

# Condiciones de la organización del trabajo y su relación con el riesgo psicosocial en las organizaciones colombianas. Una revisión sistemática

*Work organization conditions and their relationship with psychosocial risk in Colombian organizations: A systematic literature review*

**Angela Viviana García Salamanca**

*Psicóloga. Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo.  
Magíster en Educación en Formación Doctoral Conocimiento y Cultura en América Latina.  
Docente de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia.  
viviana.garcia@unad.edu.co  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5736-4265>  
Nacionalidad: colombiana.*

**Palabras clave:** psicosocial; trabajo; nivel de riesgo; organización; legislación.

**Keywords:** psychosocial; work; risk; level; organization; legislation.



## INTRODUCCIÓN

El trabajo ha experimentado una transformación radical en las últimas décadas. La automatización, la globalización y la constante innovación tecnológica han reconfigurado los entornos laborales, generando nuevas formas de organización y producción. Esta evolución ha traído consigo no solo beneficios, sino también nuevos desafíos para la salud y el bienestar de los trabajadores.

Un estudio realizado por Fuerte (2019) revela una profunda transformación del mercado laboral en las organizaciones, caracterizada por una creciente precarización del empleo y la proliferación de nuevas modalidades contractuales. En este sentido, se evidencia un incremento en la precariedad laboral: aumento del desempleo, informalidad y contratación a corto plazo. Estas condiciones laborales debilitan significativamente la seguridad y salud de los trabajadores, generando incertidumbre y afectando negativamente su bienestar.

## CONTEXTO

La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y, en especial, en el informe publicado por Quinlan (2015), profundiza en problemáticas concernientes a las condiciones de la organización del trabajo, identificando factores como la inseguridad laboral, la falta de comunicación efectiva y el deterioro de las condiciones psicosociales como elementos clave que inciden en la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

Siguiendo el informe de la OIT, las condiciones de la organización del trabajo están intrínsecamente relacionadas con la salud de los trabajadores, ya que es la forma en que se organiza el trabajo, incluyendo la duración de los contratos, la estabilidad laboral y la naturaleza de las tareas, las cuales pueden influir en su salud física y mental.

Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral son un desafío creciente para las condiciones de la organización del trabajo. Factores como la demanda laboral, el control sobre el trabajo y el apoyo social desempeñan un papel fundamental en la salud mental de los empleados. Estudios como los realizados por Moon y Choi (2023) han demostrado que los horarios de trabajo irregulares, la alta carga de trabajo y la falta de autonomía pueden aumentar el riesgo de desarrollar trastornos mentales como el burnout y la depresión.

Estos problemas de salud mental, a su vez, pueden tener un impacto negativo en la productividad, la calidad de vida y el absentismo laboral. Además, investigaciones como las de Sanwald y Therurl (2014) evidenciaron una asociación entre la exposición

### Más allá del estrés laboral:

identificación, evaluación y abordaje de los riesgos psicosociales en el sector productivo

a riesgos psicosociales y el desarrollo de enfermedades físicas, como dolores musculoesqueléticos y trastornos cardiovasculares.

En el estudio titulado *Diálogo social y gestión el riesgo psicosocial*, los investigadores Houtman et al. (2020) determinaron que existe aproximadamente un 25 % de los trabajadores a nivel mundial que reportan haber experimentado riesgos psicosociales en su entorno laboral, tales como estrés, acoso y violencia laboral. Los autores concluyen que la prevalencia de estos riesgos varía según la región y el sector, pero su reconocimiento y gestión son esenciales para mejorar la salud y el bienestar de los empleados.

Ahora bien, de acuerdo con esta problemática de índole internacional, es de prioridad gestionar el riesgo psicosocial mediante un enfoque multifactorial que permita identificar e implementar medidas de prevención y de mitigación de este riesgo. Para Roussos (2023) el gestionar los riesgos psicosociales permite prevenir los efectos adversos en la salud y la seguridad de los trabajadores, contribuyendo a un ambiente laboral saludable. Además, ayuda a cumplir con las obligaciones legales, mejora la calidad y eficiencia del trabajo, y fomenta un enfoque participativo que involucra a todos los empleados en la mejora de la productividad laboral.

La gestión de los riesgos psicosociales en las organizaciones representa una inversión estratégica en la salud y el bienestar de los empleados. Para Wagner et al. (2022), al momento de implementar evaluaciones de riesgos periódicas, las empresas pueden identificar de manera proactiva los factores estresores laborales y diseñar intervenciones específicas para mitigarlos.

Asimismo, la provisión de recursos de apoyo psicológico, programas de capacitación y la promoción de una cultura organizacional centrada en el bienestar contribuyen a mejorar la satisfacción laboral y la productividad y a reducir significativamente los índices de ausentismo y presentismo, generando un impacto positivo tanto en el individuo como en la organización en su conjunto.

Bouzada et al. (2022) recalcan que una de las consecuencias directas de la no gestión de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral es el aumento del ausentismo laboral; factores adversos, como el acoso laboral y las condiciones laborales desfavorables, pueden desencadenar trastornos mentales como depresión y ansiedad, lo que a su vez genera cambios conductuales que se manifiestan en un incremento de las ausencias. De esta manera, se establece una relación causal entre la exposición a riesgos psicosociales y la incapacidad para asistir al trabajo.

## METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

El resultado del estudio que se presenta en este capítulo se basa en una revisión sistemática de la literatura especializada, con el propósito de explorar la asociación entre las condiciones organizacionales del trabajo y su relación con el riesgo psicosocial. La búsqueda documental se centró en artículos científicos y normativa colombiana relevante, delimitando el análisis de los documentos al marco teórico y fundamentos legales aplicables al contexto de las empresas u organizaciones.

Se llevó a cabo un proceso de revisión de la literatura en una ventana de observación entre los años 2008 y 2023. Este periodo coincide con la publicación e implementación inicial de la norma en riesgo psicosocial y su posterior evolución en la aplicación de la normativa en contextos colombianos de trabajo.

La revisión bibliográfica se llevó a cabo mediante un proceso de búsqueda en el motor inteligente Semantic Scholar, utilizando las palabras clave: riesgo, psicosocial, laboral, normativa psicosocial, normativa colombiana psicosocial, estrés, condiciones de trabajo, condiciones de la organización del trabajo, carga laboral, carga mental, salud mental, batería de riesgo psicosocial, factores de riesgo psicosocial. Se aplicó el filtro de fecha (2008-2023), obteniéndose un resultado de 117 documentos. Nuevamente, se aplicaron dos filtros de selección: acceso abierto y formato PDF, lo que arrojó 55 artículos. De estos documentos, se seleccionaron 15 que cumplieran con el objetivo del estudio, que era encontrar la relación de las condiciones de la organización y los riesgos psicosociales en las organizaciones colombianas. Adicionalmente, se incorporaron dos revisiones normativas propias del Ministerio de Trabajo de Colombia, lo que permitió dar respuesta al objetivo planteado.

## RESULTADOS

En Colombia, la gestión de los riesgos psicosociales se encuentra respaldada por un sólido marco normativo en la Resolución 2646 (2008), la cual establece un conjunto de lineamientos para la identificación, evaluación, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral. Este instrumento legal busca garantizar que las empresas implementen medidas efectivas para proteger la salud mental y el bienestar de sus trabajadores, contribuyendo así a la creación de entornos laborales más saludables y productivos.

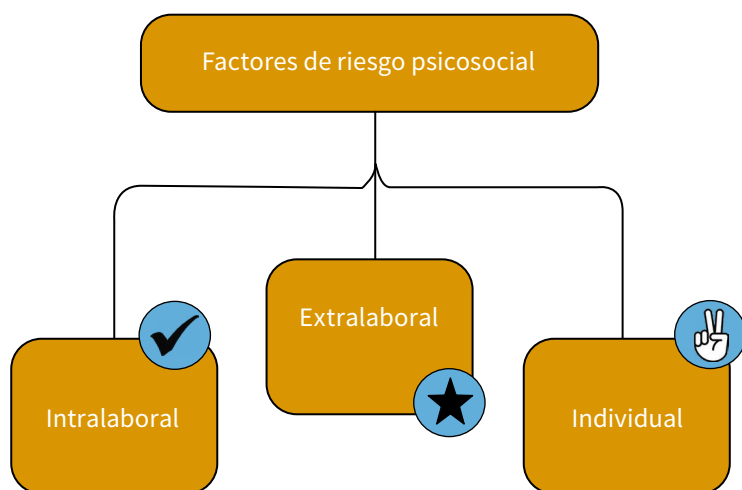
Como referente normativo clave en Colombia, la Resolución 2646 (2008) se complementa con la Resolución 2764 (2022) del Ministerio de Trabajo de Colombia. Estas dos normativas

### Más allá del estrés laboral:

identificación, evaluación y abordaje de los riesgos psicosociales en el sector productivo

se articulan entre sí, dialogando de manera dinámica para fortalecer la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo en Colombia. Su dinámica funcional se operativiza en la identificación, evaluación y monitoreo de tres dimensiones fundamentales (ver figura 1). Estas resoluciones proporcionan un marco conceptual y operativo para las organizaciones, desde un enfoque de condiciones de la organización del trabajo, facilitando la implementación de estrategias efectivas para prevenir y mitigar los efectos adversos de los factores psicosociales.

**Figura 1.** Factores de riesgo psicosocial



**Fuente:** elaboración propia.

La identificación precisa de los factores de riesgo psicosocial se sustenta en una sólida base teórica. La batería de evaluación, diseñada específicamente para el contexto colombiano, integra una exhaustiva revisión de la literatura científica mundial. Su estructura se fundamenta en modelos teóricos clave que permiten comprender y medir de manera rigurosa los riesgos psicosociales en el ámbito laboral (tabla 1).

**Tabla 1.** Base teórica para la identificación y evaluación de riesgos psicosociales en las organizaciones en Colombia

Modelo teórico	Características que analiza el modelo	Aplicación a la batería de riesgo psicosocial colombiana
<b>Demanda-control-apoyo social (Karasek)</b>	Este modelo clásico postula que la combinación de altas demandas laborales, bajo control sobre el trabajo y bajo apoyo social incrementa el riesgo de padecer estrés y enfermedades relacionadas.	Incorpora elementos de este modelo para evaluar la carga de trabajo, la autonomía y el apoyo social percibido por los trabajadores.
<b>Esfuerzo-recompensa</b>	Este modelo sugiere que cuando el esfuerzo invertido en el trabajo no se ve recompensado de manera justa, se genera insatisfacción y estrés.	Evalúa aspectos como el reconocimiento, la equidad en la remuneración y las oportunidades de desarrollo profesional para identificar posibles desequilibrios entre esfuerzo y recompensa.
<b>Modelo de justicia organizacional</b>	Este modelo se centra en la percepción de justicia en la organización, considerando aspectos como la justicia distributiva (equidad en la distribución de recursos), la justicia procedimental (justicia en los procesos de toma de decisiones) y la justicia interpersonal (trato justo por parte de los superiores).	Mide la percepción de los trabajadores sobre la justicia en su lugar de trabajo.
<b>Teoría de la evaluación cognitiva del estrés</b>	Esta teoría propone que la respuesta al estrés depende de la evaluación cognitiva que hace el individuo de la situación.	Incluye preguntas que permiten evaluar cómo los trabajadores perciben y evalúan las demandas laborales y los recursos disponibles para afrontarlas.

**Fuente:** Ministerio de la Protección Social (2010).

La evaluación de los factores de riesgo psicosocial —tanto intralaborales y extralaborales como individuales— se ha convertido en una práctica fundamental en las organizaciones. Mediante un enfoque personalizado que considera las particularidades de cada contexto, se generan perfiles de riesgo detallados. Esta información permite identificar las áreas más vulnerables y diseñar intervenciones preventivas específicas, contribuyendo así a la promoción de entornos laborales saludables.

Para Bouza da et al. (2022), la identificación y evaluación de riesgos psicosociales en las organizaciones constituye un proceso esencial para promover el bienestar de los trabajadores y optimizar el rendimiento organizacional. Al detectar factores como la

**Más allá del estrés laboral:**

identificación, evaluación y abordaje de los riesgos psicosociales en el sector productivo

sobrecarga de trabajo, la falta de autonomía o el esfuerzo emocional, se pueden implementar estrategias preventivas que mitigan el estrés, la ansiedad y otros problemas de salud mental. Estas acciones no solo reducen el ausentismo y la rotación de personal, sino que también fomentan un clima laboral positivo, caracterizado por la colaboración y el compromiso: invertir en la salud mental de los empleados se traduce en una mayor productividad y competitividad para las organizaciones.

### ***Riesgos psicosociales intralaborales y las condiciones de la organización del trabajo***

Siguiendo con la normatividad colombiana, la Resolución 2646 (2008) define los riesgos psicosociales intralaborales como “aquellos aspectos propios del ambiente de trabajo que pueden afectar la salud mental y el bienestar de los empleados” (capítulo II, art. V). En este sentido, atribuimos esta definición a las condiciones de la organización del trabajo establecidas por las empresas. Por ello, es importante aclarar que estas condiciones pueden influir significativamente en la salud de los trabajadores.

Es fundamental destacar que estas condiciones pueden ser tanto positivas como negativas. Sin embargo, solo se consideran un riesgo psicosocial cuando generan un impacto adverso en la salud física, mental o social del trabajador, es decir, cuando existe una disparidad entre las demandas laborales y los recursos individuales para enfrentarlos. En la tabla 2, se desglosa de manera detallada la medición de este riesgo en la organización, desde los factores de riesgo intralaboral.



**Tabla 2.** Categorías descriptivas del factor de riesgo psicosocial intralaboral

Constructo	Dominio	Dimensión
Intralaboral	<b>Demandas del trabajo</b>	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	<b>Control</b>	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
	<b>Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</b>	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados)
	<b>Recompensa</b>	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

**Fuente:** elaboración propia con base en datos del Ministerio de la Protección Social (2010).

Ahora bien, para poder identificar de manera rápida la dimensión del riesgo psicosocial intralaboral a evaluar al interior de las organizaciones, el Ministerio de la Protección Social (2010) en la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial proporciona instrucciones claras para la detección eficiente de los factores de riesgo inherentes a las condiciones de la organización del trabajo y que puedan comprometer la salud mental de los trabajadores (tabla 3).

La identificación y evaluación de riesgos psicosociales en las organizaciones constituye un proceso esencial para promover el bienestar de los trabajadores y optimizar el rendimiento organizacional.

#### Más allá del estrés laboral:

identificación, evaluación y abordaje de los riesgos psicosociales en el sector productivo



**Tabla 3.** Evaluación de las dimensiones del riesgo psicosocial intralaboral

Dimensiones evaluadas	Riesgos posibles
Demandas cuantitativas	El tiempo es poco para tanto trabajo.
Demandas de carga mental	Le exigen un gran esfuerzo de memoria y concentración.
Demandas emocionales	Ve diariamente a otras personas sufrir y debe ocultar sus sentimientos.
Exigencias de responsabilidad del cargo	Tiene gran responsabilidad en los resultados (dinero, seguridad y salud de otras personas).
Demandas ambientales de esfuerzo físico	El trabajo genera cansancio por esfuerzo físico o por el ambiente del lugar.
Demandas de la jornada de trabajo	Los turnos se extienden o no hay pausas de descanso.
Consistencia de rol	Le exigen una forma de ser que va en contra de su ética.
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Le exigen más tiempo de trabajo y esto comienza a afectar la vida personal y familiar
Control y autonomía sobre el trabajo	No tiene libertad de decidir su ritmo de trabajo ni las pausas de descanso.
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	El trabajo no le permite aprender o aplicar sus conocimientos.
Participación y manejo de cambio	Realizan algún cambio que le dificulta realizar su trabajo e ignoran sus aportes u opiniones.
Claridad de rol	No le dan información clara sobre sus funciones laborales.
Capacitación	No le brindan capacitaciones o estas no corresponden a sus necesidades.
Características del liderazgo	El jefe tiene dificultades de comunicarse, asignar trabajo o estimular a sus trabajadores.
Relación con los colaboradores	Tiene dificultades para comunicarse con el jefe.
Retroalimentación del desempeño	Recibe retroalimentación de su desempeño poco clara.
Relaciones sociales en el trabajo	No existe contacto con otras personas o las relaciones con los compañeros son irrespetuosas y con poca colaboración.
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	No siente orgullo por trabajar en la empresa o siente inestabilidad laboral.
Reconocimiento y compensación	El reconocimiento por su trabajo no corresponde a sus logros; el salario no es el acordado y no se tiene en cuenta el desempeño para brindar oportunidades de ascenso.

**Nota.** Se describen las condiciones de la organización del trabajo para identificar el riesgo psicosocial intralaboral con base a las dimensiones establecidas por la Resolución 2646 (2008).

**Fuente:** Salamanca et al. (2019).

## Riesgos extralaborales

Si bien los riesgos intralaborales identifican las condiciones organizacionales negativas de manera intrínseca, es necesario considerar los factores externos que pueden impactar en la salud mental de los colaboradores. Los riesgos psicosociales, como conflictos familiares, económicos o de salud, pueden influir significativamente en el desempeño laboral, la satisfacción y el compromiso de los trabajadores. Al evaluar condiciones del trabajador en un entorno externo al laboral, las organizaciones pueden identificar posibles áreas de apoyo y desarrollar estrategias para mitigar su impacto negativo.

Por otra parte, la evaluación de los riesgos psicosociales extralaborales amplía la perspectiva de la salud y seguridad en el trabajo, reconociendo que los factores personales y sociales pueden influir significativamente en el bienestar y el desempeño ocupacional. Como señalan Torres López et al. (2022), estos riesgos abarcan desde problemas familiares hasta condiciones socioeconómicas desfavorables, que pueden generar estrés, disminuir la satisfacción laboral y afectar la salud física, mental y social de los trabajadores. Por ello, es de vital importancia realizar una lectura holística en cuanto a la medición de los factores de riesgo psicosocial para promover un ambiente de trabajo saludable y productivo.

De acuerdo a experiencias previas, los investigadores Torres López et al. (2022) encontraron que, en el caso de invisibilizar los factores de riesgo psicosocial extralaborales, los trabajadores pueden generar un círculo vicioso que afecta negativamente la motivación, la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales. La ausencia de estrategias organizacionales para prevenir y gestionar estos factores puede exacerbar los problemas, aumentando el riesgo de *burnout*, absentismo y rotación de personal, lo que provoca repercusiones en los costos de la organización.

En este sentido, la batería de riesgo psicosocial contempla la identificación de los factores de riesgo psicosocial extralaborales, los cuales se presentan en la tabla 4. En ella se describen las condiciones relacionadas con la organización del trabajo, con el fin de identificar dichos riesgos según las dimensiones establecidas por el Ministerio de la Protección Social (2010).

**Tabla 4.** Evaluación de las dimensiones del riesgo psicosocial extralaboral

Constructo	Dimensiones
Condiciones extralaborales.	Tiempo fuera del trabajo Relaciones familiares Comunicación y relaciones interpersonales Situación económica del grupo familiar Características de la vivienda y de su entorno Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo Desplazamiento de la vivienda al trabajo y viceversa

**Fuente:** elaboración propia con base en datos del Ministerio de la Protección Social (2010).

De igual manera, como se explicó con el riesgo psicosocial intralaboral, en este apartado se tienen preguntas propias para la identificación y evaluación del riesgo psicosocial extralaboral, las cuales pueden encontrarse en la tabla 5, donde se describen las condiciones de la organización del trabajo para identificar el riesgo psicosocial extralaboral de acuerdo con las dimensiones establecidas por el Ministerio de la Protección Social (2010).

**Tabla 5.** Evaluación de las dimensiones del riesgo psicosocial extralaboral

Dimensiones evaluadas	Riesgos posibles
Tiempo fuera del trabajo	La cantidad de descanso es poca para compartir y distraerse.
Relaciones familiares	La relación con la familia es conflictiva o no recibe apoyo.
Comunicación y relaciones interpersonales	La comunicación con otra gente es escasa o tiene conflictos con amistades.
Situación económica del grupo familiar	La situación económica de su familia es muy baja o tienen deudas.
Características de la vivienda y de su entorno	El lugar de su vivienda no cuenta con medios de transporte o salud, o el entorno de su vivienda no es adecuado para descansar.
Desplazamiento de la vivienda al trabajo y viceversa	Los problemas familiares afectan su rendimiento o relacionarse en el trabajo. Ir al trabajo le es difícil o es muy lejos.

**Fuente:** elaboración propia con base en datos del Ministerio de la Protección Social (2010).

### **Factores de riesgo causados por estrés**

La identificación y evaluación de los riesgos psicosociales a nivel intralaboral y extralaboral permiten explicar el panorama del bienestar físico, mental y social de los trabajadores. En los hallazgos de la investigación documental realizada por Torres López et al. (2022),

se explica la estrecha relación entre el estrés laboral y el desarrollo de una variedad de problemas de salud, desde trastornos psicológicos hasta enfermedades cardiovasculares. Estas consecuencias negativas no solo afectan la calidad de vida de los trabajadores, sino que también impactan en su desempeño laboral y en el clima organizacional.

Siguiendo con la investigación de las autoras Torres López et al. (2022), los factores de riesgo causados por el estrés son consecuencias de la exposición a eventos laborales traumáticos y al cansancio crónico, los cuales pueden desencadenar una cascada de problemas de salud tanto físicos como mentales. Estos incluyen trastornos cognitivos, psicológicos y psiquiátricos, que pueden manifestarse en forma de ansiedad, depresión y trastornos del sueño.

Desde una perspectiva de salud física, el estrés laboral se asocia con un mayor riesgo de enfermedades cardiovasculares, trastornos musculoesqueléticos y problemas gastrointestinales. Además, puede contribuir al desarrollo del síndrome de burnout, caracterizado por el agotamiento emocional, despersonalización y disminución del rendimiento laboral. Estas consecuencias negativas no solo afectan la salud individual de los trabajadores, sino que también pueden generar conductas desadaptativas como el consumo de sustancias psicoactivas y la insatisfacción laboral, impactando así su calidad de vida y el desempeño organizacional.

Ahora bien, es fundamental destacar que el estrés laboral se manifiesta de manera individual y subjetiva, a través de una compleja interacción de factores emocionales, fisiológicos y conductuales. Estas reacciones son desencadenadas por las demandas laborales, tanto internas como externas a la organización, y pueden variar significativamente entre los individuos. Desde esta perspectiva, se pueden identificar diferentes reacciones emocionales, conductuales y fisiológicas que indican que el trabajador se encuentra en un estado de agotamiento.

Para Buitrago-Orjuela et al. (2021), las reacciones emocionales ante el estrés se definen como respuestas que pueden incluir una variedad de sentimientos y comportamientos que surgen ante situaciones percibidas como amenazantes o desafiantes. Estas reacciones pueden manifestarse de diversas formas, como ansiedad, irritabilidad, frustración, tristeza o incluso euforia en algunos casos, lo que conlleva a una disminución de la empatía y del compromiso laboral.

En su investigación sobre el comportamiento ante situaciones estresantes laborales, los autores Porras-Parral et al. (2023) encontraron cambios negativos en el rendimiento de los trabajadores en las organizaciones. Las manifestaciones de estos cambios se evidencian en la disminución de la productividad, caracterizada por errores recurrentes y dificultades de concentración. Estas alteraciones individuales, a su vez, deterioran las

#### **Más allá del estrés laboral:**

identificación, evaluación y abordaje de los riesgos psicosociales en el sector productivo

relaciones interpersonales en el entorno laboral, generando conflictos y desarticulación en los equipos de trabajo.

Por último, y siguiendo a las investigadoras Porras-Parral et al. (2023), el estrés, como respuesta adaptativa a estímulos ambientales, desencadena una cascada de respuestas fisiológicas diseñadas para restablecer la homeostasis. Sin embargo, cuando estos estímulos son crónicos o excesivos, dichas respuestas pueden volverse desadaptativas, comprometiendo la salud a largo plazo. A continuación, en la tabla 6, se detallan las principales complicaciones fisiológicas asociadas a la exposición prolongada al estrés.

**Tabla 6.** Respuestas fisiológicas producidas por estrés laboral

Reacciones fisiológicas	Sintomatología o enfermedad
Sistema cardiovascular	Aumento de la frecuencia cardíaca Elevación de la presión arterial
Sistema respiratorio	Respiración rápida y superficial durante episodios de estrés.
Sistema musculoesquelético	Tensión muscular
Sistema nervioso	Alteraciones del sueño
Sistema digestivo	Problemas gastrointestinales
Sistema inmunológico	Debilitación de la respuesta inmunitaria; aumento de la susceptibilidad a infecciones

**Nota:** Se describen las respuestas fisiológicas del cuerpo humano ante situaciones de estrés laboral.

**Fuente:** adaptado de Porras-Parral et al. (2023).

Una vez entendida la importancia de la gestión de los riesgos psicosociales en Colombia, es pertinente mencionar la Resolución 1477 (2014), expedida por el Ministerio del Trabajo. Esta resolución incorpora en la tabla de enfermedades laborales diversas patologías derivadas del estrés, reconociendo la estrecha relación entre los factores psicosociales presentes en el trabajo y el desarrollo de enfermedades de origen organizacional. Un ejemplo reciente de ello es la inclusión de la COVID-19 como enfermedad laboral mediante el Decreto 676 (2020).

Con base en el acuerdo técnico de la Resolución 1477 (2014), las enfermedades de origen laboral se clasifican según los agentes causales, y aquellas relacionadas con factores psicosociales se agrupan específicamente en el Grupo IV–Trastornos mentales y del comportamiento, donde se incluyen enfermedades causadas por el estrés laboral.

Como se ha mencionado, existe una sólida evidencia científica que vincula los factores de riesgo psicosocial con el desarrollo de diversas enfermedades. El estudio realizado por Rengel y Vitaluña (2023), por ejemplo, revela una asociación directa entre el estrés laboral y una amplia gama de afecciones, tanto de índole mental (depresión, ansiedad) como física (úlceras estomacales, migrañas, trastornos cardiovasculares). Es decir, a mayor exposición a estos factores, mayor es el riesgo de experimentar estrés laboral crónico y, consecuentemente, un deterioro generalizado de la salud.

## CONCLUSIONES

Los hallazgos de Lorra y Möltner (2021) destacan la importancia de cultivar un ambiente laboral donde la cooperación y el proactivismo sean valores fundamentales. Al fomentar estas dinámicas, las organizaciones pueden mitigar los efectos negativos derivados de una gestión laboral inadecuada. En este sentido, el desarrollo de habilidades de liderazgo centradas en la comunicación efectiva, la empatía y la gestión de equipos se posiciona como una estrategia clave para mejorar el desempeño organizacional, las cuales deben potenciarse desde las condiciones de la organización del trabajo.

Torres Mansur et al. (2022) nos hablan de un empoderamiento psicológico que se fomenta a través de la autonomía en las tareas y la participación activa en los procesos de toma de decisiones, lo cual genera un impacto significativo en la motivación y el compromiso de los empleados. Al otorgar a los colaboradores la oportunidad de influir en su trabajo y en los resultados organizacionales, se incrementa su sentido de pertenencia y se promueve un mayor involucramiento en el logro de los objetivos comunes. Paralelamente, la implementación de sistemas de reconocimiento que valoren el comportamiento ciudadano organizacional, como la colaboración, la proactividad y el respeto por los compañeros, refuerza estas conductas deseables y consolida una cultura organizacional positiva.

Una comunicación abierta y bidireccional, sustentada en una cultura organizacional de *feedback* constructivo, facilita la identificación y abordaje oportuno de las inquietudes de los empleados. La inversión en programas de desarrollo de equipos y la evaluación continua de las iniciativas implementadas son elementos clave para garantizar la sostenibilidad de estas prácticas y permitir ajustes oportunos. Al fomentar un entorno laboral caracterizado por la confianza, el respeto y la colaboración, las organizaciones no solo reducen la intención de rotación, sino que también promueven un comportamiento ciudadano organizacional que alinea los objetivos individuales con los estratégicos de la empresa, incrementando así su desempeño y competitividad.

## ***Limitaciones de la investigación***

### **Palabras clave**

La elección de las palabras clave pudo haber influido directamente en la información analizada en procura de dar respuesta a la relación de las categorías de análisis, como lo son el riesgo psicosocial y las condiciones de la organización del trabajo en función del contexto organizacional. Si bien son delimitadores de la literatura, pueden dejar a la deriva otros documentos que permitan dar cuenta de estudios desde otras áreas disciplinares.

### **Dependencia de un motor de búsqueda con IA**

La dependencia de motores de búsqueda impulsados por inteligencia artificial, a pesar de su eficiencia y precisión, plantea el riesgo de un sesgo algorítmico hacia publicaciones en revistas de mayor impacto o en idiomas predominantes. Esto podría limitar el acceso a investigaciones innovadoras provenientes de fuentes menos conocidas o en idiomas diferentes.

### ***Sesgo de publicación***

Uno de los pasos metodológicos realizados en esta sistematización fue seleccionar solo artículos en PDF. Al restringir este tipo de documento, se pudo haber excluido estudios relevantes que estuvieran disponibles en otros formatos.

### ***Enfoque en el contexto colombiano***

Las condiciones de la organización del trabajo y los riesgos psicosociales son lineamientos de talla internacional aplicables a todos los contextos organizacionales del mundo, por lo tanto, la limitación geográfica se constituye en un sesgo, teniendo en cuenta que los resultados obtenidos no se pueden generalizar ni estandarizar a otros países con diferentes sistemas de salud y regulaciones laborales.

**Conflicto de intereses:** ninguno

**Financiación:** esta investigación fue financiada por la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD en articulación con la Red Internacional de Formación en Salud RIFES bajo el proyecto de investigación.

## REFERENCIAS

- Bouzada, D. F., Araújo Sol, N. A., y Mariano da Silva, C. A. (2022). Absenteeism due to mental and behavioral disorder in employees of a federal university. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 20(4), 515-523. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2022-763>
- Buitrago-Orjuela, L. A., Barrera-Verdugo, M. A., Plazas-Serrano, L. Y., y Chaparro-Penagos, C. (2021). Estrés laboral: Una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131-146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Decreto 676 de 2020 (19 de mayo), por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 51.319.
- Fuerte Posada, A. (2019). El trabajo, la identidad y la organización en el nuevo mundo laboral. *Equidad y Desarrollo*, 1(33), 137-161. <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss33.8>
- Houtman, I., van Zwieten, M., Leka, S., Jain, A., y de Vroome, E. (2020). Social dialogue and psychosocial risk management: Added value of manager and employee representative agreement in risk perception and awareness. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(10), 3672. <https://doi.org/10.3390/ijerph17103672>
- Lorra, J., y Möltner, H. (2021). New work: Die effekte von leader-member exchange auf psychologisches empowerment, extraproduktives verhalten und fluktuation-sabsicht der mitarbeitenden. *Zeitschrift Für Arbeitswissenschaft*, 75(3), 322-336. <https://doi.org/10.1007/s41449-020-00238-3>
- Ministerio de la Protección Social (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. <https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>
- Moon, J. W., y Choi, H. Y. (2023). Effect of work overload on job burnout: The moderation effect of problem-focused coping and job autonomy. *STRESS*, 31(3), 106-112. <https://doi.org/10.17547/kjsr.2023.31.3.106>



- Porras-Parral, F. E., Guzmán-Benavente, M. del R., Barragán-Ledesma, L. E., Quintanar-Escorza, M. A., Linares-Olivas, O. L., y Garza-Barragán, L. S. (2023). Estrés laboral, burnout y factores asociados a su aparición en técnicos en urgencias médicas. *Psicología y Salud*, 34(1), 93-101. <https://doi.org/10.25009/pys.v34i1.2847>
- Quinlan, M. (2015). *The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety* (Conditions of work and employment series, No. 67). Organización Internacional del Trabajo, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed\\_protec/—protrav/—travail/documents/publication/wcms\\_443266.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_protec/—protrav/—travail/documents/publication/wcms_443266.pdf)
- Rengel Ceballos, L. R., y Vitaluña Aldaz, P. I. (2023). Factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral en una empresa ambateña. *Revista Uniandes Episteme*, 10(2), 274-285. <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/2953>
- Resolución 1477 de 2014 (5 de agosto), por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. *Diario Oficial* 49.234.
- Resolución 2646 de 2008 (23 de julio), por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. *Diario Oficial* 47.059.
- Resolución 2764 de 2022 (18 de julio), por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial* 52.106.
- Roussos, P. L. (2023). The psychosocial risks and impacts in the workplace assessment tool: Construction and psychometric evaluation. *Behavioral Sciences*, 13(2), 104. <https://doi.org/10.3390/bs13020104>
- Salamanca Velandia, S, Pérez Torres, J, Niño Salcedo, D, Rodríguez García, Y., y Morales Flórez, L. (2019). *Guía sobre los factores de riesgo psicosocial en las organizaciones*. Universidad Cooperativa de Colombia, Facultad de Ciencias Sociales, Psicología, Bucaramanga. <https://hdl.handle.net/20.500.12494/12585>

- Sanwald, A., y Therurl, E. (2014). *Atypical employment and health: A meta-analysis* (Working Papers in Economics and Statistics, No. 2014-15). Universidad de Innsbruck, Research Platform Empirical and Experimental Economics (eeecon). <https://econpapers.repec.org/paper/innwpaper/2014-15.htm>
- Torres López, M. T., Quintero Fuentes, M. P., Rosas, L. F., y Ramírez, J. H. (2022). Rendimiento laboral del personal de salud mental relacionado con el riesgo psicosocial. *European Scientific Journal ESJ*, 11, 15. <https://doi.org/10.19044/esjpreprint.11.2022.p15>
- Torres Mansur, S. M., Segovia Romo, A., y Placeres Salinas, S. I. (2022). El rol del empoderamiento psicológico en la productividad del empleado. *Vinculatégica EFAN*, 8(4), 147-157. <https://doi.org/10.29105/vtga8.4-331>
- Wagner, A., Tsarouha, E., Ög, E., Preiser, C., Rieger, M. A., y Rind, E. (2022). Work-related psychosocial demands related to work organization in small sized companies (SMEs) providing health-oriented services in Germany—a qualitative analysis. *BMC Public Health*, 22(1), 390. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-12700-4>