

Factores Psicosociales, Riesgos Emergentes y Salud Mental en Seguridad y Salud Ocupacional: Revisión Integrativa

Psychosocial Factors, Emerging Risks, and Mental Health in Occupational Safety and Health: An Integrative Review

 Adrian Arturo Alvarado-Cedeño¹,  Arelys Margarita Bolaño-Moreira¹,  Sandra Maribel Navarrete-Cusme¹,  Wendy Katherine Pérez-Chila¹,  Kimberly Juliana Rosado-Daza¹,  Andrés Antonio Vélez-Luna^{1*}

¹ Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ecuador

Recibido: 13 de mayo de 2026. **Aceptado:** 23 de julio de 2026. **Publicado en línea:** 6 de agosto de 2026

*Autor de correspondencia: andres.velez@uleam.edu.ec

Resumen

Justificación Las transformaciones recientes del trabajo han incrementado la complejidad de los desafíos para la salud de la población trabajadora. **Objetivo:** Analizar la evidencia científica publicada entre 2020 y 2025 sobre la relación entre los factores psicosociales laborales, los riesgos emergentes y la salud mental trabajadoras en el ámbito de la Seguridad y Salud Ocupacional. **Metodología:** Se realizó una revisión integrativa de la literatura científica. Se seleccionaron artículos originales y estudios de revisión siguiendo las directrices de PRISMA 2020, y la evidencia se sintetizó mediante un análisis temático y comparativo. **Resultados:** Las altas demandas laborales, la baja autonomía, el escaso apoyo organizacional, la inseguridad laboral, el acoso y el desequilibrio esfuerzo-recompensa se asociaron con mayores niveles de estrés, burnout, síntomas depresivos, ausentismo y menor bienestar. Asimismo, los riesgos emergentes vinculados con la digitalización, como el teletrabajo, el tecnoestrés y la gestión algorítmica, presentaron efectos variables sobre la salud mental, dependiendo de las condiciones de organización del trabajo. Las intervenciones dirigidas a mejorar las condiciones organizacionales mostraron mayor efectividad para prevenir los riesgos psicosociales que aquellas centradas en estrategias individuales. **Conclusión:** La prevención debe priorizar intervenciones sobre las condiciones organizacionales del trabajo para proteger la salud mental y promover entornos laborales saludables.

Palabras clave: bienestar laboral, factores de riesgos psicosociales, riesgos laborales, riesgos psicosociales.

Abstract

Justification: Recent transformations in the world of work have increased the complexity of the challenges affecting workers' health. **Objective:** To analyze the scientific evidence published between 2020 and 2025 on the relationship between workplace psychosocial factors, emerging risks, and workers' mental health within the field of Occupational Safety and Health. **Methodology:** An integrative literature review was conducted. Original research articles and review studies were selected following the PRISMA 2020 guidelines, and the evidence was synthesized through thematic and comparative analysis. **Results:** High job demands, low job autonomy, limited organizational support, job insecurity, workplace harassment, and effort–reward imbalance were associated with higher levels of stress, burnout, depressive symptoms, absenteeism, and reduced well-being. Emerging risks related to digitalization, including telework, technostress, and algorithmic management, showed variable effects on mental health depending on work organization conditions. Interventions aimed at improving organizational working conditions were more effective in preventing psychosocial risks than those focused on individual-level strategies. **Conclusion:** Prevention efforts should prioritize interventions targeting organizational working conditions to protect workers' mental health and promote healthy work environments.

Keywords: workplace well-being; psychosocial risk factors; occupational risks; psychosocial risks.

Cita: Alvarado-Cedeño, A. A., Bolaño-Moreira, A. M., Navarrete-Cusme, S. M., Pérez-Chila, W. K., Rosado-Daza, K. J., Vélez-Luna, A. A. (2026). Factores Psicosociales, Riesgos Emergentes y Salud Mental en Seguridad y Salud Ocupacional: Revisión Integrativa. *Erevna Research Reports*, 4(2), e2026036. <https://doi.org/10.70171/persc534>



INTRODUCCIÓN

La salud mental laboral constituye un componente esencial de la Seguridad y Salud Ocupacional, ya que las condiciones en las que se desarrolla el trabajo influyen directamente en el bienestar de las personas trabajadoras. Aspectos como las demandas laborales, la autonomía, la estabilidad del empleo, las relaciones interpersonales, el liderazgo y las oportunidades de participación pueden actuar como factores protectores o de riesgo, dependiendo de la forma en que se gestionen dentro de las organizaciones. En trabajadores jóvenes, las altas exigencias, la inseguridad laboral, la baja autonomía, la limitada variedad de habilidades y la falta de reconocimiento se han asociado con un mayor riesgo de presentar alteraciones en la salud mental, lo que evidencia que estos problemas no pueden explicarse únicamente por características individuales (Law et al., 2020).

En este contexto, los factores psicosociales comprenden el conjunto de condiciones relacionadas con la organización y el contenido del trabajo, el control sobre las tareas, el apoyo social, la recompensa, la justicia organizacional y el equilibrio entre la vida laboral y personal. La evidencia disponible señala asociaciones consistentes entre el desequilibrio esfuerzo-recompensa, las elevadas demandas laborales y la baja justicia organizacional con diversos desenlaces adversos para la salud mental; sin embargo, la magnitud de estas asociaciones varía según el diseño metodológico y las características de los estudios analizados (van der Molen et al., 2020). Además, la coexistencia entre exposiciones laborales desfavorables y síntomas psicológicos no implica necesariamente una relación causal, debido a la influencia de factores como el autorreporte, la confusión residual, la selección de participantes y la posible causalidad inversa, por lo que la interpretación de la evidencia requiere un análisis crítico (Mikkelsen et al., 2021).

A estas condiciones tradicionales se suman las transformaciones derivadas de la digitalización del trabajo. La incorporación del teletrabajo, la conectividad permanente, la gestión algorítmica y el uso intensivo de tecnologías ha modificado la organización laboral, generando simultáneamente nuevas demandas y oportunidades. Si bien estas modalidades pueden favorecer la flexibilidad, el acceso a la información y la autonomía, también pueden incrementar la carga cognitiva, dificultar la desconexión del trabajo e intensificar los mecanismos de vigilancia y control, por lo que sus efectos dependen en gran medida del contexto organizacional y de la forma en que estas tecnologías son implementadas (Dragano & Lunau, 2020; Parent-Rochelleau & Parker, 2022).

La persistencia de problemas como el estrés, la ansiedad, los síntomas depresivos, el burnout y el ausentismo relacionado con trastornos mentales refleja que el reconocimiento de los riesgos psicosociales no siempre se traduce en estrategias preventivas efectivas. Asimismo, la rápida transformación de las formas de trabajo ha ampliado la complejidad del problema al incorporar riesgos emergentes cuyas implicaciones aún no se comprenden de manera integral. Aunque existe una producción científica creciente sobre esta temática, los estudios presentan diferencias metodológicas, diversidad de contextos y resultados heterogéneos, lo que dificulta obtener una visión integrada que oriente la toma de decisiones en Seguridad y Salud Ocupacional. En consecuencia, resulta pertinente sintetizar críticamente la evidencia disponible para comprender la relación entre los factores psicosociales laborales, los riesgos emergentes y la salud mental de las personas trabajadoras.

En este contexto, la presente revisión busca responder la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué evidencia científica publicada entre 2020 y 2025 describe la relación entre los factores psicosociales laborales, incluidos los riesgos tradicionales y emergentes, y la salud mental de las personas

trabajadoras en el ámbito de la Seguridad y Salud Ocupacional? En correspondencia con esta interrogante, el objetivo del estudio fue analizar la evidencia científica publicada entre 2020 y 2025 sobre la relación entre los factores psicosociales laborales, los riesgos emergentes y la salud mental de las personas trabajadoras en el ámbito de la Seguridad y Salud Ocupacional, mediante una revisión integrativa.

Marco Conceptual

El marco conceptual del estudio se organiza en torno a tres ejes: los factores psicosociales laborales, los riesgos psicosociales emergentes y la salud mental laboral. La relación entre estos elementos permite comprender cómo las características de la organización, el contenido de las tareas y el entorno de trabajo pueden actuar como condiciones de protección o de riesgo para el bienestar psicológico de las personas trabajadoras (van Veen et al., 2023).

Factores Psicosociales Laborales

Los factores psicosociales laborales comprenden las condiciones relacionadas con la organización, el contenido y la ejecución del trabajo, así como con las relaciones sociales que se desarrollan en este entorno. Incluyen aspectos como las demandas laborales, el grado de autonomía, el apoyo social, la claridad de las funciones, la estabilidad contractual, el reconocimiento y las posibilidades de participación en las decisiones organizacionales.

Estos factores no tienen necesariamente una connotación negativa. Cuando existe una distribución equilibrada de las exigencias y los recursos, pueden favorecer la motivación, el compromiso, la satisfacción y el desarrollo profesional. En cambio, cuando las demandas superan los recursos disponibles para afrontarlas, pueden convertirse en fuentes de riesgo capaces de deteriorar el bienestar psicológico y el desempeño laboral.

En los trabajadores jóvenes, las altas exigencias, el escaso control sobre las tareas, la falta de apoyo organizacional y las condiciones contractuales adversas constituyen exposiciones relevantes para la prevención de problemas de salud relacionados con el trabajo. Por esta razón, el análisis de los factores psicosociales debe considerar tanto las características objetivas del puesto como la manera en que estas son percibidas y experimentadas por quienes desempeñan las actividades laborales.

Dentro de este análisis, el clima de seguridad psicosocial expresa el grado en que la dirección prioriza la salud psicológica mediante políticas, prácticas organizacionales, mecanismos de comunicación y espacios de participación. Una cultura preventiva orientada al bienestar puede contribuir a reducir las demandas excesivas, fortalecer los recursos laborales y disminuir los efectos de la inseguridad, el conflicto entre el trabajo y la vida personal y el desequilibrio entre el esfuerzo realizado y la recompensa recibida (Amoadu et al., 2023).

Riesgos Psicosociales Emergentes

Los riesgos psicosociales emergentes comprenden condiciones que han adquirido mayor presencia o intensidad como consecuencia de las transformaciones tecnológicas, organizacionales y contractuales del trabajo. Se consideran emergentes porque pueden corresponder a exposiciones nuevas o a riesgos previamente conocidos que se manifiestan de manera distinta en los entornos laborales contemporáneos. Sus efectos pueden alcanzar el bienestar psicológico, la salud general y el desempeño de las personas trabajadoras.

En este estudio se consideran principalmente la violencia psicológica y el acoso laboral, la inseguridad laboral y el tecnoestrés. Aunque estas condiciones forman parte del campo general de los factores psicosociales, su creciente presencia y las nuevas formas en que se manifiestan justifican su análisis dentro de los riesgos emergentes.

La violencia psicológica y el acoso laboral deterioran la percepción de seguridad, el sentido de pertenencia y la confianza en las relaciones interpersonales. Estas exposiciones pueden asociarse con consecuencias psicológicas, profesionales y organizacionales, entre ellas ansiedad, agotamiento emocional, intención de abandonar el empleo, disminución del desempeño y deterioro de las relaciones laborales. Su prevención requiere canales de denuncia confiables, liderazgo responsable y respuestas institucionales que eviten la normalización de conductas perjudiciales (Goh et al., 2022).

Por otra parte, la inseguridad laboral se refiere a la percepción o anticipación de una posible pérdida del empleo o de condiciones valoradas, como los ingresos, la estabilidad, las funciones y las oportunidades de desarrollo profesional. La incertidumbre sobre la continuidad del trabajo puede incrementar el riesgo de deterioro de la salud mental y general. Por ello, la gestión preventiva debe incorporar medidas que favorezcan la previsibilidad, la estabilidad y una comunicación clara sobre los cambios organizacionales (Salas-Nicás et al., 2024).

El tecnoestrés, a su vez, comprende las respuestas de tensión relacionadas con el uso intensivo de las tecnologías en el trabajo. Puede manifestarse mediante la sobrecarga de información, la invasión del tiempo personal, la complejidad de las herramientas digitales, la inseguridad frente a los cambios tecnológicos y la incertidumbre ocasionada por su actualización constante. La sobrecarga y la invasión tecnológica se han asociado con resultados desfavorables para la salud y el desempeño; sin embargo, la diversidad de conceptos e instrumentos utilizados dificulta la comparación de los resultados entre investigaciones (Borle et al., 2021).

Salud Mental Laboral

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud mental como un estado de bienestar que permite a las personas afrontar las tensiones de la vida, desarrollar sus capacidades, aprender, trabajar de manera productiva y contribuir a su comunidad. En el ámbito laboral, este concepto comprende la capacidad de responder a las exigencias del trabajo, mantener un adecuado funcionamiento psicológico y desempeñarse en un entorno seguro y saludable (OMS, 2022).

Desde esta perspectiva, Organización Internacional del Trabajo (OIT) señalan que la salud mental se relaciona con la interacción entre las exigencias laborales y los recursos disponibles para afrontarlas. Cuando las demandas son excesivas, existe poco control sobre las tareas, se percibe inseguridad contractual, se presentan situaciones de violencia o la tecnología invade el tiempo personal, pueden aparecer respuestas de tensión, agotamiento, malestar psicológico, desmotivación y dificultades en el desempeño (OIT, 2022).

En contraste, el apoyo social, la autonomía, el reconocimiento, la comunicación organizacional y los mecanismos de prevención pueden actuar como recursos protectores. De este modo, la salud mental laboral depende tanto de las condiciones establecidas por la organización como de los recursos personales y sociales disponibles para responder a las exigencias del trabajo. La prevención, por tanto, debe orientarse a mantener un equilibrio entre las demandas laborales, los recursos organizacionales y las posibilidades reales de recuperación de las personas trabajadoras (OIT, 2022).

METODOLOGÍA

Se realizó una revisión integrativa de la literatura científica, debido a que este tipo de revisión permite reunir, comparar y sintetizar evidencia proveniente de diferentes diseños de investigación para ofrecer una comprensión amplia del fenómeno de estudio. La revisión siguió las directrices de PRISMA 2020 como guía para documentar de forma transparente las etapas de identificación, cribado, elegibilidad e inclusión de los estudios, sin presentarse como una revisión sistemática registrada (Page et al., 2021).

La búsqueda bibliográfica se efectuó en julio de 2026 e incluyó publicaciones editadas entre enero de 2020 y diciembre de 2025. Se consultaron las bases de datos PubMed/PubMed Central, revistas y editoriales científicas, identificadores DOI y las referencias bibliográficas de los estudios seleccionados. La estrategia de búsqueda combinó términos relacionados con factores psicosociales, salud mental laboral, estrés, depresión, burnout, teletrabajo, tecnoestrés, inseguridad laboral, acoso y gestión algorítmica en español e inglés (Page et al., 2021).

Se incluyeron artículos originales, revisiones sistemáticas, metaanálisis, revisiones de alcance y revisiones de revisiones que evaluaran población trabajadora adulta, al menos una exposición psicosocial laboral y un desenlace relacionado con la salud mental o el bienestar. Se excluyeron publicaciones anteriores a 2020, literatura no revisada por pares, estudios sin relación directa con el ámbito ocupacional y documentos cuyos datos bibliográficos no pudieron verificarse (Law et al., 2020).

La selección de los estudios comprendió la eliminación de duplicados, la revisión de títulos y resúmenes, la evaluación de los textos completos y la verificación de su pertinencia con los criterios de inclusión. En el caso del trabajo remoto, se consideraron aquellos estudios que analizaron aspectos relacionados con las demandas laborales, los recursos disponibles, la interacción trabajo-familia, el aislamiento, la autonomía, la productividad, el compromiso o el estrés desde la perspectiva del diseño del trabajo (Wang et al., 2021).

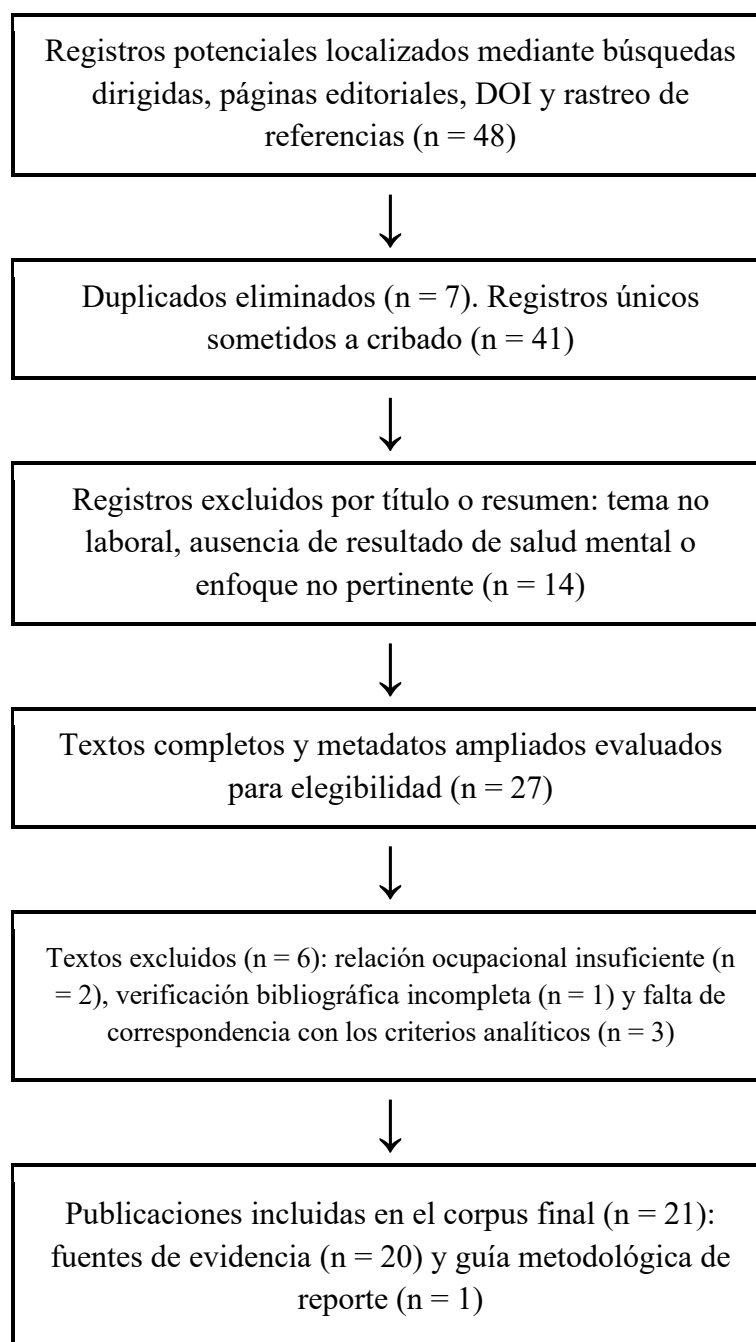
Posteriormente, la información se organizó en una matriz de extracción que incluyó autor, año, alcance geográfico, diseño, población o corpus, exposición, resultados principales y limitaciones. La evidencia se integró mediante un análisis temático y comparativo, identificando coincidencias, diferencias y vacíos de conocimiento, sin establecer relaciones causales cuando estas no estaban respaldadas por la evidencia disponible (Mikkelsen et al., 2021). Finalmente, la valoración crítica consideró el diseño metodológico, el tamaño y la diversidad de las muestras, el control de factores de confusión, la temporalidad, la calidad de las mediciones y la transferibilidad de los hallazgos, además de la capacidad de los estudios para relacionar las políticas organizacionales y el clima preventivo con las demandas laborales, los recursos disponibles, la salud, la seguridad y el desempeño de los trabajadores (Amoadu et al., 2023).

Flujo de Selección de los Estudios

La estrategia de búsqueda permitió identificar inicialmente 48 registros mediante búsquedas dirigidas en bases de datos, revistas científicas, identificadores DOI y referencias bibliográficas. Tras eliminar 7 registros duplicados, 41 publicaciones fueron sometidas al proceso de cribado mediante la revisión de títulos y resúmenes. En esta etapa se excluyeron 14 estudios por no abordar el ámbito laboral, no evaluar desenlaces relacionados con la salud mental o no corresponder al objetivo de la revisión.

Posteriormente, 27 publicaciones fueron evaluadas en texto completo para determinar su elegibilidad. De estas, 6 fueron excluidas por presentar una relación ocupacional insuficiente ($n = 2$), información bibliográfica no verificable ($n = 1$) o incumplimiento de los criterios analíticos establecidos ($n = 3$). Finalmente, el corpus de la revisión quedó conformado por 21 publicaciones, correspondientes a 20 fuentes de evidencia científica y una guía metodológica de reporte (PRISMA 2020), las cuales constituyeron la base para la síntesis de los hallazgos.

Figura 1. Flujo de Depuración y Selección Documental Orientado por PRISMA 2020



RESULTADOS

La síntesis de la evidencia permitió identificar que los riesgos psicosociales laborales afectan la salud mental a través de múltiples dimensiones relacionadas con la organización del trabajo, las condiciones de empleo, las transformaciones tecnológicas y la implementación de estrategias preventivas. En conjunto, los estudios mostraron resultados consistentes, aunque la diversidad metodológica y el predominio de investigaciones transversales limitaron la posibilidad de establecer relaciones causales entre la exposición a los factores psicosociales y los desenlaces en salud mental (Van Veen., 2023).

los factores asociados con la organización del trabajo constituyeron el grupo de riesgos con mayor respaldo empírico. La combinación de elevadas exigencias laborales, escasa autonomía, insuficiente apoyo social, desequilibrio entre esfuerzo y recompensa e incertidumbre respecto a la estabilidad entre esfuerzo y recompensa e incertidumbre respecto a la estabilidad del empleo se relacionó de forma recurrente con mayores niveles de estrés, agotamiento psicológico y deterioro del bienestar. En trabajadores jóvenes, estos factores evidenciaron una mayor susceptibilidad debido a las condiciones inserción laboral y a la menor estabilidad contractual. (Goh et al., 2022).

Dentro de los riesgos organizacionales, el acoso laboral destacó como uno de los factores de mayor impacto sobre la salud mental. La evidencia mostró asociaciones con síntomas de ansiedad, agotamiento emocional, intención de abandonar el empleo, disminución del desempeño y deterioro de las relaciones laborales. Estos efectos más pronunciados cuando las organizaciones carecían de mecanismos eficaces para prevenir, denunciar y atender estas situaciones, favoreciendo la percepción de vulnerabilidad entre los trabajadores (Salas-Nicás et al., 2024).

Respecto a las nuevas formas de organización del trabajo, la digitalización y la incorporación creciente de tecnologías modificaron simultáneamente las demandas y los recursos laborales. Aunque la automatización y las herramientas digitales facilitaron mayores niveles de flexibilidad y autonomía, también incrementaron la carga cognitiva, la complejidad de las tareas y la dificultad para establecer límites entre la vida laboral y personal. No obstante, la evidencia disponible aún resulta insuficiente para conformar una relación causal entre el tecnoestrés y el desarrollo de trastornos mentales, debido al reducido número de estudios longitudinales disponibles. (Dragano & Lunau, 2020).

Los resultados relacionados con el teletrabajo mostraron que sus efectos dependen principalmente de las condiciones organizacionales bajo las cuales se implementa. La disponibilidad de apoyo social, autonomía en la ejecución de las tareas, recursos tecnológicos adecuados y condiciones de ergonómicas favorables se asociaron con mejores indicadores de bienestar. Por el contrario, el conflicto entre el trabajo y la familia y la falta de límites entre ambos incrementaron el estrés, la fatiga y la disminución del rendimiento laboral (Wang et al., 2021).

Los estudios desarrollados durante la pandemia por el COVID-19 reforzaron estos hallazgos al evidenciar que el trabajo desde el hogar intensificó el impacto de factores económicos, familiares y sociales sobre la salud mental. La pérdida de ingresos, la inseguridad laboral y las dificultades para conciliar las responsabilidades familiares con las laborales incrementaron el malestar psicológico, mientras que la desconexión psicológica del trabajo, la autonomía y una interacción positiva entre la vida laboral y familiar actuaron como factores protectores. Estos resultados sugieren que la efectividad del trabajo remoto depende tanto de las características del empleo como contexto personal y socioeconómico del trabajador. (Galanti et al., 2021).

La evidencia latinoamericana incluida mostró que la pérdida de ingresos, los problemas financieros, el desempleo o la imposibilidad de trabajar y ciertas formas rígidas de trabajo remoto se relacionaron con peor salud mental. La desconexión psicológica del trabajo y una interacción trabajo-familia favorable actuaron como recursos protectores, subrayando la necesidad de adaptar las políticas al contexto económico y doméstico (Trógolo et al., 2022).

De manera complementaria, la evidencia sobre el estrés asociado al teletrabajo indicó que una proporción importante de las investigaciones reportó incrementos en la tensión psicológica y física durante la transición abrupta hacia esta modalidad. Aunque la mayoría de estos estudios fueron realizados durante el contexto pandémico, los resultados coinciden en destacar la importancia de garantizar apoyo técnico, acompañamiento organizacional y adecuadas condiciones ergonómicas para reducir los riesgos psicosociales derivados del trabajo remoto (Gualano et al., 2023).

otra línea de investigación identifico que la gestión algorítmica constituye un factor emergente con potencial para modificar las condiciones psicosociales del trabajo. Los sistemas automatizados de monitoreo, asignación de tareas, evaluación del desempeño y toma de decisiones pueden incrementar las exigencias laborales cuando operan sin suficiente transparencia o supervisión humana. En contraste, la incorporación de criterios de equidad, aplicabilidad y revisión de las decisiones automatizadas puede disminuir los efectos adversos sobre el bienestar de los trabajadores. (Parent-Rocheleau & Parker, 2022).

La evidencia sobre las estrategias preventivas mostró que las intervenciones dirigidas a modificar la organización del trabajo fueron más efectivas que aquellas centradas exclusivamente en el individuo. Las acciones orientadas a mejorar la distribución de la carga laboral, optimizar los horarios, fortalecer la participación de los trabajadores y transformar el ambiente psicosocial obtuvieron resultados más favorables, siempre que su implementación incluyera diagnósticos previos, disponibilidad de recursos, seguimiento y evaluación continua (Aust et al., 2023). En el ámbito sanitario, los estudios coincidieron en que las intervenciones individuales para el manejo del estrés resultan insuficientes cuando persisten problemas estructurales relacionados con la carga asistencial, la organización del trabajo y la disponibilidad de personal, por lo que las estrategias institucionales integrales ofrecen un mayor potencial proteger la salud mental de los trabajadores (Aust et al., 2023).

Tabla 1. Matriz de Estudios Incluidos

Autor/año	Diseño / corpus	Hallazgo principal
van der Molen et al. (2020)	Revisión sistemática y metaanálisis	Demandas, baja justicia y desequilibrio esfuerzo-recompensa mostraron asociaciones relevantes.
Law et al. (2020)	Revisión sistemática; 9 estudios	Demandas, bajo control, inseguridad y falta de recompensa se relacionaron con peor salud mental.
Duchaine et al. (2020)	Revisión sistemática y metaanálisis	Baja recompensa, desequilibrio, tensión laboral, bajo control y demandas elevaron el riesgo.
Dragano & Lunau (2020)	Revisión narrativa actualizada	La tecnología ofrece riesgos y oportunidades según carga, autonomía y diseño.
Borle et al. (2021)	Revisión sistemática; 21 estudios	Tecno-sobrecarga y tecno-invasión se asociaron de forma consistente con resultados adversos.
Mikkelsen et al. (2021)	Revisión sistemática y metaanálisis	Se observaron asociaciones, pero la causalidad permanece afectada por confusión y medición.

Autor/año	Diseño / corpus	Hallazgo principal
Wang et al. (2021)	Métodos mixtos	Apoyo, autonomía y disciplina facilitaron el trabajo remoto; soledad e interferencias lo dificultaron.
Galanti et al. (2021)	Estudio transversal; 209 personas	Conflicto familiar y aislamiento se asociaron con estrés y peores resultados laborales.
Goh et al. (2022)	Resumen de revisiones	El acoso tuvo consecuencias psicológicas, profesionales y organizacionales.
Parent-Rochelleau & Parker (2022)	Revisión teórica	Transparencia, justicia e influencia humana moderan demandas y recursos.
Trógolo et al. (2022)	Estudio transversal nacional; 1.049 personas	Pérdida de ingresos y conflicto se relacionaron con peor salud mental; desconexión fue protectora.
van Veen et al. (2023)	Revisión sistemática; 17 estudios	Demandas, bajo control y poco apoyo fueron factores relevantes, con certeza limitada.
Gualano et al. (2023)	Revisión sistemática; 19 estudios / 10.012 personas	La mayoría de estudios informó incremento de tensión durante el trabajo remoto pandémico.
Amoadu et al. (2023)	Revisión de alcance; 93 estudios	La prioridad directiva de la salud psicológica se relacionó con mejores demandas, recursos y resultados.
Catapano et al. (2023)	Revisión sistemática; 18 estudios	Intervenciones organizacionales e individuales mostraron beneficios variables.
Aust et al. (2023)	Revisión de revisiones; 52 revisiones / 957 estudios	Mayor respaldo para cambios de tiempo, tareas, influencia y ambiente psicosocial.
Figueiredo et al. (2024)	Revisión sistemática; 64 artículos	El teletrabajo mostró naturaleza dual y efectos condicionados por el contexto.
Salas-Nicás et al. (2024)	Actualización longitudinal	La inseguridad cognitiva aumentó el riesgo de mala salud mental y general.
Page et al. (2021)	Guía metodológica	Aporta criterios de transparencia para identificación, selección y reporte.

DISCUSIÓN

La síntesis de la evidencia indica que los factores psicosociales tradicionales y los riesgos emergentes comparten mecanismos que afectan la salud mental de las personas trabajadoras, entre ellos las elevadas demandas laborales, el escaso control sobre las tareas, el apoyo organizacional insuficiente, el conflicto entre la vida laboral y personal y las limitadas oportunidades de recuperación. En este contexto, el teletrabajo representa un ejemplo de esta complejidad, ya que el aislamiento y el conflicto trabajo-familia pueden incrementar el estrés, mientras que la autonomía y la flexibilidad favorecen el compromiso y la productividad. Estos hallazgos ponen de manifiesto que una misma modalidad de trabajo puede generar efectos diferentes según las condiciones organizacionales y los recursos disponibles para las personas trabajadoras (Galanti et al., 2021).

Asimismo, la evidencia sugiere que la salud mental laboral no depende exclusivamente de las condiciones del puesto de trabajo, sino también de factores económicos, familiares y sociales que

influyen en la capacidad para afrontar las demandas laborales. En este sentido, la desconexión psicológica del trabajo y una interacción positiva entre la vida laboral y familiar actúan como recursos protectores; sin embargo, su disponibilidad está condicionada por aspectos como los horarios, los ingresos, las condiciones de vivienda y el apoyo social. Esto evidencia la necesidad de implementar estrategias preventivas que consideren las desigualdades sociales y ocupacionales presentes en los distintos contextos laborales (Trógolo et al., 2022).

Por otra parte, la evidencia disponible respalda un enfoque preventivo centrado prioritariamente en la organización del trabajo. Las intervenciones dirigidas a reducir las fuentes de exposición, mediante mejoras en la distribución de las cargas laborales, los horarios, la participación y el ambiente psicosocial, muestran resultados más consistentes que aquellas orientadas únicamente al fortalecimiento de recursos individuales. En consecuencia, las acciones como la formación, el apoyo psicológico y las estrategias personales deben entenderse como medidas complementarias y no como sustitutos de las intervenciones sobre las condiciones organizacionales, especialmente en sectores caracterizados por una elevada demanda emocional (Catapano et al., 2023).

Finalmente, los resultados relacionados con el teletrabajo deben interpretarse con cautela, ya que gran parte de la evidencia procede del periodo de transición generado por la pandemia de COVID-19. Aunque los estudios disponibles aportan información relevante sobre el estrés, el aislamiento, el apoyo organizacional y las diferencias de género, sus resultados no pueden extrapolarse de manera automática a modelos híbridos o permanentes de trabajo remoto. Por ello, resulta necesario desarrollar estudios longitudinales que permitan evaluar los efectos de estas modalidades en diferentes contextos organizacionales y comparar sus resultados con otras formas de organización del trabajo (Gualano et al., 2023).

Implicaciones para la Seguridad y Salud Ocupacional

Los hallazgos de esta revisión indican que la gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional debe incorporar de manera sistemática la evaluación de los riesgos psicosociales dentro de sus procesos de gestión y actualizarla conforme evolucionen las formas de organización del trabajo, las tecnologías empleadas, los horarios y las modalidades laborales. Esta evaluación debe considerar tanto los factores psicosociales tradicionales como los riesgos emergentes asociados con la hiperconectividad, el teletrabajo y la gestión algorítmica.

En este contexto, las estrategias preventivas deben priorizar intervenciones dirigidas a las fuentes organizacionales de exposición, incluyendo la carga y el ritmo de trabajo, la organización de los turnos, la claridad de funciones, el nivel de autonomía, la calidad del liderazgo, la prevención de la violencia y el acoso, la estabilidad laboral y las políticas de desconexión digital. Las intervenciones individuales pueden complementar estas acciones, pero no sustituyen la necesidad de modificar las condiciones laborales que originan los riesgos psicosociales.

Asimismo, la implementación de sistemas de gestión algorítmica debe incorporar principios de transparencia, equidad, supervisión humana y participación de las personas trabajadoras durante los procesos de diseño, aplicación y evaluación. Del mismo modo, resulta recomendable realizar un seguimiento continuo mediante indicadores relacionados con el bienestar psicológico, el burnout, el ausentismo, la rotación del personal, los incidentes laborales y la percepción de apoyo organizacional, con el propósito de evaluar la efectividad de las medidas implementadas y realizar los ajustes necesarios.

CONCLUSIÓN

La evidencia analizada muestra que los factores psicosociales laborales mantienen una relación consistente con el estrés, los síntomas depresivos, el burnout, el ausentismo y la disminución del bienestar, especialmente cuando confluyen altas demandas laborales, escaso control sobre las tareas, bajo apoyo organizacional, inseguridad laboral, acoso y desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa. Asimismo, los riesgos asociados con la transformación digital no sustituyen a los factores psicosociales tradicionales, sino que modifican la forma en que estos se manifiestan. En este sentido, el teletrabajo, el tecnoestrés y la gestión algorítmica pueden representar tanto factores de riesgo como recursos, dependiendo de las condiciones de organización del trabajo, el nivel de autonomía, el apoyo organizacional y las posibilidades de desconexión digital.

Implicaciones y Limitaciones

Los hallazgos de esta revisión respaldan la incorporación sistemática de los riesgos psicosociales en la gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional, considerando tanto los factores tradicionales como los emergentes. Asimismo, proporcionan elementos para fortalecer las estrategias preventivas, orientar el diseño de políticas institucionales y promover investigaciones que contribuyan a la protección de la salud mental en distintos contextos laborales.

Esta revisión se limitó a publicaciones editadas entre 2020 y 2025 en español e inglés. Aunque siguió las directrices de PRISMA 2020 para el proceso de selección, no corresponde a una revisión sistemática registrada ni realizó una evaluación formal del riesgo de sesgo. Además, la heterogeneidad metodológica de los estudios incluidos limitó la comparación directa de los hallazgos.

Contribuciones

ACAA, BMAM, NCSM, PCWK, RDKJ, VLAA.: Diseño de la investigación, administración del proyecto, análisis e interpretación formal de datos, redacción manuscrito y revisión final del manuscrito. Toma de datos, revisión de la bibliografía y redacción manuscrito. Hemos leído y aprobado la versión final del manuscrito, así mismo estamos de acuerdo con la responsabilidad de todos los aspectos del trabajo presentado.

Conflicto de Interés

Los autores declaran que no tienen conflictos de interés en relación con el trabajo presentado en este informe.

Uso de Inteligencia Artificial

No se usaron tecnologías de IA o asistidas por IA para el desarrollo de este trabajo.

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

- Amoadu, M., Ansah, E. W., & Sarfo, J. O. (2023). Influence of psychosocial safety climate on occupational health and safety: A scoping review. *BMC Public Health*, 23(1), Article 1344. <https://doi.org/10.1186/s12889-023-16246-x>
- Aust, B., Møller, J. L., Nordentoft, M., Frydendall, K. B., Bengtsen, E., Jensen, A. B., Garde, A. H., Kompier, M., Semmer, N., Rugulies, R., & Jaspers, S. Ø. (2023). How effective are organizational-level interventions in improving the psychosocial work environment, health,

- and retention of workers? A systematic overview of systematic reviews. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 49(5), 315–329. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4097>
- Borle, P., Reichel, K., Niebuhr, F., & Voelter-Mahlknecht, S. (2021). How are techno-stressors associated with mental health and work outcomes? A systematic review of occupational exposure to information and communication technologies within the technostress model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(16), Article 8673. <https://doi.org/10.3390/ijerph18168673>
- Catapano, P., Cipolla, S., Sampogna, G., Perris, F., Luciano, M., Catapano, F., & Fiorillo, A. (2023). Organizational and individual interventions for managing work-related stress in healthcare professionals: A systematic review. *Medicina*, 59(10), Article 1866. <https://doi.org/10.3390/medicina59101866>
- Dragano, N., & Lunau, T. (2020). Technostress at work and mental health: Concepts and research results. *Current Opinion in Psychiatry*, 33(4), 407–413. <https://doi.org/10.1097/YCO.0000000000000613>
- Duchaine, C. S., Aubé, K., Gilbert-Ouimet, M., Vézina, M., Ndjaboué, R., Massamba, V., Talbot, D., Lavigne-Robichaud, M., Trudel, X., Pena-Gralle, A.-P. B., Lesage, A., Moore, L., Milot, A., Laurin, D., & Brisson, C. (2020). Psychosocial stressors at work and the risk of sickness absence due to a diagnosed mental disorder: A systematic review and meta-analysis. *JAMA Psychiatry*, 77(8), 842–851. <https://doi.org/10.1001/jamapsychiatry.2020.0322>
- Figueiredo, E., Margaça, C., Hernández-Sánchez, B., & Sánchez-García, J. C. (2024). Teleworking effects on mental health—A systematic review and a research agenda. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(3), Article 243. <https://doi.org/10.3390/ijerph21030243>
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(7), e426–e432. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>
- Goh, H. S., Hosier, S., & Zhang, H. (2022). Prevalence, antecedents, and consequences of workplace bullying among nurses—A summary of reviews. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(14), Article 8256. <https://doi.org/10.3390/ijerph19148256>
- Gualano, M. R., Santoro, P. E., Borrelli, I., Rossi, M. F., Amantea, C., Daniele, A., & Moscato, U. (2023). TELewoRK-RelAted Stress (TERRA), psychological and physical strain of working from home during the COVID-19 pandemic: A systematic review. *Workplace Health & Safety*, 71(2), 58–67. <https://doi.org/10.1177/21650799221119155>
- International Labour Organization. (2022). *Mental health at work: Policy brief*. World Health Organization. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240057944>
- Law, P. C. F., Too, L. S., Butterworth, P., Witt, K., Reavley, N., & Milner, A. J. (2020). A systematic review on the effect of work-related stressors on mental health of young workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 93(5), 611–622. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01516-7>
- Mikkelsen, S., Coggon, D., Andersen, J. H., Casey, P., Flachs, E. M., Kolstad, H. A., Mors, O., & Bonde, J. P. (2021). Are depressive disorders caused by psychosocial stressors at work? A systematic review with meta-analysis. *European Journal of Epidemiology*, 36(5), 479–496. <https://doi.org/10.1007/s10654-021-00725-9>

- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, Article n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Parent-Rocheleau, X., & Parker, S. K. (2022). Algorithms as work designers: How algorithmic management influences the design of jobs. *Human Resource Management Review*, 32(3), Article 100838. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100838>
- Salas-Nicás, S., Esteve-Matalí, L., Llorens-Serrano, C., & Navarro-Giné, A. (2024). Job insecurity, mental health, and general health over time: A longitudinal update of a cross-sectional study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 66(7), 523–527. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000003096>
- Trógolo, M. A., Moretti, L. S., & Medrano, L. A. (2022). A nationwide cross-sectional study of workers' mental health during the COVID-19 pandemic: Impact of changes in working conditions, financial hardships, psychological detachment from work and work-family interface. *BMC Psychology*, 10(1), Article 73. <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00783-y>
- van der Molen, H. F., Nieuwenhuijsen, K., Frings-Dresen, M. H. W., & de Groene, G. (2020). Work-related psychosocial risk factors for stress-related mental disorders: An updated systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*, 10(7), Article e034849. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-034849>
- van Veen, M., Oude Hengel, K. M., Schelvis, R. M. C., Bongers, P. M., Ket, J. C. F., van der Beek, A. J., & Boot, C. R. L. (2023). Psychosocial work factors affecting mental health of young workers: A systematic review. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 96(1), 57–75. <https://doi.org/10.1007/s00420-022-01907-y>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16–59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- World Health Organization. (2022). *WHO guidelines on mental health at work*. World Health Organization. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>