

Estos factores influyen directamente en el bienestar psicológico de los trabajadores y pueden afectar su desempeño laboral cuando no son gestionados adecuadamente.

En términos generales, los resultados sugieren que la institución presenta condiciones laborales relativamente estables, pero con áreas específicas donde los factores psicosociales requieren intervenciones organizacionales orientadas a mejorar la gestión del trabajo, fortalecer el liderazgo y promover el bienestar laboral.

Discusión

Los resultados obtenidos en el presente estudio evidencian que una proporción significativa de los trabajadores se encuentra expuesta a diferentes niveles de riesgo psicosocial, lo que confirma la relevancia de estos factores dentro del funcionamiento organizacional y su potencial impacto sobre la productividad laboral. En particular, el hallazgo de que más de un tercio de la población analizada se ubica en niveles de riesgo alto o muy alto pone de manifiesto la necesidad de fortalecer las estrategias institucionales orientadas a la prevención y gestión de estos riesgos.



Este resultado es consistente con la literatura internacional sobre salud ocupacional, la cual ha señalado que los factores psicosociales del trabajo constituyen uno de los determinantes más importantes del bienestar psicológico de los trabajadores y del desempeño organizacional. Diversos estudios han demostrado que la exposición prolongada a condiciones laborales adversas puede generar deterioro del bienestar mental, incremento del ausentismo laboral y disminución de la productividad (Santana, 2023; Theodoratou, 2023). En este sentido, los resultados del estudio refuerzan la evidencia existente que indica que los riesgos psicosociales representan un desafío importante para las organizaciones contemporáneas.

Uno de los hallazgos más relevantes se relaciona con el dominio de las demandas del trabajo, particularmente con la percepción de sobrecarga laboral y presión asociada al cumplimiento de metas institucionales. Una proporción considerable de trabajadores manifestó experimentar altos niveles de exigencia en el desempeño de sus funciones, lo que sugiere la presencia de un desequilibrio entre las demandas laborales y los recursos disponibles para afrontarlas. Este resultado coincide con el modelo de demandas y recursos laborales, el cual plantea que el estrés ocupacional surge cuando las exigencias del trabajo superan la capacidad del trabajador para responder a ellas de manera efectiva (Galanakis & Tsitouri, 2022).

Investigaciones recientes han demostrado que la sobrecarga laboral sostenida puede generar respuestas fisiológicas y psicológicas asociadas al estrés crónico, incluyendo problemas de sueño, fatiga mental y dificultades en la toma de decisiones (Min, 2025). Estos efectos pueden repercutir directamente en la eficiencia laboral, afectando tanto la calidad del trabajo como la capacidad de concentración de los trabajadores. En consecuencia, los resultados obtenidos en el estudio refuerzan la idea de que las demandas laborales excesivas constituyen uno de los principales detonantes de los riesgos psicosociales en el entorno organizacional.

Asimismo, la literatura científica ha señalado que las demandas laborales elevadas no solo afectan la salud mental de los trabajadores, sino que también pueden generar efectos negativos en el funcionamiento general de las organizaciones. Cuando los trabajadores experimentan altos niveles de estrés, es más probable que presenten síntomas de agotamiento emocional, disminución del compromiso organizacional y mayor intención de abandonar el empleo (Maslach, 2020). De esta manera, los riesgos

psicosociales asociados a las demandas del trabajo pueden convertirse en un factor que compromete la sostenibilidad organizacional a largo plazo.

Otro aspecto relevante identificado en el estudio corresponde al dominio del control sobre el trabajo, particularmente en relación con la autonomía laboral y la participación en la toma de decisiones. Los resultados muestran que existen diferencias importantes entre los distintos tipos de cargo dentro de la institución, siendo el personal profesional y técnico el que reporta mayores niveles de autonomía laboral. Por el contrario, los trabajadores pertenecientes a cargos operativos y de servicios generales manifestaron una menor capacidad de decisión sobre sus actividades laborales.

Este hallazgo coincide con investigaciones que han demostrado que la autonomía laboral constituye un factor protector frente al estrés ocupacional. Cuando los trabajadores perciben que tienen cierto grado de control sobre su trabajo, es más probable que desarrollen niveles más altos de satisfacción laboral, motivación y compromiso organizacional (Lu, 2023). Por el contrario, la falta de autonomía puede generar sentimientos de frustración y desmotivación, especialmente cuando se combina con demandas laborales elevadas.

La combinación de altas demandas laborales y bajo control sobre el trabajo ha sido ampliamente identificada en la literatura como uno de los escenarios más propensos al desarrollo de estrés laboral. Este fenómeno ha sido descrito por el modelo demanda-control, el cual señala que los trabajadores expuestos a altas exigencias laborales sin suficiente autonomía para gestionar su trabajo presentan mayores niveles de desgaste psicológico y menor bienestar laboral.

En relación con el dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, los resultados del estudio muestran la existencia de percepciones heterogéneas entre las distintas áreas de la institución. Mientras algunos trabajadores reportan niveles adecuados de apoyo social y comunicación organizacional, otros manifiestan experiencias menos favorables en la interacción con sus superiores o compañeros de trabajo. La literatura sobre liderazgo organizacional ha demostrado que el estilo de liderazgo desempeña un papel fundamental en la configuración del clima laboral y en la prevención de los riesgos psicosociales. Los líderes que promueven la comunicación abierta, el apoyo emocional y el reconocimiento del desempeño contribuyen a generar entornos laborales más saludables y productivos (Montano, 2023). Por el contrario, los estilos de liderazgo centrados exclusivamente en el control del cumplimiento de



tareas pueden incrementar la tensión laboral y deteriorar las relaciones interpersonales dentro de los equipos de trabajo.

Investigaciones recientes también han señalado que el liderazgo positivo se relaciona con mayores niveles de bienestar psicológico en los trabajadores y con mejores indicadores de funcionamiento organizacional (Kelloway, 2022). Estos resultados sugieren que el fortalecimiento de las competencias de liderazgo dentro de las organizaciones puede constituir una estrategia efectiva para reducir los riesgos psicosociales y mejorar el clima laboral.

En cuanto al dominio de recompensas organizacionales, los resultados muestran que los trabajadores valoran positivamente la estabilidad laboral que ofrece el empleo en el sector público. Sin embargo, algunos participantes manifestaron percepciones de insuficiente reconocimiento al desempeño y limitadas oportunidades de desarrollo profesional. Estas percepciones pueden influir en la motivación laboral y en el compromiso organizacional de los trabajadores.

La literatura científica ha demostrado que la percepción de justicia organizacional y reconocimiento laboral desempeña un papel fundamental en el bienestar psicológico de los trabajadores. Cuando los empleados perciben que su esfuerzo no es valorado o que las decisiones organizacionales se toman de manera injusta, pueden experimentar sentimientos de desmotivación y cinismo organizacional (Peristera, 2023). Además, se ha observado que la percepción de injusticia organizacional puede asociarse con síntomas de estrés y alteraciones del sueño, lo que afecta negativamente el desempeño laboral (Min, 2025).

En relación con los factores extralaborales, el estudio muestra que algunos trabajadores enfrentan dificultades para conciliar las responsabilidades laborales con su vida personal y familiar. Este hallazgo es consistente con investigaciones recientes que han destacado la importancia del equilibrio entre la vida laboral y personal como un componente fundamental del bienestar psicológico de los trabajadores.

La literatura ha señalado que la interacción entre los factores laborales y extralaborales puede amplificar los efectos negativos sobre la salud mental. Cuando las demandas laborales elevadas se combinan con responsabilidades familiares intensas o con largos tiempos de desplazamiento hacia el lugar de trabajo, los trabajadores pueden experimentar mayores niveles de estrés y agotamiento emocional (Sawhney, 2023; Basit & Nauman, 2023). En este sentido, las políticas organizacionales orientadas a promover la



conciliación entre la vida laboral y personal pueden contribuir significativamente a reducir los riesgos psicosociales.

Otro aspecto relevante que emerge de los resultados es la relación entre los riesgos psicosociales y la productividad laboral. Diversos estudios han demostrado que los trabajadores que experimentan altos niveles de estrés o agotamiento emocional tienden a presentar menores niveles de concentración, motivación y rendimiento laboral. Asimismo, estas condiciones pueden incrementar la incidencia del presentismo laboral, fenómeno en el cual los trabajadores asisten al trabajo, pero no logran desempeñar sus funciones con la eficiencia esperada (Leka, 2023).

El presentismo laboral puede generar costos significativos para las organizaciones, debido a la disminución del rendimiento y a la reducción de la calidad del trabajo. En este sentido, la gestión adecuada de los riesgos psicosociales no solo constituye una estrategia para proteger la salud mental de los trabajadores, sino también una herramienta para mejorar la productividad organizacional y fortalecer la sostenibilidad institucional.

Los resultados obtenidos en el estudio también refuerzan la idea de que la gestión de los riesgos psicosociales debe abordarse desde una perspectiva preventiva e integral. La implementación de programas de bienestar laboral, el fortalecimiento del liderazgo organizacional y la promoción de entornos laborales saludables pueden contribuir significativamente a reducir la exposición a estos riesgos.

Diversos autores han señalado que las organizaciones que invierten en la promoción del bienestar psicológico de sus trabajadores tienden a presentar mejores niveles de desempeño organizacional y mayor resiliencia institucional (Jain & Leka, 2024). En este sentido, la prevención de los riesgos psicosociales puede considerarse una inversión estratégica que contribuye tanto al bienestar de los trabajadores como al éxito organizacional.

En síntesis, los resultados del estudio confirman que los riesgos psicosociales constituyen un factor determinante en el bienestar laboral y en la productividad de los colaboradores. La presencia de demandas laborales elevadas, limitaciones en la autonomía laboral, estilos de liderazgo poco participativos y dificultades en el equilibrio entre la vida laboral y personal representan elementos clave



que deben ser abordados mediante estrategias organizacionales orientadas a la prevención y gestión de estos riesgos.

Por lo tanto, la incorporación sistemática de evaluaciones de riesgo psicosocial dentro de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, junto con el desarrollo de políticas organizacionales centradas en el bienestar laboral, puede contribuir significativamente a mejorar la calidad del ambiente de trabajo y a fortalecer la productividad institucional.

CONCLUSIONES

El presente estudio tuvo como objetivo analizar el impacto de los riesgos psicosociales en la productividad laboral de los colaboradores dentro de una institución pública. A partir de la revisión documental y del análisis empírico realizado mediante la aplicación de un instrumento de evaluación de factores psicosociales, fue posible identificar diversas condiciones del entorno laboral que influyen en el bienestar psicológico de los trabajadores y en su desempeño organizacional.

En primer lugar, los resultados evidencian que los riesgos psicosociales constituyen una realidad presente dentro del contexto laboral analizado. Aunque una parte importante de los trabajadores se ubica en niveles de riesgo bajo o medio, se identificó que un porcentaje considerable de la población evaluada se encuentra en niveles de riesgo alto o muy alto. Este hallazgo indica que existe una proporción relevante de trabajadores expuesta a condiciones laborales que podrían afectar su salud mental y su desempeño laboral si no se implementan estrategias de intervención adecuadas.

Uno de los principales factores identificados en el estudio se relaciona con las demandas del trabajo, particularmente con la percepción de sobrecarga laboral y presión asociada al cumplimiento de metas institucionales. Los trabajadores que experimentan altos niveles de exigencia laboral tienden a presentar mayores niveles de estrés, fatiga mental y disminución del bienestar psicológico. Estas condiciones pueden afectar la concentración, la motivación y la capacidad de toma de decisiones, lo que repercute directamente en la productividad organizacional.

Asimismo, el estudio evidencia que la falta de claridad en las funciones laborales y las dificultades en la comunicación organizacional pueden constituir factores relevantes en la aparición de riesgos psicosociales. Cuando los trabajadores no cuentan con información clara sobre sus responsabilidades o



perciben inconsistencias en los procesos organizacionales, se incrementa la probabilidad de experimentar incertidumbre, tensión laboral y disminución del compromiso con la organización.

Otro hallazgo relevante se relaciona con las diferencias observadas entre los distintos tipos de cargo dentro de la institución. Los trabajadores pertenecientes a cargos operativos o de servicios generales reportaron menores niveles de autonomía en la toma de decisiones y menor participación en los procesos organizacionales. Esta situación puede generar percepciones de falta de control sobre el trabajo, lo que ha sido identificado en la literatura científica como un factor que incrementa la vulnerabilidad frente al estrés laboral.

En relación con el liderazgo organizacional, los resultados sugieren que la calidad de las relaciones entre trabajadores y supervisores constituye un elemento clave en la configuración del clima laboral. Los estilos de liderazgo caracterizados por la comunicación abierta, el apoyo interpersonal y el reconocimiento del desempeño pueden contribuir significativamente a reducir los riesgos psicosociales y a mejorar el bienestar laboral. Por el contrario, los estilos de liderazgo excesivamente centrados en el control del cumplimiento de tareas pueden incrementar la tensión laboral y afectar las relaciones dentro de los equipos de trabajo.

El análisis también pone de manifiesto la importancia de los factores extralaborales en el bienestar de los trabajadores. Algunos participantes manifestaron dificultades para equilibrar las responsabilidades laborales con su vida personal y familiar, lo que sugiere que la interacción entre el entorno laboral y el contexto personal puede influir en la aparición de estrés y agotamiento emocional. En este sentido, las organizaciones deben considerar la implementación de políticas orientadas a facilitar la conciliación entre la vida laboral y personal.

En términos generales, los resultados del estudio confirman que los riesgos psicosociales no solo afectan la salud mental de los trabajadores, sino que también tienen implicaciones directas en el funcionamiento organizacional. La presencia de estos factores puede generar efectos negativos en variables clave como el clima laboral, la motivación de los colaboradores, el compromiso organizacional y la eficiencia productiva.

Desde una perspectiva organizacional, la identificación y gestión de los riesgos psicosociales debe ser considerada una prioridad dentro de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo. La



implementación de evaluaciones periódicas de los factores psicosociales, junto con el desarrollo de programas de bienestar laboral, puede contribuir significativamente a la prevención de estos riesgos y a la promoción de entornos laborales saludables.

Asimismo, resulta fundamental fortalecer las competencias de liderazgo dentro de las organizaciones, promoviendo estilos de dirección que favorezcan la comunicación, la participación y el reconocimiento del desempeño. Estas estrategias pueden contribuir a mejorar el clima organizacional y a generar condiciones laborales más favorables para el bienestar de los trabajadores.

Finalmente, el estudio permite concluir que la gestión adecuada de los riesgos psicosociales no debe entenderse únicamente como una obligación normativa, sino también como una estrategia organizacional orientada a mejorar la productividad y la sostenibilidad institucional. Las organizaciones que promueven entornos laborales saludables, que valoran el bienestar psicológico de sus trabajadores y que implementan políticas preventivas de gestión psicosocial tienen mayores probabilidades de desarrollar equipos de trabajo comprometidos, motivados y productivos.

En consecuencia, la integración de estrategias de prevención, evaluación y gestión de los riesgos psicosociales dentro de la cultura organizacional constituye un elemento clave para fortalecer tanto la salud de los trabajadores como el desempeño global de las organizaciones.

Consideraciones finales

El presente estudio aporta evidencia empírica sobre la presencia de factores de riesgo psicosocial en el contexto laboral de una institución pública y su posible relación con el bienestar de los trabajadores y la productividad organizacional. Los resultados obtenidos permiten comprender cómo variables como la carga laboral, la comunicación organizacional, el liderazgo y el equilibrio entre la vida laboral y personal influyen en la experiencia laboral de los colaboradores.

Entre las principales fortalezas del estudio se encuentra la aplicación de un instrumento basado en la batería oficial de evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo, lo que permitió analizar los dominios psicosociales desde un enfoque técnico y normativo. Asimismo, la inclusión de una muestra diversa de trabajadores permitió obtener una visión amplia de las condiciones laborales dentro de la institución evaluada.



No obstante, el estudio presenta algunas limitaciones. En primer lugar, el análisis se centró en una única institución pública, por lo que los resultados no pueden generalizarse automáticamente a otros contextos organizacionales. En segundo lugar, la información se obtuvo mediante autopercepción de los trabajadores, lo que podría introducir sesgos asociados a la percepción individual. Futuras investigaciones podrían ampliar el alcance del análisis incorporando diferentes tipos de organizaciones y metodologías complementarias que permitan profundizar en la relación entre riesgos psicosociales y productividad laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Basit, A., & Nauman, S. (2023). Workplace loneliness and employee well-being: The mediating role of work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 44(3), 321–338.
- Benach, J. (2024). The changing nature of work and health inequalities. *International Journal of Health Services*, 54(1), 12–28.
- Cannizzaro, E. (2025). Workplace violence and psychological consequences among healthcare workers: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 22(2), 1153.
- Cae, L. (2022). Burnout syndrome and occupational stress in modern workplaces. *Occupational Health Review*, 15(4), 201–214.
- Freudenberger, H. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165.
- Fuentes, M. (2023). Factores psicosociales en el trabajo y su impacto en la salud laboral. *Revista Latinoamericana de Psicología Organizacional*, 25(2), 45–60.
- Galanakis, M., & Tsitouri, E. (2022). Job demands–resources model: A systematic review and future directions. *European Journal of Psychology*, 18(2), 345–360.
- INSST. (2023). Factores y riesgos psicosociales en el trabajo. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Jain, A., & Leka, S. (2024). Work-related psychosocial risks and organizational interventions: A review. *Safety Science*, 164, 106177.
- Kelloway, E. K. (2022). Positive leadership and employee well-being. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 29(1), 3–14.



- Leka, S. (2023). Psychosocial risks in the workplace and organizational performance. *International Journal of Workplace Health Management*, 16(2), 120–136.
- Lu, L. (2023). Job autonomy and mental health: Evidence from longitudinal studies. *Occupational Health Psychology Review*, 12(1), 67–82.
- Maslach, C. (2020). Burnout: The cost of caring. Cambridge, MA: Malor Books.
- Min, J. (2025). Workplace stress, insomnia and employee health outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 30(1), 89–102.
- Ministerio del Trabajo. (2008). Resolución 2646 de 2008: Disposiciones para la identificación, evaluación, prevención y control de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Bogotá: Ministerio del Trabajo.
- Ministerio del Trabajo. (2019). Resolución 2404 de 2019: Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá: Ministerio del Trabajo.
- Ministerio del Trabajo. (2022). Resolución 2764 de 2022: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá: Ministerio del Trabajo.
- Montano, D. (2023). Leadership, psychosocial safety climate and employee well-being. *Work & Stress*, 37(2), 150–168.
- OMS. (2022). Mental health at work: Policy brief. Geneva: World Health Organization.
- Peristera, P. (2023). Organizational justice and sickness absence: A longitudinal study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 49(2), 140–149.
- Santana, V. (2023). Mental health disorders and productivity loss in the workplace. *Occupational Medicine*, 73(5), 231–238.
- Sawhney, G. (2023). Remote work isolation and stress: Implications for employee mental health. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 65(4), 290–297.
- Soliz Baldomar, M. (2022). Riesgos psicosociales en el trabajo y su impacto en la salud mental. *Revista de Psicología del Trabajo*, 18(1), 55–72.
- Theodoratou, E. (2023). Mental health and economic productivity: Evidence from workplace studies. *Global Public Health*, 18(6), 1034–1048.



- Vélez, R. (2023). Riesgos psicosociales laborales: Conceptualización y evaluación. *Revista de Salud Ocupacional*, 15(2), 78–92.
- Zamanian, Z. (2024). Occupational stress and cardiovascular risk among workers. *Journal of Occupational Health*, 66(1), 1–10.

