

Factores psicosociales que afectan a los empleados en las organizaciones

(Psychosocial factors that affect employees in organizations)

Dr. Armando Ortiz Guzmán

Resumen. En décadas recientes, se ha detectado que algunos de los riesgos que han cobrado notoriedad en las organizaciones, son aquéllos que tienen su origen en factores psicosociales. Los factores psicosociales laborales son todas aquellas condiciones de trabajo que surgen de la interacción del colaborador con los elementos necesarios para realizar sus actividades laborales. Algunos de los factores de riesgo psicosociales que afectan a los empleados de la organización son: ambiente de trabajo, carga de trabajo, falta de control, liderazgo, reconocimiento, organización del tiempo y violencia. Las enfermedades psicológicas provocadas por estos factores son: estrés, frustración, ansiedad, depresión, problemas cardiovasculares y sobrepeso. Las afectaciones que provocan a las organizaciones estos factores de riesgo son: baja productividad, accidentes laborales, incremento en la rotación de personal, inestabilidad laboral y bajo sentido de pertenencia hacia la misma organización. En todo proceso de las organizaciones es posible que se generen accidentes debido a la existencia de diversos factores de riesgo, por lo que es de gran importancia su identificación, prevención e intervención oportuna.

Palabras clave. Riesgos, factores psicosociales, enfermedades psicológicas, estrés, frustración, ansiedad, depresión.

Keywords. Risks, psychosocial factors, psychological illnesses, stress, frustration, anxiety, depression.

Abstract. In recent decades, it has been detected that some of the risks that have gained notoriety in organizations are those that have their origin in psychosocial factors. The psychosocial work factors are all those working conditions that arise from the interaction of the employee with the elements necessary to carry out their work activities. Some of the psychosocial risk factors that affect the employees in the organization are work environment, workload, lack of control, leadership, recognition, organization of time, and violence. The psychological illnesses caused by these factors are stress, frustration, anxiety, depression, cardiovascular problems, and being overweight. The effects caused by these risk factors to organizations are low productivity, workplace accidents, increased staff turnover, job instability, and a low sense of belonging to the same organization. In every organizational process, accidents may be generated due to the existence of various risk factors, which is why their identification, prevention and timely intervention is of great importance.

Introducción

En la actualidad, los múltiples avances tecnológicos y sociales han logrado detectar problemáticas en la sociedad; las áreas laborales, así como los empleados, no están exentos a esta situación. Investigaciones recientes a lo largo del mundo, han demostrado que los cambios generacionales tienen formas diferentes de trabajo, ya que las personalidades cambian por el contexto histórico, la estructura familiar, el desarrollo social y el crecimiento económico, entre otras.

La globalización ha traído múltiples cambios de enfoque, ya que las cadenas de suministros cada vez tienen más eslabones que a su vez provocan que el contexto laboral cambie; la evolución de las industrias ha logrado optimizar tiempos en maquinaria, tiempos de entrega, de transportación y transformaciones de la materia prima, lo que ha llevado a jornadas laborales más amplias, que el trabajador tenga más ocupaciones que cubrir y su explotación al hacer cosas por las que tal vez no está preparado, y el deber de cumplirlas en la menor cantidad de tiempo posible.

Todos estos cambios solo se ven en el proceso de producción, pero la mayoría de estas investigaciones no trabajan en las afectaciones que les acarrearán a los empleados de las organizaciones en el desempeño de su trabajo, provocando afectaciones de salud físicas, mentales y conductuales que afectan a la organización y a la sociedad donde el individuo se desenvuelve, familia, escuela, comunidad y al estado.

En la presente investigación veremos diferentes factores psicosociales que afectan al individuo dentro de la organización, pero que también trae problemáticas sociales, que si no se revisan a tiempo pueden traer consecuencias fatales en el desarrollo social, pudiendo afectar la seguridad y complicando la situación del estado.

La prevención es un factor clave, por eso enunciamos las problemáticas que trae el no actuar a tiempo en la zona laboral y los beneficios que tendremos al aplicarlas y beneficiar la organización.

Objetivos

- 1) Determinar los factores de riesgos psicosociales que afectan a los colaboradores en las organizaciones mediante una investigación, revisión y análisis documental.
- 2) Identificar las enfermedades psicológicas que provocan las organizaciones en sus empleados debido a los factores de riesgo psicosociales a través de una investigación bibliográfica.
- 3) Definir las afectaciones en las organizaciones debido a empleados bajo los efectos de los riesgos psicosociales.

Preguntas de investigación

- 1) ¿Cuáles son los factores de riesgos psicosociales que afectan a los colaboradores en las organizaciones?
- 2) ¿Cuáles son las enfermedades psicológicas que provocan las organizaciones en sus empleados debido a los factores de riesgo psicosociales?
- 3) ¿Cómo se ven afectadas las organizaciones debido a empleados bajo los efectos de los riesgos psicosociales?

Marco Teórico

En todo proceso de las organizaciones es posible que se generen accidentes debido a la existencia de diversos factores de riesgo, por lo que es de gran importancia su identificación, prevención e intervención oportuna (García et al., 2016).

López Palomar et al. (2014) nos comenta que, algunos de los riesgos que han cobrado notoriedad en las recientes décadas son aquellos que tienen su origen por factores psicosociales. Lo anterior, debido a las interacciones en las organizaciones dentro de las economías globalizadas que se desarrollan dentro de entornos altamente competitivos y que, con esto, le exigen al colaborador un mayor desgaste físico, psicológico y social que, a su vez, se traduce en estrés entre otras enfermedades. De hecho, una de las principales causas de enfermedades y accidentes laborales en la actualidad son los riesgos psicosociales en el trabajo.

Los factores psicosociales laborales son todas aquellas condiciones de trabajo que surgen de la interacción del colaborador con los elementos necesarios para realizar su actividad laboral. Si dicha interacción tiene una influencia negativa entonces el factor se convierte en un riesgo psicosocial laboral y puede tener un efecto no deseado en la actividad laboral del empleado (Almirall et al., 2018).

Estos riesgos psicosociales al estar presentes en la actividad laboral del colaborador tienen influencia sobre la accidentalidad laboral al ser agentes nocivos y con esto afectar la salud de la persona. Debido a que estos riesgos no siempre son físicos, sino psicosociales, usualmente no están a la vista de los administradores, por lo que es necesario el uso de estrategias y herramientas especiales para su identificación, medición y tratamiento.

Gil-Monte (2012) nos comenta que, al presentarse los riesgos psicosociales, debido a las interacciones entre el trabajador y sus actividades, están constituidos y se ven modificados por diversos elementos entre los que se pueden destacar aquellos presentes en la organización, como la organización del trabajo, el tipo de puesto, la tarea y el entorno y aquellos del colaborador, como su capacidad, necesidades, cultura y situaciones personales. Este mismo autor menciona algunas de las causas que originan una disfunción en la actividad laboral y producen riesgos psicosociales, tales como:

- a) Las características de la tarea
- b) Las características de la organización
- c) Las características del empleo
- d) La organización del tiempo de trabajo.

Aquellos trabajadores expuestos a estos riesgos psicosociales presentan, en su mayoría, sintomatologías psicosomáticas como problemas de sueño, cansancio, dolores de cabeza, mareos, etc., por lo que es de gran importancia su atención oportuna en las organizaciones pues las consecuencias generan un gran coste económico y social relevante.

1. Condiciones en el ambiente de trabajo

Tomando en cuenta que la salud laboral de los colaboradores depende principalmente de las condiciones que la organización provee para realizar las actividades, se puede determinar que los accidentes y enfermedades laborales son la consecuencia de condiciones deficientes imperantes en el ambiente de trabajo, por lo tanto, debe ser considerado como un riesgo (Fernández Ospina et al., 2009).

Fernández Ospina et al., (2009) menciona los elementos a considerar como parte del ambiente de trabajo, tales como agentes físicos y materiales, y cómo es que su descuido aumenta sustancialmente el riesgo de accidentes convirtiendo a este factor como uno de los de mayor riesgo debido al estado de estrés o tensión que el colaborador pueda sufrir debido a su ambiente y la precaución de evitar incidir en un accidente y afectar el funcionamiento de la organización.

Dentro de los factores ambientales que son referenciados como riesgos se puede encontrar el diseño de las áreas de trabajo que no cuentan con los espacios adecuados para las interacciones entre personas y objetos, por ser reducidos, congestionados, poco ergonómicos, inseguros o con ausencia o falta de mantenimiento (García et al., 2016).

Al igual que el espacio físico, actos inseguros dentro de la organización representan un riesgo para los colaboradores. Tal como define (Fernández Ospina et al., 2009), estos se refieren a las actitudes del personal en los que al tratar de ahorrar tiempo y evitar esfuerzos se pone en peligro su integridad física.

Es importante señalar que la dirección de la organización influye en gran medida en la conducta de seguridad de los trabajadores, proporcionando un clima de seguridad adecuado. Los efectos de la conducta de seguridad de los superiores permean a los colaboradores, generando con esto una disminución importante en el nivel de riesgo que de igual forma disminuye los índices de accidentalidad (Lluís Melia, 1998).

Diversos estudios refieren que las actitudes o actos riesgosos realizados por colaboradores están ligados a la motivación que estos tienen hacia su trabajo, de manera que un deterioro en la moral o el disgusto por la labor realizada aumentan la presencia de riesgos y la probabilidad de ocurrencia (Fernández Ospina et al., 2009).

Debido a esta gran cantidad de motivos, por los que se pueden tener riesgos en las condiciones del ambiente, es que se debe abordar su reconocimiento, evaluación y control desde una perspectiva multidisciplinaria y tomando en cuenta los diversos factores a influir en ellos.

2. Carga de trabajo

Es cada día más común que una gran cantidad de colaboradores se conviertan en elementos multifuncionales en las organizaciones como consecuencia de la disminución de personal y por lo tanto deben realizar una mayor cantidad de tareas, puesto que las vacantes no son cubiertas en su momento y las actividades son redistribuidas entre los elementos restantes. Esta situación genera sobrecarga de trabajo en los colaboradores pues se debe lidiar con la adquisición de habilidades o conocimiento para realizar las nuevas tareas, el tiempo para desarrollar las habilidades y las tareas, y el logro de objetivos organizacionales, lo cual a su vez generará fuertes presiones sobre el empleado (Rivera Sánchez, 2017).

La carga de trabajo es considerada un riesgo psicosocial puesto que si una actividad requiere una cantidad de esfuerzo que sobrepasa la posibilidad de respuesta de la persona, esta última comenzará a experimentar fatiga mental que tendrán como consecuencia disfunciones física y psíquicas que serán traducidas en una disminución del rendimiento. La tarea, para efectos del estudio de la carga de trabajo, puede ser dividida en diferentes elementos como: la cantidad de información requerida, tipo de información requerida, número de etapas del proceso, funciones requeridas en las etapas del proceso para realizar la tarea y el tiempo necesario para realizarla (Aguirre Martínez, 2010).

Rivera Sánchez (2017) define a la carga de trabajo como el: “conjunto de exigencias físicas y psicológicas que inciden sobre un colaborador debido a las actividades que debe realizar por su puesto de trabajo”. También nos comenta que cuando una carga de trabajo es excesiva, el ritmo de trabajo se verá disminuido debido a la presencia de fatiga y malestares. Uno de los principales errores administrativos es extender las jornadas de trabajo para una “mejor” distribución temporal de actividades o el llevar las tareas a casa, situaciones ambas, que generarán otro tipo de riesgos psicosociales en los colaboradores.

La carga mental que sufre el individuo al realizar una tarea se refiere a la cantidad y calidad de la información recibida, el tiempo disponible para efectuar la tarea y el grado de complejidad que tenga esta (Aguirre Martínez, 2010). Dichos elementos generarán en el individuo presión, esfuerzo, atención, fatiga mental (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 1997) lo que se traducirá en estrés y por lo tanto la aparición de un riesgo psicosocial, puesto que el colaborador está sujeto a una demanda mental, temporal, carga cuantitativa, cualitativa y frustración (González et al., 2006).

3. Falta de control sobre el trabajo

Según Adriana M. (2018), los trabajadores buscan la satisfacción y el que no tengan esta es sin duda uno de los factores que más afecta la productividad de la empresa, dice: “Cuando los empleados se sienten valorados e independientes aumenta su sensación de bienestar y rinden más y mejor. Así, la concesión de una mayor autonomía a los empleados puede ser un refuerzo fantástico para tu equipo”.

La autora considera que la autonomía laboral es la libertad que se le otorga al empleado para controlar determinados aspectos de su actividad profesional en la

empresa. Esto puede hacer referencia a la flexibilidad de horarios, a la toma de decisiones sobre cómo ejecutar sus tareas, a las herramientas a utilizar o a la autogestión del tiempo; considera que: “el hecho de otorgar al trabajador estas libertades y de cederle a él la capacidad de decisión sobre determinados asuntos, conduce a un mayor nivel de confianza, una mayor creatividad, un incremento de la pro actividad y una implicación más significativa del trabajador en todos los asuntos concernientes a la empresa”.

Además, si la libertad concedida está relacionada también con sus horarios el empleado tendrá más facilidades de conciliación, lo que hará que se sienta más cómodo en la organización. Mientras que en la empresa la autonomía laboral, según la autora, incide en cuatro aspectos fundamentales: **Compromiso**, cuando el trabajador participa en las decisiones de la empresa, así como del éxito y productividad de la organización. Esto hace que abrace la cultura empresarial y tenga un mayor sentimiento de pertenencia, lo cual genera equipos más fuertes y colaborativos que consiguen mejores resultados. **Motivación**, porque está comprobado que cuando un empleado que gestiona su trabajo asume de forma personal los resultados o consecuencias de sus decisiones, lo conduce a que sea más responsable y luche por alcanzar sus metas con mayor ahínco. **Implicación**, porque cuando el empleado tiene mayor independencia, se identifica más con la empresa y se siente parte de ella, así que pone todos sus esfuerzos en perseguir el éxito para su compañía. Por último, el **rendimiento**. Este factor es, en realidad, la suma del conjunto. Si el empleado está más a gusto, cómodo y satisfecho con su trabajo, su rendimiento será mayor, lo cual repercute de forma muy positiva en la productividad de la compañía (Adriana M. (2018).

4. Jornadas de trabajo

Concepto jurídico (2015), nos explica que según el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo en México, la duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta, pero se sabe que no dispone acerca de la posibilidad de que existan otros tipos de jornadas de trabajo; sin embargo, existen criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de los Tribunales Colegiados de Circuito, que dan facultad a las empresas para manejar alternativas en las jornadas de trabajo.

Manufactura (2018), explica que para que funcione un negocio se requiere tiempo, esfuerzo, recursos económicos, tecnológicos y personal capacitado, pero que una jornada laboral más extensa no asegura el éxito; si bien los empleados deben gestionar sus tareas para realizarlas dentro de su horario laboral, es importante que las empresas innoven sus procedimientos, sus herramientas y su tecnología, y dispongan del ambiente adecuado para alcanzar las metas.

Rivera, N. (2016), explica que las largas jornadas de trabajo derivan en improductividad y problemas de salud entre los empleados. El autor explica que diversos estudios realizados alrededor del mundo han encontrado relaciones entre las largas jornadas de trabajo y algunas de las enfermedades más comunes de la sociedad actual.

La **depresión** es uno de los problemas más comunes en aquellos empleados con largas jornadas de trabajo, el estrés y la ausencia de descanso. Las tareas realizadas diariamente, cumpliendo un horario que va más allá de lo esencial, trae situaciones que generan una presión sobre el trabajador, y cuando estos niveles de presión se reproducen durante periodos prolongados, puede derivar en **ansiedad y problemas**

cardiovasculares, ya que hay una relación entre las largas jornadas de trabajo y la aparición de estos. Se ha observado a un amplio grupo de sujetos durante años: aquellos con jornadas de trabajo más prolongadas mostraban más probabilidades de sufrir infartos y otros problemas cardiovasculares. De la misma forma, pasar horas en una postura estática puede derivar en problemas musculares y circulatorios, de ahí que los expertos insistan en la realización de breves descansos a lo largo de la jornada laboral. Los problemas cerebrales también muestran relaciones entre las largas jornadas de trabajo ya que aquellas personas con jornadas de trabajo más prolongadas muestran peores destrezas mentales, un deterioro de la memoria a corto plazo y un mayor riesgo de sufrir futuras enfermedades mentales.

Rivera N. (2016) nos comenta que: “Más allá de la salud, las largas jornadas de trabajo también están en entredicho por su relación con la productividad. Son varios los estudios que afirman que, aquellas personas que cuentan con jornadas más reducidas logran aumentar su productividad, siendo tanto o más eficientes que aquellos que sufren jornadas laborales más prolongadas”.

5. Interferencia en la relación trabajo-familia

La revista *Universum* nos muestra un panorama donde las responsabilidades familiares se ven afectadas por las jornadas laborales. El artículo expresa que en la ciudad de Chile se ostenta un récord horario de permanencia de los trabajadores en el trabajo equivalente a más de cien días al año, respecto del de países desarrollados. Se descubrió que hay una creciente incorporación femenina al trabajo, que los mecanismos socializadores infantiles están debilitados, que las jornadas extensas de trabajo han incrementado el divorcio, la disminución del tamaño de las familias se han visto afectadas, que el aumento de mujeres jefas de hogar y familias monoparentales

ha provocado menor interacción entre familias, que la depresión aumenta considerablemente, que hay estrés laboral por las múltiples ocupaciones y que desgraciadamente el suicidio se ha incrementado, y con ello aumenta las posibilidades de conflicto entre familia y trabajo. Como contribución a su prevención y solución, la revista trata de crear conciencia de la importancia de la reducción de jornadas laborales.

Las condiciones que describe este autor no están lejanas a las mexicanas, es por eso la importancia de conocer todos los factores psicosociales para aplicar medidas de política organizacional tales como: flexibilidad en los horarios de trabajo, permisos, asistencia en labores domésticas y cuidar formas de supervisión. Lo anterior aumenta el bienestar y satisfacción laboral, menor nivel de **estrés**, más control personal del trabajo y de tiempo familiar, trayendo simultáneamente beneficios organizacionales al reducir el ausentismo e incrementar la productividad.

6. Liderazgo

La revista "Humania" explica que, para incrementar el grado de competitividad de las empresas es de gran importancia conseguir el rendimiento adecuado de los trabajadores en su puesto de trabajo. Se considera fundamental saber ubicar a cada trabajador en el puesto que mejor se adapte a su potencial y características, y después de esto, exigirle a través de un correcto establecimiento de objetivos y un cumplimiento de metas fijadas a su medida.

Un entorno de trabajo caracterizado por la falta de criterios de funcionamiento, una elevada complejidad de los puestos de trabajo y demandas a las cuales es difícil dar respuesta, genera la escasa claridad de funciones que se define como la percepción por parte de los trabajadores de poca claridad sobre lo tienen que hacer en su trabajo

y lo que se espera de ellos. Recientes estudios identifican cada vez con mayor claridad los efectos negativos de esta para las organizaciones porque a pesar de que un nivel adecuado de ambigüedad puede ser positivo para el incremento de la creatividad de los empleados y su autoaprendizaje, pero cuando estos niveles son percibidos como superiores a los propios recursos para afrontarlos generan **estrés** y **frustración** entre los trabajadores.

Está plenamente comprobado que un mal clima laboral y un mal liderazgo llevan a cualquier organización a tener pérdidas y a bajar su productividad de manera notoria; por lo tanto, es de vital importancia que el liderazgo y el clima laboral siempre estén en buen estado.

7. Entorno Organizacional

Dentro de la organización, es bueno resaltar dos aspectos importantes: lo mejor y lo peor de lo que ha conseguido hacer el colaborador. Si sólo le informamos de los aciertos puede pensar que todo está perfecto y que no necesita seguir mejorando (con esfuerzo, creatividad, experiencia); si sólo le resaltamos los aspectos defectuosos e inadecuados puede pensar que todo está mal y que la corrección es imposible, que no puede hacer nada; la única reacción posible sería emocional, sintiéndose mal por ser incapaz. Necesitamos reconocernos como personas y no sólo como trabajadores. Cuando comunicamos aspectos positivos a una persona (presencia física, cualidades, etc.) le ayudamos a sentirse aceptado, y ayudamos a mejorar áreas de oportunidad. La retroalimentación es fundamental para el desarrollo profesional y emocional de las personas.

La identidad laboral o sentido de pertenencia, depende de aspectos compartidos a nivel grupal como los valores y la experiencia laboral compartida, y de aspectos

organizacionales como el reconocimiento de la empresa por sus clientes y competidores, así como con aspectos administrativos, como la responsabilidad compartida (Stecher, 2012, en Robles, C., Alviter, L., & Rodríguez, E. M. 2020),

La percepción de inestabilidad laboral es una estimación con relación a la posible pérdida del trabajo. Tiene dos aspectos, uno objetivo y uno subjetivo (Mauno, Kinnunen, Makikangas, Natti, 2005). El primero tiene su base en circunstancias objetivas, por ejemplo, los trabajos temporarios o las condiciones de precariedad laboral, y distintos estudios encontraron que posee muchas desventajas y riesgos tanto para el bienestar como para la salud de los trabajadores (Saloniemi, Virtanen, & Vahtera, 2004; Silla, Gracia, & Peiro, 2005). El aspecto subjetivo está relacionado con la percepción de un sujeto de su situación laboral, y es definido como la amenaza de la pérdida laboral involuntaria, ante la cual los empleados sienten una discrepancia entre el nivel de seguridad laboral que desean y el que les ofrece el empleador (De Witte & Näswall, 2003; Kinnunen, Mauno, Natti, & Happonen, 1999; Sverke & Hellgren, 2002). Según los estudios de Hellgren y Sverke (2003; Sverke & Hellgren, 2002), la inestabilidad laboral está más asociada con consecuencias psicológicas negativas que el aspecto objetivo.

Discusión

Factores de riesgos psicosociales que afectan a los colaboradores en las organizaciones

De acuerdo con la NOM-035-STPS-2018 (2018) un factor de riesgo psicosocial es aquel que puede provocar trastornos de ansiedad, de estrés grave, del ciclo del sueño y de adaptación, debido a la función natural del puesto de trabajo, siendo estos las condiciones en el ambiente de trabajo, las cargas de trabajo, la falta de control sobre

el trabajo, la jornada de trabajo, la interferencia en la relación trabajo-familia, el liderazgo y relaciones negativas en el trabajo y la violencia laboral. Estas categorías de riesgos de trabajo pueden ser aún más específicas teniendo dominio y dimensiones como se muestra en la siguiente tabla.

Categoría	Dominio	Dimensión
Ambiente de trabajo	Condiciones en el ambiente de trabajo	Condiciones peligrosas o inseguras
		Condiciones deficientes e insalubres
		Trabajos peligrosos
Factores propios de la actividad	Carga de trabajo	Cargas cuantitativas
		Ritmos de trabajo acelerado
		Carga mental
		Cargas psicológicas emocionales
		Cargas de alta responsabilidad
		Cargas contradictorias o inconsistentes
	Falta de control sobre el trabajo	Falta de control y autonomía sobre el trabajo
		Limitada o nula posibilidad de desarrollo
		Insuficiente participación y manejo del cambio
		Limitada o inexistente capacitación
Organización del tiempo de trabajo	Jornada de trabajo	Jornadas de trabajo extensas
	Interferencia en la relación trabajo-familia	Influencia del trabajo fuera del centro laboral
		Influencia de las responsabilidades familiares

Liderazgo y relaciones en el trabajo	Liderazgo	Escasa claridad de funciones
		Características del liderazgo
	Relaciones en el trabajo	Relaciones sociales en el trabajo
		Deficiente relación con los colaboradores que supervisa
	Violencia	Violencia laboral
Entorno organizacional	Reconocimiento del desempeño	Escasa o nula retroalimentación del desempeño
		Escaso o nulo reconocimiento y compensación
	Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	Limitado sentido de pertenencia
		Inestabilidad laboral

Tabla 1. Grupos de ítems por dimensión y categoría. (Fuente: NOM-035-STPS-2018, 2018)

Esta clasificación realizada por Norma Oficial Mexicana se encuentra apegada a aquella mencionada por la literatura de riesgos psicosociales consultada por lo que puede ser considerada como una clasificación adecuada.

Enfermedades psicológicas que provocan las organizaciones en sus empleados, debido a los factores de riesgo psicosociales

El Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud de España nos explica que un exceso de exigencias psicológicas es cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, cuando el trabajo requiere que el personal esconda los sentimientos, se calle la opinión, tome decisiones difíciles y de forma rápida.

Luna (2020) explica que las enfermedades psicológicas más comunes causadas por el desconocimiento de los factores psicosociales en el trabajo son causadas por el **estrés**, que, aunque no es una enfermedad, pero con una exposición prolongada al estrés puede reducir la eficacia en el trabajo y causar problemas de salud. Estos problemas pueden expresarse a través de síntomas: físicos, psicológicos y conductuales. Los síntomas psicológicos se reflejan en ansiedad, aburrimiento, frustración, irritabilidad, aislamiento, dificultades de concentración, dificultades para tomar decisiones y pérdida de memoria, además, de síntomas conductuales que son agresividad, abuso de alcohol o drogas, trastornos alimenticios, conflictos, trayendo consecuencias en el personal como baja autoestima, desmotivación, sensación de desamparo, sentimientos de inferioridad, desconcentración y comportamientos paranoides y/o agresivos.

Afectaciones a las organizaciones debido a empleados bajo los efectos de los riesgos psicosociales

Los factores psicosociales pueden perjudicar la actividad laboral y ocasionar un deterioro o disfunción en lo siguiente:

- Las características de la tarea: cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, carencia de complejidad, monotonía o repetitividad, automatización, ritmo de trabajo, precisión, responsabilidad, falta de autonomía, etc.
- Las características de la organización: variables estructurales, definición de competencias, estructura jerárquica, canales de comunicación e información, relaciones interpersonales, procesos de socialización y desarrollo de la carrera, estilo de liderazgo, etc.

- Las características del empleo: diseño del lugar de trabajo, salario, estabilidad en el empleo y condiciones físicas del trabajo.
- La organización del tiempo de trabajo: duración y tipo de jornada, pausas de trabajo, trabajo en festivos, trabajo a turnos y nocturno, etc.

Cabe señalar que la percepción de riesgo no se concreta siempre en percepción de riesgo físico, también puede ser riesgo psicológico (por ejemplo: despido, pérdida de estatus, pérdida de prestigio, etc.).

Conclusión

Toda organización, sin importar su tamaño, tiene presente riesgos psicosociales que de ser ignorados pueden generar enfermedades entre sus colaboradores y afectar sus procesos, tanto de producción como de administración.

Existen factores de riesgo psicosociales que afectan a los colaboradores de las organizaciones, tales como: Ambientales, carga de trabajo, organización del tiempo, tipo de liderazgo, ambiente laboral, reconocimiento y violencia o maltrato.

Las principales enfermedades que los riesgos psicosociales provocan en los empleados de una organización son: Estrés, frustración, ansiedad, depresión, problemas cardiovasculares y sobrepeso.

Las afectaciones que sufren las organizaciones, provocadas por este tipo de riesgos psicosociales, y que acarrearán algunas enfermedades en sus colaboradores son: Baja productividad, accidentes laborales, incremento en la rotación de personal, permisos por enfermedad, inestabilidad laboral y bajo sentido de pertenencia hacia la organización.

Recomendación

Es de gran importancia que un grupo especializado dentro de las organizaciones identifique aquellos riesgos psicosociales presentes, así como a los elementos a quienes afecta y cómo los afecta, de manera que puedan aplicarse medidas de contención o remediación pertinentes.

Referencias Bibliográficas

Aguirre Martínez, R. (2010). Evaluación ergonómica de carga mental y factores de riesgo psicosocial del trabajo, en profesionales, técnicos y administrativos de un centro de rehabilitación de salud mental privado. *Revista Chilena De Terapia Ocupacional*, (10), 85-97. <https://doi.org/10.5354/0719-5346.2010.10563>

Alvarado, D. (2012). El liderazgo, características del líder y las principales teorías actuales. Recuperado el 13(12), 2017.

Almirall, P., Torres, J., Cruz, L., Cruz, L., Palenzuela, N., & Santana, E. (2018). Factores Psicosociales Laborales, Riesgos y Efectos. Un estudio piloto para la posible introducción de una NORMA. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 19(2), 3-13. Recuperado el 28 de septiembre de 2020.

Astudillo, P. (2014). Factores psicosociales en el trabajo: ¿Cómo comprender las tensiones psicosociales para regularlas? Instituto de Salud Pública de Chile, Departamento de Salud Ocupacional. Nota técnica (004-2014).

AYCE laboratory tax. (2017, 5 julio). ¿Se puede llamar a un empleado fuera de su jornada laboral?. *aycelaborytax blog*. recuperado el 27 de septiembre del 2020 de:

<https://www.aycelaborytax.com/blog/llamar-empleado-jornada-laboral/>

Carvajal Orozco, J., Dávila Londoño, C. (2013). *Violencia En El Trabajo: Investigaciones Realizadas En Colombia* (Violence in the Workplace: Case of Colombia). Sotavento MBA, (22).

Centro Europeo de Posgrado. (2020, 10 julio). Todo lo que se debe saber para el Desarrollo del Personal. CEUPE. recuperado el 27 de septiembre de 2020 de: <https://www.ceupe.com/blog/el-desarrollo-de-personal-en-la-empresa.html>

Cota Luévano, J. A., Rivera Martinez, J. L. (2017, 15 abril). La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados. *Ciencia y Técnica Administrativa*. recuperado el 27 de septiembre del 2020 de: <http://www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm>

Fernández Ospina, E., Tenjo, A., & Uribe Rodríguez, M. (2009). Identificación de factores psicosociales de riesgo en una empresa de producción. *Diversitas*,5(1). recuperado el 27 de septiembre del 2020 de: <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2009.0001.13>

García, D., Hernández, G., & Villamizar, F. (2016). Análisis socio-jurídico de los efectos psicológicos generados por los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales. *Hipótesis Libre*, 15. Retrieved 28 september 2020, from.

Gil-Monte, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española De Salud Pública*, 83(2), 169-173. <https://doi.org/10.1590/s1135-57272009000200003>

Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana De Medicina Experimental Y Salud Pública*, 29(2), 237-241.

<https://doi.org/10.1590/s1726-46342012000200012>

González Muñoz, Elvia Luz, & Gutiérrez Martínez, Rodolfo E. (2006). La carga de trabajo mental como factor de riesgo de estrés en trabajadores de la industria electrónica. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 38(2),259-270.

Hernández, G. (2010, 3 febrero). Principios de calidad: Participación del personal. *Calidad y ADR*. recuperado el 27 de Septiembre del 2020 de: <https://aprendiendocalidadyadr.com/principios-de-calidad-participacion-del-personal/>

Hernández Quintero, N. S. (2019). El liderazgo y su relación con el clima laboral en la organización (Bachelor 's thesis, Fundación Universidad de América).

HUMANIA. (s. f.). ¿cómo impedir que la ambigüedad en el trabajo reduzca nuestra competitividad? *Humania WEB*. Recuperado 27 de septiembre de 2020, de <http://humaniaweb.com/21-como-impedir-que-la-ambigüedad-en-el-trabajo-reduzca-nuestra-competitividad>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (1997). NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España.

Jiménez, A., & Moyano, E. (2008). FACTORES LABORALES DE EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO Y FAMILIA: MEDIOS PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA. *Universum*. recuperado el 27 de septiembre del 2020 de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-2376200800100007

López Palomar, M., García Cueva, S., & Pando Moreno, M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima, Perú.

Ciencia & Trabajo, 16(51), 164-169. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492014000300007>

Luna, R. (2009). Estrés, Burnout y Mobbing: ¿Enfermedades laborales emergentes? Prevención Integral. <https://www.prevencionintegral.com/canal-orp/papers/orp-2009/estres-burnout-mobbing-enfermedades-laborales-emergentes>

M, A. (2018, 24 septiembre). ¿Por qué dar autonomía a los empleados? HRtrends, infoempleo. recuperado el 27 de septiembre del 2020 de: <https://empresas.infoempleo.com/hrtrends/dar-autonomia-a-empleados>

Maglio, A. L., Injoke-Ricle, I., & de Figueroa, N. L. (2010). Inestabilidad laboral. Orientación y sociedad, (10), 43-58.

Manufactura. (2018, 6 junio). El efecto poco productivo de trabajar extensas jornadas laborales. [manufactura.mx](https://manufactura.mx/industria/2018/06/06/el-efecto-poco-productivo-de-trabajar-extensas-jornadas-laborales) recuperado el 27 de septiembre del 2020 de: <https://manufactura.mx/industria/2018/06/06/el-efecto-poco-productivo-de-trabajar-extensas-jornadas-laborales>

(Martínez, R. A. (2017). Las relaciones interpersonales en la empresa. Realidad Empresarial, (3), 37-38.)

Osorio, M.P. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y como se evalúan. Rev CES Salud Pública, 2011; 2(1): 74-79

Parra, A. (2013). Importancia del reconocimiento para fomentar el buen desempeño laboral. Revista de análisis transaccional y psicología humanista, (69), 192-202.

Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. (2018, 13 junio). La importancia de la capacitación para las y los trabajadores. Gobierno de México recuperado el 27 de

Septiembre del 2020 de: <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/la-importancia-de-la-capacitacion-para-las-y-los-trabajadores?idiom=es>

Riesgos psicosociales | ISTAS. (s. f.). istas net. Recuperado 9 de octubre de 2020, de <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales#more-in-section>

Rivera, N. (2016, 20 marzo). Cómo las largas jornadas de trabajo influyen negativamente en la salud. Hipertextual. recuperado el 27 de Septiembre del 2020 de: <https://hipertextual.com/2016/03/largas-jornadas-de-trabajo-efectos#:~:text=Depresi%C3%B3n,Ansiedad.>

Robles, C., Alviter, L., & Rodríguez, E. M. (2020). Sentido de pertenencia, relaciones intraorganizacionales y participación activa: empresas medianas de manufactura en México. *AD-minister*, (36), 31-44.

Valdehita, S., Diaz Ramiro, E., García, J., & Luceño Moreno, L. (2010). LA CARGA MENTAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL. DIFERENCIAS POR BAJA LABORAL. *Ansiedad y estrés*, 16(2-3), 271-282. Retrieved 28 september 2020, from.

Vassallo, L. M. (2012). Factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Acerca del Autor

El Dr. Armando Ortiz Guzmán es profesor-investigador de la Universidad Autónoma de Nuevo León-FACPYA

Armando.ortizgzm@uanl.edu.mx