

**Impact of psychosocial factors on the mental health of TIC's workers in
a computer technology company in Quito-Ecuador**

**Impacto de factores psicosociales en la salud mental de trabajadores del
área TIC's en una empresa de tecnología informática en Quito-Ecuador**

Autores:

Panchi-Herrera, Evelyn Nataly
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Médico General
Cuenca – Ecuador



evelyn.panchi.21@est.ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0002-3109-2636>

Espinosa-Tigre, Rodolfo Moises
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Ph.D. en Ciencias administrativas
Docente
Cuenca – Ecuador



respinosat@ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0003-0681-5764>

Fechas de recepción: 24-AGO-2025 aceptación: 24-SEP-2025 publicación: 30-SEP-2025



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigar.com/>



Resumen

Según la OMS alrededor del 60% de la población en todo el mundo se desarrolla en un entorno laboral; en el año 2019 se determinó 15% de trabajadores con trastorno mental y se estima que debido a la ansiedad y depresión se pierden alrededor de 12 mil millones de días laborables, por lo cual tienen derecho a un ambiente sano que proteja su salud mental. Por lo tanto es necesario enfocar la evaluación de riesgos en los factores psicosociales que son aquellos relacionados con la organización de la empresa y constituye la mayor preocupación de las instituciones, puesto que tiene un gran impacto en el bienestar, desenvolvimiento y rendimiento de los empleados. El presente estudio analiza la relación entre factores psicosociales laborales: estrés, presión, violencia y satisfacción laboral y su impacto sobre la salud mental de los trabajadores. A través del coeficiente de correlación de Pearson, se identificaron asociaciones estadísticamente significativas entre la presión y el estrés laboral con el deterioro de la salud mental. Asimismo, se evidenció que la satisfacción laboral actúa como un factor protector frente a estos riesgos. Sin embargo, no se halló una relación significativa con la violencia laboral, lo que representa un aspecto no resuelto que requiere estudios adicionales. Con estos hallazgos se concluye que toda institución siguiendo las normativas de salud y seguridad laboral deben establecer una matriz de identificación de riesgos psicosociales y otros métodos que permitan proponer un plan de prevención de riesgos para actuar rápidamente en pro de la institución.

Palabras clave: salud mental; estrés; presión laboral; violencia laboral; satisfacción laboral; factores psicosociales

Abstract

According to the WHO, around 60% of the world's population works in a workplace environment. In 2019, 15% of workers were found to have a mental disorder, and it is estimated that around 12 billion working days are lost due to anxiety and depression. Workers therefore have the right to a healthy environment that protects their mental health. Therefore, it is necessary to focus risk assessment on psychosocial factors related to the organization of the company, which are the main concern of institutions, as they have a major impact on the well-being, development, and performance of employees. This study analyzes the relationship between psychosocial factors at work—stress, pressure, violence, and job satisfaction—and their impact on workers' mental health. Using Pearson's correlation coefficient, statistically significant associations were identified between pressure and work stress and the deterioration of mental health. Likewise, it was shown that job satisfaction acts as a protective factor against these risks. However, no significant relationship was found with workplace violence, which represents an unresolved issue that requires further study. These findings lead to the conclusion that all institutions following occupational health and safety regulations should establish a matrix for identifying psychosocial risks and other methods that allow for the proposal of a risk prevention plan to act quickly in the best interests of the institution.

Keywords: mental health; stress; work pressure; workplace violence; job satisfaction; psychosocial factors

Introducción

Según la OMS., (2024) alrededor del 60% de la población en todo el mundo se desarrolla en un entorno laboral, por lo cual tienen derecho a un ambiente sano que proteja su salud mental; en el año 2019 se determinó 15% de trabajadores con trastorno mental y se estima que debido a la ansiedad y depresión se pierden alrededor de 12 mil millones de días laborables.

Por lo antes mencionado es importante evaluar factores de riesgo en los sitios de trabajo. Los riesgos psicosociales son multifactoriales en ocasiones subjetivos, como: carga y ritmo de trabajo, condiciones ambientales y de equipo, cultura y funciones organizacionales, relaciones interpersonales e interacciones entre el trabajo y la familia. Fernandes et al., (2020)

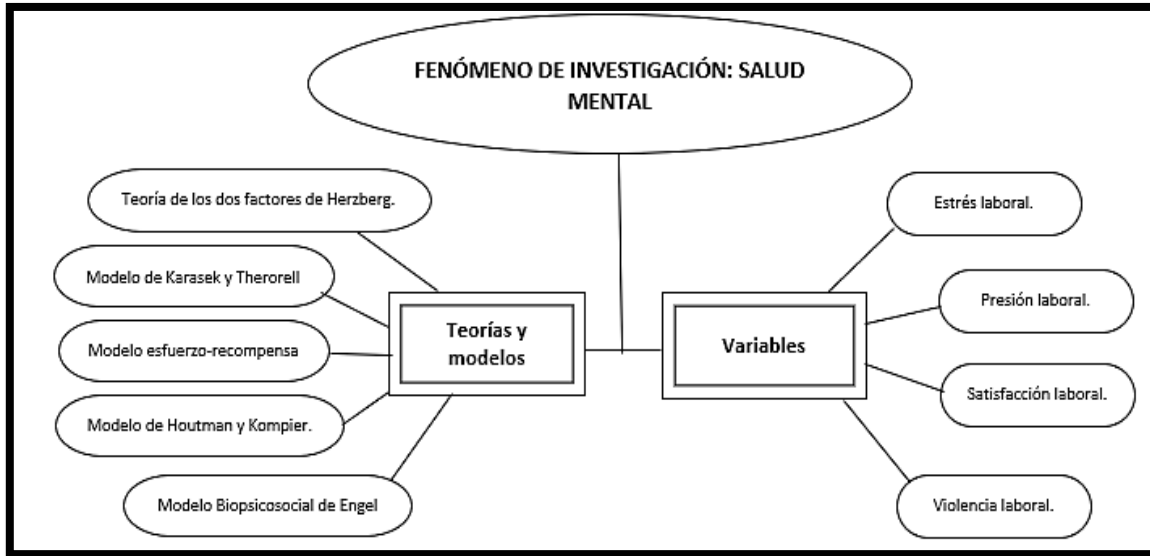
Diversos modelos teóricos explican la relación entre dichos factores y el compromiso de la salud mental, donde determinan que las altas exigencias psicológicas, la incapacidad de tomar decisiones importantes en su área, la insatisfacción de remuneración tiende a elevar la tensión laboral y carga mental, pues se traducen en episodios de monotonía y violencia laboral que llevan a debutar con síntomas depresivos, de ansiedad, e incluso trastorno de estrés postraumático obligándolos a medicarse. Palma et al., (2022)

Además, en los últimos siglos, el apogeo de industrias software han ido en incremento, provocando cambios en cuanto a procesos y entornos tecnológicos, lo que obliga a la adaptación de la vida personal y laboral que en ocasiones acarrea impactos positivos y/o negativos. para lo cual un estudio realizado en profesionales informáticos arrojó que un 53,8 % presenta problemas relacionados con su salud debido al uso prolongado de la computadora, un 67,7% con estrés laboral en donde el 35% se auto percibe como deprimido. Patnaik et al., (2021)

Figura 1

Teorías y variables alrededor del fenómeno de investigación: Salud mental





Fuente: Elaboración propia

Teoría de los dos factores de Herzberg.

En un contexto laboral al enfocarse en la salud mental de los empleados, no solo se habla de los trastornos psicológicos que se puedan derivar del estrés laboral, sino también de la sensación de paz, satisfacción, estabilidad y productividad que perciba el empleado. Basándose en esta premisa Herzberg plantea la teoría de los dos factores para el cuidado de la salud mental, en la que manifiesta que el rendimiento de los trabajadores está directamente relacionado con el nivel de satisfacción y su bienestar, para ello se debe trabajar en los factores higiénicos (del entorno laboral) y motivacionales (del reconocimiento y oportunidad de crecer del empleado). Romero et al., (2023)

Modelo teórico de Karasek y Therorell “Demanda-Control”

Este modelo es el principal en cuanto a riesgo psicosocial pues se dirige a disminuir la percepción de exigencias laborales y demandas psicológicas que puede alterar la salud mental y bienestar de los trabajadores. Inicialmente se basaba en dos premisas: la Demanda se refiere al nivel de integración emocional, social entre compañeros y autoridades, y el sector organizacional en el trabajo. Por otro lado, el control, hace referencia a la cooperación en las tareas que realiza, permitiendo desarrollar autonomía y habilidades. Este modelo fue extendido en el año 1986 denominándose Demanda-Control- Apoyo social, donde este

último se refiere a los recursos proporcionados por el empleador, para que sus trabajadores puedan tomar decisiones en su área laboral.

Es así que este modelo busca una estabilidad en el entorno de trabajo pues señala que el apoyo social y el incremento del control es imperativo para reducir los impactos negativos por las altas demandas que infieren en la carga mental. González et al., (2022)

Modelo esfuerzo-recompensa de Siegrist

Este modelo tiene como base dos fundamentos: el esfuerzo (demandas psicológicas o físicas del empleado) y la recompensa (beneficios, salarios, apoyo, reconocimiento y progreso laboral). Explica que el desequilibrio entre ambos fundamentos, aumenta el riesgo de desarrollar estrés laboral y enfermedades mentales relacionadas, es decir cuando hay inmenso esfuerzo y deficiente recompensa. Vallejo et al., (2020)

Modelo de Houtman y Kompier.

La salud mental depende en gran medida de la capacidad de cada uno para sobrellevar situaciones que se presentan a diario y el control que tengamos sobre ellas. Una persona sana desde su punto de vista mental es alguien activo, participativo, que motiva a los demás y busca su crecimiento personal de manera significativa. Estas premisas son importantes para la propuesta de Houtman y Kompier donde expresan la relación entre características individuales del empleado, elementos de su entorno y problemas en la salud mental a largo plazo. Llanos et al., (2022)

Según Osorio et al., (2022) este modelo comprende a la salud mental como:

-Un estado: porque la persona tiene la capacidad de percepción del bienestar tanto social como psicológico y lo puede expresar físicamente de manera positiva o negativa. Un proceso: porque en medida que la situación varía, la persona adapta sus estrategias de reacción. Y un resultado: porque es el producto final del proceso que se traduce en un estado de conformidad o de inconformidad que si es repetitivo influye en la salud mental de la persona.

Modelo Biopsicosocial de Engel

Engel plantea que los factores sociales, psicológicos y biológicos que presenta una persona, coexisten e interaccionan entre ellos, determinando así el estado de salud o enfermedad mental. Basado en el tiempo actual en relación con la tecnología el componente psicológico hace referencia a la capacidad cognitiva y emocional que se activa al usar la tecnología,



mientras que el social trata sobre el apoyo laboral y el rol de la tecnología en las actividades de trabajo, dentro de esta perspectiva las manifestaciones o respuestas negativas que se produzcan se denominan tecnoestrés causado por el uso prolongado de aparatos tecnológicos. Vivas et al., (2022)

Definición del concepto de las variables

Y: Salud mental

Según la Organización Mundial de la Salud., (2022) establece que la salud mental es un derecho fundamental e intangible de toda persona, no se trata solamente de la ausencia de un trastorno; sino es un estado de bienestar mental que permite a la persona afrontar situaciones complejas de la vida, desarrollando destrezas y fortaleciendo las capacidades individuales y colectivas.

X1: Estrés laboral

El estrés es una alteración del bienestar psicológico de la persona que se genera como respuesta a una situación compleja o factor estresor. Partiendo de esta definición se establece que el estrés laboral es una afección al estado psicológico que genera reacciones negativas sean emocionales, físicas o cognitivas, frente a altas exigencias laborales, y puede repercutir en el rendimiento laboral y la salud integral del trabajador. Buitrago et al., (2021)

X2: Presión laboral

La presión laboral se refiere a las consecuencias psicológicas y físicas, que puede presentar un empleado como respuesta a altas exigencias laborales, exceso de trabajo en corto tiempo. La presión puede generar inestabilidad mental en la persona, pues no todos reaccionan de la misma manera, por lo que es necesario evaluar los puntos positivos y negativos de cada empleado. Silva., (2021)

X3: Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es una percepción subjetiva de cada empleado frente a las condiciones laborales, que surge de la relación entre el desempeño laboral, la motivación y el cumplimiento de las expectativas. Por lo cual es un factor importante para mantener una buena productividad y buen ambiente laboral. Cantos., (2024)

X4: Violencia laboral



Violencia laboral hace referencia a circunstancias laborales donde el empleado sufre abuso de poder, humillación, ataques o amenazas, de manera explícita o implícita que perjudique el bienestar o salud de la persona. Vidal et al., (2023)

Estado del arte.

Se describen a continuación los estudios que se relacionan con factores psicosociales con salud mental en ámbitos laborales

1.- Estrés laboral vs salud mental

Diversos estudios señalan que el estrés tiene un gran efecto sobre el bienestar mental y físico de un empleado; en especial la parte psicología pues debutan con ansiedad, episodios depresivos, ataques de pánico, e incluso aumenta el riesgo de suicidios. En ocasiones orillan al consumo de estupefacientes produciendo adicción. El trastorno más común de salud mental que se presenta debido al estrés es el síndrome de Burnout que es un estado de agotamiento mental emocional producido por afectaciones laborales. Mejia et al., (2020)

Con el uso de tecnologías informáticas en el trabajo se determina que el estrés dentro de este campo se denomina Tecnoestrés y se debe no solo al uso prolongado de equipos sino también a las horas extras de trabajo que en ocasiones son necesarias para cumplir con las demandas laborales, lo que provoca una situación de doble presencia pues tiene que realizar trabajo desde casa pero también debe cumplir con tareas en el hogar, además los tiempos de descanso y recreación se ven comprometidos provocando alteraciones en el ciclo del sueño, ansiedad y depresión. Tomasina et al., (2022)

2.- Presión laboral vs Salud mental

La presión laboral es la reacción del empleado frente a su carga laboral en función del tiempo que tenga para realizarla. Silva., (2021)

Según Duarte et al., (2023) la presión laboral hace referencia tanto a la realización de tareas de alta calidad en tiempo extremadamente corto, así como a la sobrecarga en las actividades y exigencias durante la jornada, lo que se convierte en una problemática pues genera agotamiento físico y mental del empleado de manera precoz, por lo que es necesario que las empresas pongan mayor énfasis en el tema y realizar distribución de tareas adecuadamente. En los últimos años las empresas de tecnología informática han aumentado su demanda en el mercado para acoplarse a la evolución de nuevas tecnologías y necesidades de la población,

razón por la cual aumenta la presión laboral, las cargas de trabajo, haciendo de los trabajadores de sus áreas grupos de riesgo con tendencia a desarrollar estrés laboral que si no es controlado progresa a depresión o ansiedad. (Vélez, 2021)

3.- Satisfacción laboral vs Salud mental

La satisfacción laboral ha tomado fuerza en las empresas puesto que se relaciona con una buena productividad laboral, un adecuado estado físico y mental del empleado mejorando su calidad de vida y su desempeño en las actividades que realiza, sobre todo disminuye la probabilidad de estrés laboral y problemáticas mentales como el Burnout. Algunos factores que influyen en la satisfacción laboral son el clima organizacional, remuneración justa, apoyo aboral entre otros, por lo tanto, algún desfase en uno de los factores puede detonar una insatisfacción y afectar en la carga mental. Un estudio realizado sobre la educación en línea determino que docentes que se encontraban acoplados a la tecnología tenía satisfacción y una buena salud mental, mientras que un pequeño grupo en contra del uso de la tecnología no, por lo que se infiere la necesidad de trabajar en proyectos que motiven al personal en todo lo relacionado al empleo para que satisfaga sus expectativas. Vásquez et al., (2021)

4.- Violencia laboral vs Salud mental

Un estudio realizado a 1023 trabajadores de hospitales públicos de alta complejidad, determina que a mayor violencia laboral mayor es la probabilidad de sufrir problemas mentales. Considerando a la violencia laboral como una exposición prolongada a comportamientos inapropiados o de intimidación por parte de superiores o compañeros, suele ser el desencadenante de distrés mental. Palma et al., (2023)

Según Palomo et al., (2023) realizo un estudio en trabajadores de varios centros ocupacionales sobre la violencia laboral, opteniendo como resultado que el 78% de violencia que recibe un empleado es la psicologica, seguido de discriminacion en un 68% y violencia sexual y fisica en un 52% y 32% respectivamente, lo que denota que se trata de un problema repetitivo en los centros de trabajo y el no ser identificado a tiempo deriva en depresion, baja autoestima, e incluso episodios de estrés postraumatico.

Material y métodos

Material

La metodología usada en la investigación es descriptiva de corte transversal; Descriptivo ya que permitirá identificar las características demográficas de unidades investigadas, establecer comportamientos concretos, describir y comprobar la posible asociación de las variables de investigación. Y de corte transversal porque se recogerá información real del área de investigación, a través de una encuesta realizada por el autor, en base a cuestionarios estandarizados internacionales que serán validados por profesionales expertos en el tema.

Entre los Instrumentos internacionales usados encontramos al: Método CoPsoQ ISTAS 21, en sus distintas versiones generalmente abarca temas de manera integral como: relaciones interpersonales, exigencias psicológicas, cooperación social, liderazgo e insatisfacción en las compensaciones. Rodríguez et al., (2019). Otro instrumento internacional es el cuestionario FPSICO: se trata del Formulario de Evaluación Psicológica y Social Integral y Contextualizado usado para evaluar el bienestar psicológico y salud mental, desarrollado por el INSST, en el cual se evalúan aspectos como el apoyo social, estado emocional, carga mental, relaciones y conflictos de roles. Vargas et al., (2022). El cuestionario NOM-035 una norma mexicana cuyo objetivo es proteger la salud mental y física de los empleados, es una herramienta que identifica, analiza y previene los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, el cual evalúa distintos puntos como violencia laboral, carga de trabajo, rotación de turnos, ambiente laboral. Rodríguez et al., (2019), y el NAQ-RE (Negative Acts Questionnaire-Revised) un cuestionario desarrollado en España por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo para identificar acoso en el rendimiento de trabajo, acoso por género, carga mental. Vargas et al. (2022)

Esta recopilación de datos cuantitativos diseñados en un cuestionario en línea en Google Forms evalúa diferentes aspectos divididos en categorías como el impacto en la salud mental, el estrés, presión y satisfacción laboral percibido, así como la violencia laboral en caso de haberse presentado.

El análisis cuantitativo de datos se realizó mediante un software estadístico denominado IBM SPSS el cual permite explorar correlaciones entre variables ya que esta herramienta gestiona



conjunto de datos de gran extensión para obtener resultados relevantes, garantizando la confidencialidad y el anonimato de los participantes.

Métodos

La información teórica utilizada como fuente secundaria se tomó de artículos científicos de los últimos 5 años sobre temas de factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud mental, dichos artículos se indagaron en revistas indexadas en bases de datos como Scielo, Taylor&Francis, Scopus, Direct Science, y Google académico.

Resultados

El universo elegido para la aplicación del cuestionario fue de 35 trabajadores de una empresa dedicada a la tecnología de la información y comunicación en Quito-Ecuador. Un 85.3% de los encuestados son de sexo masculino mientras que el 14,7% restante de sexo femenino. Ver gráfico 1. En cuanto a la antigüedad el 45.7% de encuestados trabajan más de 10 años en la empresa, 31,4% entre un año a cinco años, y empatando con el 11,4% menos de 1 año, y entre seis y menos de 10 años. Ver gráfico 2.

Análisis de los Resultados

Tabla 1
Correlaciones

	Salud mental	Estrés laboral	Presión laboral	Violencia laboral	Satisfacción laboral
1.Salud mental	1,000	,749	,808	,555	-,293
2.Estres laboral	,749	1,000	,801	,567	-,350
3.Presión laboral	,808	,801	1,000	,556	-,303
4.Violencia laboral	,555	,567	,556	1,000	-,194
5.Satisfacción laboral	-,293	-,350	-,303	-,194	1,000
1.Salud mental	.	,000	,000	,000	,044



Sig. (unilateral)	2.Estrés laboral	,000	.	,000	,000	,020
	3.Presión laboral	,000	,000	.	,000	,038
	4.Violencia laboral	,000	,000	,000	.	,133
	5.Satisfacción laboral	,044	,020	,038	,133	.

El análisis estadístico de correlación evidencia que la salud mental de los trabajadores presenta una correlación positiva fuerte con la presión laboral ($r = 0.808$; $p = 0.000$) y con el estrés laboral ($r = 0.749$; $p = 0.000$), lo que indica que a medida que aumentan las exigencias y el estrés en el entorno de trabajo, el deterioro de la salud mental también se incrementa significativamente. Asimismo, existe una correlación moderada entre salud mental y violencia laboral ($r = 0.555$; $p = 0.000$). Por otro lado, la satisfacción laboral muestra correlaciones negativas y significativas con el estrés laboral ($r = -0.350$; $p = 0.020$), con la presión laboral ($r = -0.303$; $p = 0.038$), y con la salud mental ($r = -0.293$; $p = 0.044$), lo que sugiere que, a mayor carga emocional o exigencias, menor es el grado de satisfacción del personal. Estos resultados permiten concluir que la presión y el estrés laboral son factores

Mod elo	R	R	R	Error típ.	Estadísticos de cambio				Sig. Cambio en F	Durbin- Watson
		cuadra do	cuadrado corregida	de la estimaci ón	Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2		
1	,831 ^a	,690	,649	,40372	,690	16,722	4	30	,000	1,339

críticos y en conjunto los riesgos psicosociales tienen un impacto directo en el bienestar mental y emocional de los trabajadores de salud.

Tabla 2
Resumen del modelo R



Al realizar el análisis de las variables: estrés, la presión, la violencia y la satisfacción laboral y su efecto a la salud mental de los trabajadores, el resultado principal fue que el modelo tiene un valor de $R = 0.831$, lo cual significa que hay una relación fuerte entre esas cuatro variables y la salud mental. El R cuadrado = 0.690 indica que el 69% de los cambios en la salud mental se pueden explicar por esas cuatro variables; el modelo es estadísticamente significativo ($p < 0.001$), lo que confirma que los resultados no se deben al azar, sino que realmente hay una relación entre estas variables. El error típico (0.40) revela que las predicciones del modelo no se desvían mucho de los valores reales. Por otra, el valor Durbin-Watson = 1.339 muestra que los errores del modelo no están demasiado relacionados entre sí, lo cual es algo positivo.

Tabla 3
ANOVA

	Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
	Regresión	10,902	4	2,726	16,722	,000 ^b
1	Residual	4,890	30	,163		
	Total	15,792	34			

a. Variable dependiente: Salud mental
b. Variables predictoras: (Constante), Satisfacción laboral, Violencia laboral, Presión laboral, Estrés laboral

El análisis ANOVA muestra que el modelo de regresión lineal múltiple es estadísticamente significativo ($F = 16.722$, $gl = 4$ y 30 , $p < 0.001$), lo cual indica que las variables estrés laboral, presión laboral, violencia laboral y satisfacción laboral, en conjunto, explican una parte importante y significativa (69%) de la variación en la salud mental de los trabajadores. En resumen, el modelo es útil y confiable para predecir o analizar la salud mental en función de estas condiciones laborales.

Tabla 4

Coefficientes

En cuanto a los coeficientes este modelo muestra que la Presión laboral: Tiene un efecto fuerte y significativo sobre la salud mental es decir a mayor presión en el trabajo, peor es la salud mental de las personas ($p = .004$ indica que esta relación es muy poco probable que sea por casualidad). La variable Estrés laboral: También tiene un impacto positivo, pero el resultado no es estadísticamente significativo ($p = .189$), lo que sugiere que no podemos estar completamente seguros de su efecto. Por otra parte, la Violencia laboral y Satisfacción laboral: No muestran un efecto claro en la salud mental, al menos según este análisis. Sus valores son muy altos ($p = .389$ y $.848$), lo cual indica que probablemente no tienen un impacto relevante en este caso.

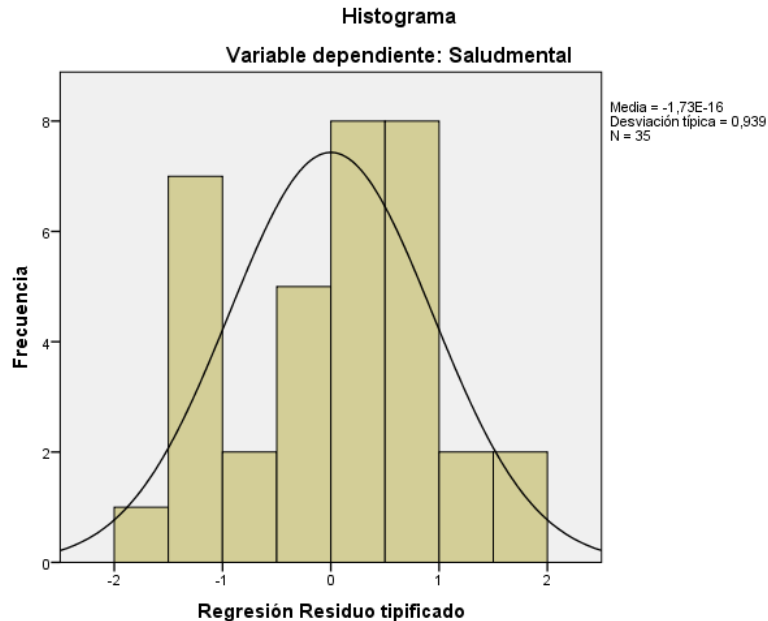
Con respecto a la Colinealidad: Es cuando dos variables se parecen tanto entre sí que pueden confundir el modelo. Pero aquí los valores de "Tolerancia" y "VIF" muestran que ese problema no existe. Es decir, los resultados son confiables.

Modelo	Coeficientes estandarizados		no Coeficient es tipificados Beta	T	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error típ.				Tolerancia	FIV
1							
(Constante)	,831	,491		1,692	,101		
Estrés laboral	,172	,128	,239	1,343	,189	,326	3,069
Presión laboral	,393	,124	,549	3,168	,004	,343	2,914
Violencia laboral	,173	,198	,110	,874	,389	,650	1,539
Satisfacción laboral	-,015	,079	-,021	-,193	,848	,876	1,142

a. Variable dependiente: Salud mental

Gráfico 3

Histograma Salud mental



El histograma muestra la distribución de los residuos tipificados de la regresión cuyo modelo tiene como variable dependiente la salud mental. Visualmente, los residuos se aproximan a una distribución normal, con forma de campana moderadamente simétrica alrededor del valor cero. La media del residuo es prácticamente nula (≈ 0), lo cual es esperable y correcto en un modelo de regresión bien ajustado. Además, la desviación típica es 0.939, indicando una dispersión moderada de los residuos. Lo cual respalda el cumplimiento de normalidad de los errores, lo cual es fundamental para garantizar la validez de los intervalos de confianza y las pruebas de significancia en el modelo. Aunque hay ligeras desviaciones visuales, no se observan asimetrías graves ni valores atípicos extremos, por lo que la normalidad de los residuos puede considerarse aceptable.

Discusión

Los riesgos psicosociales sociales son un problema con alto impacto en el área de la organización laboral, causada por una serie de condiciones individuales y del entorno laboral que repercuten fisiológica y mentalmente en el empleado comprometiendo su desempeño y rendimiento en la empresa, por lo cual es necesario tener un seguimiento periódico que nos

permita medir los índices de riesgo psicosocial en la empresa. Los resultados que se obtuvieron muestran correlaciones significativas entre las variables psicosociales planteadas y la salud mental; especialmente presión laboral ($r = 0.808$) y estrés laboral ($r = 0.749$) con las correlaciones más fuertes. Estas relaciones coinciden con estudios de los últimos años que expresan que las empresas de tecnología informática para acoplarse a la evolución de nuevas tecnologías y necesidades de la población, aumenta la presión laboral, las cargas de trabajo, haciendo de los trabajadores de sus áreas grupos de riesgo con tendencia a desarrollar estrés laboral que si no es controlado progresa a depresión o ansiedad. (Vélez, 2021)

De igual manera, se encontró que la satisfacción laboral se correlaciona de forma negativa con el estrés ($r = -0.350$), presión ($r = -0.303$) y salud mental deteriorada ($r = -0.293$), por lo cual se determina como un factor protector para la salud mental, y se respalda en lo expresado por Peiró et al., (2020)), una alta satisfacción laboral puede aminorar los efectos del estrés y presión laboral sobre el bienestar físico y psicológico de la persona.

En cuanto a la violencia laboral su correlación no es significativa, esto podría deberse a que no existan experiencias de actos violentos, o talvez se desarrolló una cultura de normalización frente a situaciones agresivas o mecanismos de adaptación, sin embargo, se necesitaría de una investigación personalizada y en completo anonimato para llegar al trasfondo de esta variable.

Estos hallazgos son consistentes con estudios actuales realizados por organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud (2022) en donde destacan que condiciones psicosociales como sobrecarga de trabajo y presión excesiva, se tornan los principales factores que predisponen para trastornos mentales.

En términos aplicados, los resultados del presente análisis destacan la necesidad de que la organización adopte estrategias orientadas a disminuir las cargas laborales excesivas y, de manera paralela, fortalezcan factores protectores como el bienestar emocional, el reconocimiento profesional y el equilibrio entre la vida personal y laboral. Asimismo, se recomienda la incorporación sistemática de herramientas de evaluación de riesgos psicosociales, como por ejemplo con la NTP 330, con el fin de identificar y gestionar proactivamente los factores que pueden afectar la salud mental de los trabajadores.

Conclusiones

Al demostrar la asociación entre el deterioro de la salud mental y factores como presión y estrés laboral, institucionalmente las empresas en su Reglamento de Seguridad y Salud laboral deben establecer instrumentos para prevención de riesgos psicosociales, los cuales permitan a través de sus resultados formular medidas de prevención que incentiven a una cultura de prevención y promoción de la salud y bienestar integral. Es decir promover un ambiente laboral saludable y seguro no solo protege a los empleados, sino mejora la productividad y competitividad empresarial, puesto que logra reducir tasas de estrés, ausentismo laboral, disminuye costos en cuanto a atenciones por problemas psicológicos o enfermedades ocupacionales.

En toda empresa se debe implementar apoyo psicológico y manejo del estrés, mediante programas, actividades recreativas, campañas de respeto y no violencia entre compañeros, así como protocolos de respuesta rápida y resolución de conflictos para mejorar las condiciones del entorno laboral, en cuanto a la satisfacción laboral es necesario fomentar el desarrollo personal mediante capacitaciones y oportunidades de crecimiento laboral, realizar programas de reconocimiento público ante el buen desempeño de algún empleado, tener en cuenta sugerencias de los empleados e incluirlos en la toma de decisiones en pro de la empresa.

Referencias bibliográficas

- Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L., & Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista de Investigación en Salud. Universidad de Boyacá*, 8(2), 132-146. doi:<https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Cantos, A., Camarero, M., & Tierno, J. (2024). Job Satisfaction of Child and Youth Residential Care Professionals: A European Overview. *Qualitative Research in Education*, 13(2), 126–148. doi:<https://dx.doi.org/10.17583/qre.13545>
- Duarte, M., Sanchez, L., & Vargas, L. (2023). *La salud mental en el Bienestar laboral de los trabajadores en los call center*. Colombia: Fundación Universitaria Área Andina. Obtenido de <https://digitk.areandina.edu.co/server/api/core/bitstreams/415be8e0-b9b9-4bc9-a307-ab0543937711/content>



- Fernandes, A., Figueroa, M., Ribeiro, J., Neves, J., & Vicente, E. (2020). Psychosocial Risks Assessment in Cryopreservation Laboratories. *Safety And Health At Work*, 11(4), 431-442. doi:<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2020.07.003>
- González, F., León, S., & Silva, B. (2022). Factores de Riesgo Psicosocial y Estado de Salud Mental en Servidores Públicos Sindicalizados del Municipio de Guadalajara. *Revista de Psicología de la Universidad Autónoma del Estado de México*, 11(26), 125-145. Obtenido de <https://revistapsicologia.uaemex.mx/article/view/19074/14115>
- Llanos, M., & Caicedo, C. (2022). Consecuencias de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores de una terminal Portuaria en Guayaquil. *Revista ECA Sinergia*, 13(1), 33-57. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8392481>
- Mejia, C., Chacon, J., Enamorado, O., Garnica, L., Chacón, S., & García, Y. (2020). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S3020-11602019000300004
- OMS. (2 de Septiembre de 2024). *La salud mental en el trabajo*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/news-room>
- Organización Mundial de la Salud. (17 de 06 de 2022). *Salud mental: fortalecer nuestra respuesta*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Osorio, L., Medina, M., Cantillo, P., Medina, A., Cuartas, A., & Guaqueta, A. (2022). Diseño y validación de un programa de salud mental en las organizaciones. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 22(1), 1-14. doi:10.18270/chps.v22i1.4034
- Palma, A., Gerber, M., & Ansoleaga, E. (2022). Riesgos psicosociales laborales, características organizacionales y salud mental: el rol mediador de la violencia laboral. *Psykhé (Santiago)*, 31(1), 1-18. doi:<https://doi.org/10.7764/psykhe.2019.22383>

- Palomo, J., Castro, J., & Ibarrarán, T. (2023). La Violencia laboral; un grave problema en los centros de trabajo. *Ciencias Administrativas Teoría y Praxis*, 19(2), 97-111. doi: <https://doi.org/10.46443/catyp.v19i2.340>
- Patnaik, L., Pattanaik, S., & Sahu, T. (2021). Self-Reported Morbidities Among Software Professionals – A Cross-Sectional Study. *Journal of Datta Meghe Institute of Medical Sciences University*, 16(2), 279-282. doi:10.4103/jdmimsu.jdmimsu_21_20
- Peiró, J. M., & Rodríguez, I. (2020). *Factores psicosociales y salud mental en el trabajo: avances y desafíos en contextos organizacionales*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 36(3), 173–185. <https://doi.org/10.5093/jwop2020a19>
- Rodríguez, L., & Pereyra, G. (2019). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. <https://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/handle/123456789/19463>
- Romero, H., & Gonzalez, E. (2023). Salud mental en las organizaciones. Análisis correlacional de implementación de estrategias de cuidado de la salud mental en empresas del departamento del Caquetá Colombia. *Revista de Investigación en Gestión Industrial, Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo*, 9(1), 165-182. doi:<https://doi.org/10.34893/gisst.v9i1.511>
- Silva, E. (2021). *Calidad de servicio y satisfacción laboral en los colaboradores del Hospital II-1 Santa Gema, Yurimaguas, 2020*. Maestría en Gestión Pública. Tarapoto-Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56795/Silva_SER-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tomasina, F., & Pisani, A. (2022). Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25(2), 147-161. doi:<https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2022.25.02.07>
- Vallejo, F., Rubio, O., López, J., & Véliz, O. (2020). Acercamientos conceptuales a los modelos de riesgos psicosociales para la. *Polo del Conocimiento Revista Científico-Académica Multidisciplinaria*, 5(9), 707-721. doi:10.23857/pc.v5i9.1722



- Vargas, Y., Vásquez, L., Quino, A., Arias, D., & Avella, E. (2022). Vista de instrumentos de evaluación del riesgo psicosocial en trabajadores de diferentes sectores laborales. Revisión narrativa descriptiva. REVISTA DE INVESTIGACIÓN EN SALUD. UNIVERSIDAD DE BOYACÁ, 1, 115-132. <https://doi.org/10.24267/23897325.735>
- Vásquez, J., Preciado, M., & Colunga, C. (2021). La salud mental positiva ocupacional hoy. En J. Vásquez, M. Preciado, & C. Colunga, *Uso de plataformas virtuales por COVID-19: su relación con la satisfacción laboral y la salud mental positiva ocupacional en docentes univers* (págs. 71-85). Hermosillo - México: Qartuppi, S. de R.L. de C.V. doi:DOI 10.29410/QTP.21.18
- Vélez, M. (2021). *Niveles de estrés laboral en trabajadores de una empresa de artículos tecnológicos*. Quito: Universidad Internacional SEK. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4185/1/V%c3%a9lez%20Arias%20Mar%c3%ada%20Augusta.pdf>
- Vidal, C., & Rodriguez, J. (2023). La violencia laboral en el ámbito de la educación social: una revisión sistemática. *Acciones e investigaciones Sociales*(44), 104-120. doi:doi.org/10.26754/ojs_ais/accionesinvestigsoc.2023448637
- Vivas, S., Duarte, C., Ochoa, A., Ordoñez, C., Leal, D., Villota, A., . . . López, J. (2022). *Tecnoestrés y trabajo remoto: aportes multidisciplinarios*. (Primera ed.). Bogota: Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO. Obtenido de <https://tinyurl.com/bib103004>

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.

Anexos

		IMPACTO DE FACTORES PSICOSOCIALES EN LA SALUD MENTAL DE TRABAJADORES DEL AREA TICS EN UNA EMPRESA DE TECNOLOGIA INFORMATICA EN QUITO-ECUADOR				
UNIVERSIDAD CATOLICA DE CUENCA		Instrucciones para el llenado de la encuesta a) Por favor leer detenidamente b) Por favor anotar en la casilla la relevancia de cada grupo de Ítems el número que usted considere de acuerdo a las siguientes escalas: 1 nunca, 2 Sólo alguna vez, 3 En ocasiones, 4 Casi siempre, y 5 Siempre evaluando el grado de importancia que tiene el ítem para explicar la definición correspondiente c) El cuestionario se compone de 36 ítems y le tomará alrededor de 10 minutos responderlo.				
UNIDAD DE POSGRADO						
Salud mental						
N°	Ítems	Relevancia				
		1	2	3	4	5
1	Pocas veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo, o a mi salud, o a mis horas de sueños.					
2	Durante las 4 últimas semanas, ¿cuánto tiempo se sintió desanimado y triste?					

3	Durante las 4 últimas semanas, ¿con qué frecuencia la salud física o los problemas emocionales le han dificultado sus actividades sociales (como visitar a los amigos o familiares)?					
4	¿Ha notado que la idea de quitarse la vida le viene repetidamente a la cabeza?					
5	¿Ha sido capaz de disfrutar sus actividades normales de cada día?					
6	La presión constante del trabajo (cosas que necesitan ser hechas, fechas límite y la competitividad) me tensan y a veces deprimen.					
7	Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?					
8	Me gustaría ser tan feliz como otros					
Estrés Laboral						
N°	Ítems	Relevancia				
		1	2	3	4	5
1	Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión.					
2	¿Se ha sentido con los nervios a flor de piel y malhumorado?					
3	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa					
4	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés					
5	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesita me causa estrés.					
6	¿Con qué frecuencia en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?					
7	¿Estás preocupado/a por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?					
8	Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia has estado estresado/a?					
Presión laboral (sobrecarga)						
N°	Ítems	Relevancia				
		1	2	3	4	5

1	Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.					
2	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto, son las cosas que hay que hacer.					
3	¿Con qué frecuencia la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?					
4	A menudo me presionan para que trabaje horas extras					
5	En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.					
6	Me siento como si nunca tuviese un día libre.					
7	Tener que trabajar durante los periodos de refrigerio y las pausas					
8	El llevarme trabajo a casa que interfiera con mi vida familiar.					
Satisfacción laboral						
N°	Ítems	Relevancia				
		1	2	3	4	5
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.					
2	Generalmente el reconocimiento que tengo por mi trabajo es muy reconfortante.					
3	El sueldo que percibo es muy adecuado con el trabajo que realizo.					
4	Considerando todos mis esfuerzos y logros, mis perspectivas de ascenso laboral son adecuadas					
Violencia Laboral						
N°	Ítems	Relevancia				
		1	2	3	4	5
1	Considerando todos mis esfuerzos y logros, recibo el respeto y prestigio que merezco en el trabajo					
2	Me tratan injustamente en el trabajo					
3	En mi trabajo puedo expresarme libremente sin interrupciones					
4	Recibo burlas, calumnias, difamaciones, humillaciones o ridiculizaciones					
5	Se ignora mi presencia o se me excluye de las reuniones de trabajo y en la toma de decisiones					

6	Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme parecer un mal trabajador					
7	Le han cambiado de realizar tareas de responsabilidad por otras más triviales o desagradables					
8	Se ha sentido acosado sexualmente en su lugar de trabajo					

Gráfico 1
 Datos demográficos: sexo

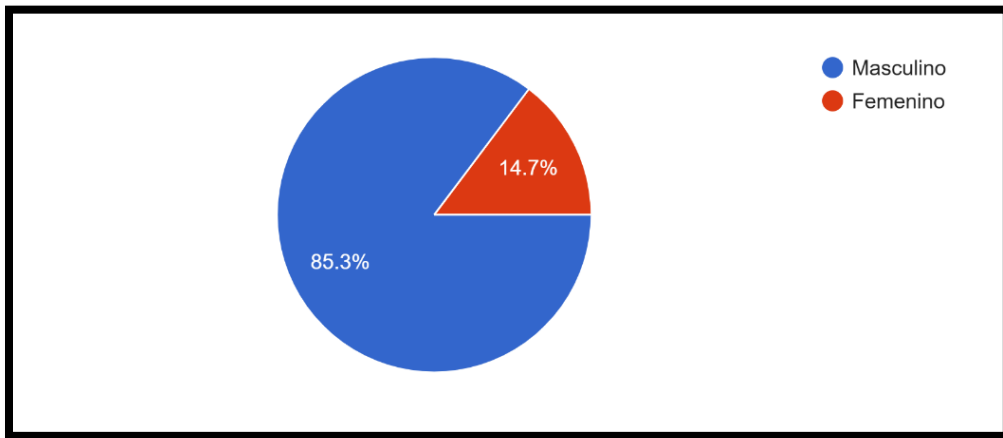


Gráfico 2
 Datos demográficos: tiempo que labora en la empresa

