

**Universidad Andina Simón Bolívar**

**Sede Ecuador**

**Área de Derecho**

Maestría profesional en Derecho Laboral y Seguridad Social

**Efectos en el goce del derecho a la protección social por la amplitud del concepto de riesgos psicosociales en el derecho laboral y social en Ecuador**

Álvaro Raúl Peralta Beltrán

Tutor: Henry Mariño Andrade

Quito, 2023





## **Cláusula de cesión de derecho de publicación**

Yo, Álvaro Raúl Peralta Beltrán, autor del trabajo intitulado “Efectos en el goce del derecho a la protección social por la amplitud del concepto de riesgos psicosociales en el derecho laboral y social en Ecuador”, mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de Maestría Profesional en Derecho Laboral y Seguridad Social en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo por lo tanto la Universidad, utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en los formatos virtual, electrónico, digital, óptico, como usos en red local y en internet.
2. Declaro que, en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autor de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.
3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

15 de mayo de 2023

Firma:

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, rounded initial 'A' followed by several loops and a final vertical stroke.



## Resumen

La presente investigación se enfoca en la conceptualización de los riesgos psicosociales y su incidencia en las actividades laborales. Durante varios años tanto la Organización Mundial de Salud (OMS) como la Organización Internacional de Trabajo (OIT) han definido a los riesgos psicosociales como la interacción del ser humano con su ambiente laboral y sus consecuencias en la salud, el rendimiento y satisfacción personal; sin embargo, en Ecuador aún no se ha definido ni abordado los mismos desde una visión de los derechos de protección, como son el derecho al trabajo, a la salud y a un ambiente sano entre otros. La comunidad científica y técnica si bien hasta ahora no usa una clasificación o listas exhaustivas de los factores o riesgos psicosociales, se hace indispensable no solamente definir lo que son los factores y riesgos psicosociales sino también mencionar cuáles son, y cuál es la clasificación. Se hace un abordaje de varios conceptos con sus referencias legales para concluir con propuestas de cambios normativos usando el derecho comparado con otros países de la región que han avanzado en este tema.

Palabras clave: derechos de los trabajadores, protección social, riesgos psicosociales, salud laboral



Dedicado a mis amadas hijas: Dani y Emmi, quienes sacrificaron su tiempo para que pueda alcanzar un propósito y un reto más de vida para ellas. A mi madre y esposa. Así como a mi padre que me mira desde el Oriente Eterno.



## **Agradecimientos**

El agradecimiento especial a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, por permitirme la oportunidad de formar parte de ella. A mis formadores y a mi tutor, PhD Henry Mariño, quienes con su sabiduría y calidad humana supieron transmitir sus conocimientos.



## Tabla de contenidos

Tablas .....	13
Introducción.....	15
Capítulo primero: Derecho de protección social y los riesgos psicosociales .....	17
1. Derechos de protección.....	17
2. Derecho al trabajo.....	18
3. Derecho a la salud.....	20
4. Factores psicosociales.....	27
4.1 Definición de roles, autoridades y responsabilidad .....	29
4.2 Falta de autonomía o empoderamiento .....	30
4.3 Carga en el trabajo .....	31
4.4 Gestión del cambio organizacional.....	32
4.5 Trabajo remoto y aislado .....	34
4.6 Carga y ritmo de trabajo .....	35
4.7 Horas y jornadas de trabajo .....	36
4.8 Exceso de exigencias psicológicas .....	38
4.9 Falta de apoyo y de calidad de liderazgo.....	39
4.10 Escasas compensaciones .....	40
4.11 La doble presencia.....	41
5. Riesgos psicosociales.....	43
5.1 Acoso laboral .....	44
5.2 Daño moral .....	46
5.3 Estrés.....	48
5.4 Burnout .....	52
5.5 Adicción al trabajo.....	53
6. Trastornos mentales y enfermedades profesionales .....	55
6.1 Trastorno depresivo, episodio único leve .....	56
6.2 Trastorno depresivo, episodio único moderado sin síntomas psicóticos.....	56
6.3 Trastorno depresivo recurrente .....	57
6.4 Trastorno distímico .....	57

6.5 Trastorno mixto de ansiedad y depresión .....	57
7. Medidas preventivas .....	58
7.1 Carga de trabajo, ritmo de trabajo y horario de trabajo: Medidas preventivas....	58
7.2 Violencia y acoso: Medidas preventivas .....	59
7.3 Equilibrio entre la vida laboral y la vida personal: Medidas preventivas.....	60
7.4 Apoyo psicológico: Medidas preventivas.....	60
7.5 Comunicación, información y formación: Medidas preventivas.....	61
7.6 Liderazgo en la gestión: Medidas propuestas .....	62
Capítulo segundo: Normativa sobre riesgos psicosociales.....	63
1. Disposiciones legales emitidas por el Ministerio de Trabajo, Ministerio de Salud Pública e IESS .....	63
2. Derecho comparado con México, Colombia, Chile y España sobre los riesgos psicosociales .....	66
2.1 Riesgos psicosociales en México.....	66
2.2 Riesgos psicosociales en Colombia .....	68
2.3 Riesgos psicosociales en Chile .....	70
Capítulo tercero: Propuestas normativas y técnicas sobre los riesgos psicosociales .....	76
Conclusiones.....	84
Bibliografía.....	88

## Tablas

Tabla 1. Derecho a la salud .....	21
Tabla 2. Factores de riesgo psicosocial .....	22
Tabla 3. Responsabilidad patronal .....	24
Tabla 4. Derechos se establecen en la Ley de derechos de amparo .....	24
Tabla 5. Clasificación Internacional de Enfermedades .....	25
Tabla 6. Trastorno de estrés postraumático .....	26
Tabla 7. Tipos de deficiencia psicosocial.....	27
Tabla 8. Factores psicosociales .....	28
Tabla 9. Características de la carga mental .....	32
Tabla 10. Derechos de trabajadores a control remoto .....	35
Tabla 11. Medidas preventivas.....	46
Tabla 12. Causas del daño moral.....	47
Tabla 13. Medidas preventivas.....	49
Tabla 14. Factores de riesgo para estrés .....	51
Tabla 15. Causas de estrés laboral.....	52
Tabla 16. Características Burnout según Hidalgo y Morales .....	53
Tabla 17. Características Burnout según Edelwich y Brodsky .....	53
Tabla 18. Causas de la adicción al trabajo.....	54
Tabla 19. Carga de trabajo: medidas preventivas.....	58
Tabla 20. Violencia y acoso: Medidas preventivas .....	59
Tabla 21. Equilibrio entre la vida laboral y la vida personal: Medidas preventivas .....	60
Tabla 22. Apoyo psicológico: Medidas preventivas .....	60
Tabla 23. Comunicación, información y formación: Medidas preventivas .....	61
Tabla 24. Liderazgo en la gestión: Medidas propuestas.....	62
Tabla 25. Programa de riesgos psicosociales .....	64
Tabla 26. Factores psicosociales NOM-035.....	67
Tabla 27. Características del método psicosocial.....	69
Tabla 28. Factores de riesgos psicosociales SUSESO .....	74



## Introducción

La Organización Mundial de la Salud (OMS) considera que la promoción de la salud mental se está convirtiendo en una parte importante de los programas e iniciativas técnicas, para el desarrollo sostenible; el concepto de ambiente saludable incluye la dimensión intersectorial de la salud y coordina acciones relacionadas con la pobreza, el comercio y los derechos humanos, todos los cuales afectan los determinantes de la salud.<sup>1</sup>

Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) de España, varios estudios realizados en países europeos, Estados Unidos, Australia y Canadá han demostrado que los programas de promoción de la salud en el trabajo pueden reducir los costes laborales directos como son: el cuidado de la salud, reducción de ausentismo por enfermedad, rotación de empleados y accidentes de trabajo. Esta evidencia, cada vez más sólida, no debería ser pasada por alto en el centro de trabajo sobre todo si apuntan a la competitividad y sostenibilidad.<sup>2</sup>

Los factores psicosociales fueron definidos en el año 1984, por el Comité Mixto OIT/OMS, como “las condiciones del medio ambiente de trabajo relacionadas con la organización, contenido y ejecución del trabajo que afectan el bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores y el desarrollo del trabajo mismo”.<sup>3</sup> Se han realizado varias publicaciones al respecto, así como metodologías para su identificación, medición y evaluación a nivel regional e internacional.

Todos estos factores actúan de manera interdependiente entre ellos, pero en su conjunto puede afectar no solo la productividad, sino también el bienestar psicológico de los trabajadores. Por lo tanto, estamos hablando de un origen multicausal, siendo la obligación del empleador implementar y gestionar mecanismos preventivos, conforme los establece el artículo 38 del Código de Trabajo.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Organización Panamericana de la Salud, “Temas de salud”, *Organización Panamericana de la Salud*, accedido 5 de abril de 2022, párr. 3, <https://www.paho.org/es/temas/promocion-salud>.

<sup>2</sup> Organización Mundial de la Salud, *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general* (Madrid: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2010), 6.

<sup>3</sup> Guillermo García González, *Orígenes y fundamentos de la prevención de riesgos laborales en España* (Xarxa: Universitat Autònoma de Barcelona, 2022), 158–9.

<sup>4</sup> Ecuador, *Código de Trabajo*, Registro Oficial n.º 167, 16 de diciembre de 2005, “Art. 38.- Riesgos provenientes del trabajo. -Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y

Estos factores psicosociales que están presentes en el entorno organizacional tienen que ser medidos considerando su nivel de exposición, probabilidad y severidad de desencadenar un riesgo.<sup>5</sup> Esto implica el uso de herramientas y técnicas cuantitativas y cualitativas, pueden ser los cuestionarios o reactivos psicosociales, entrevistas estructuradas, semiestructuradas, grupos de discusión, entre otras, en vista de que no hay opción de usar equipos de medición directa, por lo que se usa la percepción de los trabajadores para medir los riesgos psicosociales. Los factores de riesgo se encuentran relacionados con el “derecho al trabajo”, consagrado en nuestra carta magna en el artículo 33, por el cual el Estado debe garantizar a los trabajadores una vida decorosa y un trabajo saludable, fomentando el bienestar biológico, psicológico y social.<sup>6</sup>

La pandemia COVID-19 afectó directamente la salud mental de los trabajadores, y la OMS advirtió que la prevalencia mundial de ansiedad y depresión aumentó un 25 % en el primer año.<sup>7</sup> El impacto en la salud mental de las personas ha llevado a generar distintas políticas gubernamentales como las de la Organización Panamericana de la Salud, que creó la Alta Comisión de Salud Mental y COVID-19 para ayudar a los estados miembros a mejorar la salud mental. Diversas políticas laborales implementadas por Ecuador también han afectado a la población trabajadora, como la emisión de lineamientos para la reducción, modificación o interrupción de la jornada laboral, así como los nuevos lineamientos de teletrabajo en materia de salud y bienestar ocupacional, ya que no solo su trabajo se ve afectado por la jornada, también se reduce el salario y sus actividades laborales han pasado del trabajo presencial a un trabajo remoto denominado teletrabajo.<sup>8</sup>

---

cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social”.

<sup>5</sup> Jorge Hernando Molano y Nelcy Pinilla, “De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales”, *INNOVAR: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales* 23 (2013): 21, [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-50512013000200003&script=sci\\_abstract&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-50512013000200003&script=sci_abstract&tlng=es).

<sup>6</sup> Jane de Lourdes Toro, Raúl Comas Rodríguez, y Fernando Castro Sánchez, “Normativa en seguridad y salud ocupacional en el Ecuador”, *Universidad y Sociedad* 12 (2020): 501, <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1887>.

<sup>7</sup> Organización Panamericana de la Salud, “La pandemia por COVID-19 provoca un aumento del 25% en la prevalencia de la ansiedad y la depresión en todo el mundo”, *Organización Panamericana de la Salud*, 2 de marzo de 2022, párr. 5, [https://www.paho.org/es/noticias/2-3-2022-pandemia-por-covid-19-provoca-aumento-25-prevalencia-ansiedad-depresion-todo#:~:text=Ginebra%2C%20de%20marzo%20de,de%20la%20Salud%20\(OMS\)](https://www.paho.org/es/noticias/2-3-2022-pandemia-por-covid-19-provoca-aumento-25-prevalencia-ansiedad-depresion-todo#:~:text=Ginebra%2C%20de%20marzo%20de,de%20la%20Salud%20(OMS))

<sup>8</sup> Desde el año 2016 se publican varios acuerdos ministeriales que tratan de regular el teletrabajo como son: Acuerdo Ministerial 190 y Acuerdo Ministerial 90. En la época del COVID-19 se publica el Acuerdo Ministerial 76 con sus reformas. En el año 2020 se publica la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19. Luego se publican el Acuerdo

## **Capítulo primero**

### **Derecho de protección social y los riesgos psicosociales**

Este capítulo presenta los conceptos más importantes relacionados con la investigación, lo que incluye a los derechos de protección, el derecho al trabajo, el derecho a la salud, para posteriormente analizar cada uno de los factores psicosociales y sus principales características. Posteriormente se analiza los riesgos, los trastornos y enfermedades laborales. El capítulo concluye analizando algunas de las principales medidas preventivas que han sido formuladas tanto desde la doctrina como desde los organismos internacionales de defensa de los derechos laborales.

#### **1. Derechos de protección**

La responsabilidad de garantizar estos derechos recae principalmente en el Estado, que juega un papel importante en la protección social en cooperación con otros tres actores clave: la familia, el mercado y las organizaciones sociales y comunitarias. Debido a diferentes historias y niveles de desarrollo, algunos países de América Latina y el Caribe han tomado medidas innovadoras para construir estas salvaguardas mediante la introducción de diferentes tipos de transferencias y pensiones sociales de cuidados de la salud.<sup>9</sup>

Un principal desafío que asumen los países de la región es integrar diversas iniciativas a los sistemas de protección social para garantizar que los programas sean coordinados y rindan cuentas en su diseño, financiamiento, implementación, regulación, seguimiento y evaluación; impactando positivamente en la vida de las personas.

Los derechos de protección social abarcan a todos los seres humanos, garantiza atención médica, así como ingresos mínimos para todos; permite y brinda los medios de

---

Ministerial 35 y Acuerdo Ministerial 190. A la fecha están vigentes el Acuerdo Ministerial 237 para el sector privado y el Acuerdo Ministerial 35 para el sector público.

<sup>9</sup> FENACLE, *Condiciones de trabajo y derecho laborales en la floricultura ecuatoriana* (Quito: Ediciones Silva Tello, 2011), 40.

subsistencia en casos de accidentes, enfermedades, desempleo, embarazo o incapacidad de índole laboral.<sup>10</sup>

El término “seguridad social” está conectado con derechos al empleo o las relaciones familiares, mientras que “protección social” cubre una gama más amplia de situaciones vulnerables, que también incluyen planes de asistencia social.

Promover y proteger un nivel mínimo coherente de amparo social ayuda a obtener otros derechos.<sup>11</sup> El nivel mínimo de vida es a menudo un tema polémico, donde el bienestar, la educación, la comunicación y la ideología política evolucionan con el tiempo.

Es lógico que la protección social no sea la única forma de reducir la pobreza, y debe ser utilizada junto con otras medidas: provisión de servicios económicos y sociales, desarrollo de infraestructura y capacidad institucional. Ofrece un enorme potencial para incluir a quienes de otro modo quedarían excluidos de los beneficios de estos métodos pudiendo tener un impacto significativo.

## 2. Derecho al trabajo

El derecho al trabajo está consagrado en el artículo 33 de nuestra carta magna, que establece que el trabajo es un derecho y un deber social que debe desarrollarse en un trabajo saludable en el que prevalezca el bienestar físico, mental y social. Las actividades laborales deben realizarse teniendo en cuenta la salud de los empleadores y empleados, no solo en términos de salud física o funcional, sino también mental.<sup>12</sup>

De acuerdo con la sentencia de Corte Constitucional n.º 093-14-SEP-CC, el trabajo constituye una “necesidad humana” que obligatoriamente debe ser tutelada por el Estado a través del incentivo de políticas públicas que estimulen el trabajo en todas sus modalidades. Esto implica que no solo se debe identificar las necesidades humanas sino también satisfacer las mismas. Desde hace varias décadas Abraham Maslow hizo

---

<sup>10</sup> Walter Lizandro Arias Gallegos, “Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial”, *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, n.º 13 (2012): 45, <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2012/cst123g.pdf>.

<sup>11</sup> María Pilar Martínez Barranco y Edison Daniel Yandún Burbano, “Seguridad y Salud Ocupacional en Ecuador: Contribución Normativa a la Responsabilidad Social Organizacional”, *INNOVA: Universidad de la Rioja 2* (2017): 58, <http://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/index>.

<sup>12</sup> Ecuador, *Código de Trabajo*, Registro Oficial 167, 16 de diciembre de 2005, art. 33.- “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”.

una clasificación de necesidades humanas categorizándolas como: fisiológicas, seguridad, sociales, estima y autorrealización, para lo cual el ser humano va satisfaciendo cada peldaño y pasa al otro para enfrentar otras necesidades, siendo las sociales donde los factores psicosociales aparecen, como un factor protector no sólo de nuestra salud mental sino también de nuestro derecho al trabajo saludable.<sup>13</sup> En la sentencia n.º 38-12-EP/19, la Corte Constitucional vuelve a mencionar que el derecho al trabajo está conectado al derecho a una vida digna porque éste es una fuente de realización personal, porque permite cubrir necesidades básicas y porque logra la inserción del individuo de manera activa en la sociedad. Si analizamos los distintos elementos del derecho al trabajo, podemos mencionar:

- a) Disponibilidad de tiempo, contar con servicios para identificar empleo disponible y acceder a él;
- b) Accesibilidad física y de información y no discriminación y
- c) Aceptación y calidad, condiciones justas de trabajo, elegirlo libremente.<sup>14</sup>

El 16 de junio de 2017, el Ministerio de Trabajo dispuso la implementación de programas de riesgos psicosociales en su artículo 9 con el objetivo de eliminar la discriminación y las diferencias de igualdad en el lugar de trabajo, generando equidad e igualdad. El jurista Fabián Jaramillo mencionó que estos riesgos emergentes son parte del derecho laboral y que tienen un impacto directo en los puestos de trabajo y, por lo tanto, en las leyes laborales que rigen los lugares de trabajo.<sup>15</sup>

En el año 2006, se promulgó el Acuerdo Ministerial n.º 398, que prohíbe la terminación del contrato de trabajo a solicitud del empleador y el despido de los trabajadores contagiados con VIH/SIDA por condiciones de salud, acorde con los principios del artículo 11, de nuestra Constitución que establece la no discriminación, concordante con el Convenio de la OIT n.º 111 sobre no discriminación en el empleo y la ocupación, ratificado por Ecuador.<sup>16</sup>

---

<sup>13</sup> Graciela Cristina Antacli, “Aproximaciones a la cultura de la prevención: un concepto en desarrollo”, *Revista del Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones de Trabajo*, n.º 72 (2022): 34, <http://revista-ideides.com/aproximaciones-a-la-cultura-de-la-prevencion-un-concepto-en-desarrollo/>.

<sup>14</sup> Ecuador Corte Constitucional, “sentencia”, en *Causa n.º: 108-14-EP/20*, 26 de junio del 2020, 5.

<sup>15</sup> Fabián Jaramillo, “Los riesgos psicosociales en el Derecho del Trabajo ¿Una figura aplicable en el Derecho ecuatoriano?”, *USFQ Law Review* 5, n.º 1 (2018): 100-17. <https://doi.org/10.18272/lr.v5i1.1219>.

<sup>16</sup> “Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial,

El régimen sancionador por no implementar el programa de riesgos psicosociales recae en la autoridad laboral,<sup>17</sup> para lo cual se podrá imponer una multa económica conforme lo establece el Mandato Constituyente n.º 8, del año 2008 que sería hasta veinte remuneraciones unificadas del trabajador.<sup>18</sup> Estas sanciones se estipulan también en los Acuerdos Ministeriales n.º 47 sobre la imposición de multas por incumplimiento del empleador con fecha de publicación del 27 de marzo de 2012, así como las emitidas por el Acuerdo Ministerial n.º 135 sobre el cumplimiento de las obligaciones de empleadores, publicado en el año 2017, teniendo varias reformas posteriormente.

### 3. Derecho a la salud

El derecho a la salud se consagra en el artículo 32 de la Constitución del Ecuador, cuya realización se vincula con otros derechos, como el derecho al agua, alimentación, educación, trabajo, seguridad social y ambiente sano. La Corte Constitucional se ha pronunciado sobre este derecho en la sentencia n.º 209-15-JH/19, que define elementos esenciales e interrelacionales del derecho a la salud: accesibilidad, disponibilidad, aceptabilidad y la calidad, entendidos de la siguiente manera:<sup>19</sup>

---

condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación”. Ecuador, *Ley Orgánica de Participación Ciudadana*, art. 11, num. 2.

<sup>17</sup> “Art. 7.- Las violaciones de las normas del Código del Trabajo serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes de dicho cuerpo legal y, cuando no se haya fijado sanción especial, el Director Regional del Trabajo impondrá multas de un mínimo de tres y hasta un máximo de veinte sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95 del Código de la Niñez y la Adolescencia. Igual sanción se impondrá en caso de violación de las regulaciones del presente Mandato”.

<sup>18</sup> Desde al año 2015, el Ministerio de Trabajo ejerce la rectoría en materia de seguridad en el trabajo y en la prevención de riesgos laborales y será competente para emitir normas y regulaciones a nivel nacional en la materia.

<sup>19</sup> Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008, “Art. 32.- La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir. El Estado garantizará este derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; y el acceso permanente, oportuno y sin exclusión a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de salud, salud sexual y salud reproductiva. La prestación de los servicios de salud se regirá por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional”.

Tabla 1  
**Derecho a la salud**

<b>Criterio</b>	<b>Concepto</b>
Disponibilidad:	Los Estados deben verificar el número suficiente de lugares, bienes y servicios públicos, así como programas de salud
Accesibilidad:	Dichas instituciones, bienes y servicios de salud deben ser físicamente accesibles a los grupos de población más vulnerables y marginados sin discriminación alguna.
Aceptabilidad:	Todas las instituciones, bienes y servicios sanitarios deben seguir las normas morales médicas y culturales correctas y llevarlas a respetar la integridad de los pacientes
Calidad:	Tales establecimientos, bienes y servicios de salud son adecuados y de alta calidad desde un punto de vista científico y médico.

Fuente y elaboración propias con base en la sentencia n.º 209-15-JH/19

La salud es un derecho humano que forma parte integral de la realización de otros derechos humanos. Toda persona tiene derecho al más alto nivel posible de salud para vivir con dignidad.<sup>20</sup> El derecho a la salud significa, ausencia de afecciones o enfermedades, también el estado de completo bienestar físico, mental y social, que es el resultado de un estilo de vida equilibrado de las personas.

Las prestaciones de salud deben abarcar la esfera mental y considerar como una contingencia, cuando se trata de trastornos mentales, la sentencia de Corte Constitucional n.º 14-20-N/20, dispone que el IESS está obligado a conceder aún en casos de mora patronal, prestaciones en caso de enfermedad, parto, funeral entre otros. El IESS también se compromete a brindar servicios de salud oportunos a los pensionados en salas médicas, incluso si el gobierno no realiza aportes oportunos. Los factores psicosociales se engloban dentro del derecho a la salud, desde la visión de prevención del daño mental, al generar posibles afectaciones de trastornos emocionales, conductuales o incluso fisiológicos o funcionales.

La promoción de la salud juega un papel importante en el posicionamiento de prácticas de vida saludable en todos los ámbitos, es así que, al promover prácticas adecuadas en el ámbito laboral, se produce un incremento de la productividad y del desempeño de la población trabajadora, lo cual beneficia tanto a servidores, trabajadores como a los empleadores.<sup>21</sup>

Con fecha 14 de noviembre de 2022 se publicó el Acuerdo Ministerial n.º 49 por el Ministerio de Salud Pública sobre la promoción de la salud en el trabajo, utilizando estrategias para promover la salud y el bienestar en el lugar de trabajo, contribuyendo a

<sup>20</sup> Roberto Badía Montalvo, “Salud ocupacional y riesgos laborales”, *Boletín de la Oficina Sanitaria Panamericano*, 1985, 20, <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/16964/v98n1p20.pdf>.

<sup>21</sup> Ecuador Ministerio de Salud Pública, *Acuerdo AC-00030-2021*, 30 de junio de 2021.

una mejor vida laboral, reduciendo las enfermedades.<sup>22</sup> En este sentido, beneficia a la población trabajadora y sus familias, creando así un ambiente propicio entre empleadores y trabajadores, integrando medidas de promoción de la salud, en un lugar de trabajo seguro y saludable. Los requisitos para los factores de riesgo psicosocial se detallan:

Tabla 2  
**Factores de riesgo psicosocial**

Ítems	Actividad
1	Diagnóstico preliminar de factores de riesgo psicosocial en población trabajadora.
2	Implementar actividades colectivas de autocuidado en salud mental con todo el equipo de trabajo.
3	Promueve el desarrollo de la resiliencia en personas con diferentes situaciones laborales inspirando acciones integradas.
4	Se organizan grupo de apoyo en salud mental

Fuente y elaboración propias con base al Acuerdo Ministerial n.º 49

Debido a que el ambiente laboral es una incidencia para impulsar la salud y evitar enfermedades, el Ministerio de Salud Pública recomienda que ciertos tipos de centros de trabajo implementen actividades múltiples como estrategia para mejorar el ambiente laboral. Pretende mejorar la calidad de vida del servidor público y/o trabajador y a su vez el empleador mejore su capacidad de respuesta, generando un incremento económico. Su objetivo es promover la reducción de los costos de atención médica debido a la enfermedad y aplicar la prevención primaria para promover la salud en el lugar de trabajo.<sup>23</sup>

Como un mecanismo de prevención, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) en su Resolución n.º 513, Reglamento general de riesgos del trabajo establece la obligación de identificar, medir y evaluar todos los factores de riesgo ocupacional, incluidos los factores psicosociales, y también determina qué enfermedades pueden clasificarse como “enfermedades profesionales”,<sup>24</sup> previa resolución de la Comisión de Valuación de Incapacidad y Responsabilidad Patronal (CVIRP), siempre y cuando reúna cinco criterios conforme el artículo 7.

<sup>22</sup> Naliní Elizabeth Pérez Gaibor, “La motivación en la prevención de riesgos laborales y la formación de posgrado” (tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, 2016), 19, <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5658/1/T2309-MPDU-Perez-La%20motivacion.pdf>.

<sup>23</sup> Muy Pérez, “Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador”, 37.

<sup>24</sup> Ecuador, *Reglamento General de Riesgos del Trabajo*, Registro Oficial 632, Edición Especial 632, 12 de julio de 2016, art. 6.” Son afecciones crónicas, causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión u ocupación que realiza el trabajador y como resultado de la exposición a factores de riesgo, que producen o no incapacidad laboral”.



Tabla 3  
**Responsabilidad patronal**

<b>Criterio</b>	<b>Concepto</b>
Criterio clínico	Se analiza la presencia de un síndrome, el conjunto de signos y síntomas del trastorno
Criterio ocupacional	Es la relación de causalidad entre la enfermedad y las actividades laborales realizadas por el trabajador y determina el grado de riesgo en el trabajo.
Criterio higiénico – epidemiológico	El criterio de higiene está relacionado con los resultados alcanzados en el programa de vigilancia ambiental y su vinculación con las actividades. Estos suelen estar detallados en los informes de medición de riesgos laborales. Los criterios epidemiológicos identifican casos similares en puestos similares dentro de la misma empresa, en empresas de la misma industria.
Criterio de Laboratorio	Incluyen todos los exámenes complementarios para determinar la enfermedad profesional que pueden ser: toxicológico, laboratorio clínico, neurofisiológico, anatomo-patológico, imagenológico, etc.
Criterio Médico-Legal:	Se basa en leyes y reglamentos que la describen como una enfermedad profesional. Se consideran enfermedades profesionales las publicadas en la lista de la OIT según lo determine el CVIRP, si se establece una relación de causalidad entre el trabajo realizado y la enfermedad investigada.

Fuente y elaboración propias con base a la Resolución n.º 513 del IESS

Respecto al derecho a la salud, se debe considerar que una persona que tiene una enfermedad profesional, tiene derechos que deben ser respetados y tutelados en caso de que sean vulnerados, se violenta los derechos establecidos en la Ley de derechos de amparo al paciente, Ley n.º 77, publicada en el Registro Oficial Suplemento 626, 3 de febrero de 1995, los mismos que se detalla:<sup>25</sup>

Tabla 4  
**Derechos se establecen en la Ley de derechos de amparo**

<b>Derechos</b>	<b>Descripción</b>
Derecho a una atención digna	Todo paciente tiene derecho a ser atendido oportunamente en el centro de salud, con todo el respeto a un ser humano y cortesía.
Derecho a no ser discriminado	Todo paciente tiene derecho a no ser discriminado por razones de sexo, raza, edad, religión o condición social y económica.
Derecho a la confidencialidad	El paciente tiene derecho a la confidencialidad y reserva de la información de la consulta, examen, diagnóstico, tratamiento médico, etc.
Derecho a la información	Que el paciente reciba toda la información en las diversas etapas de atención, considerando el diagnóstico, pronóstico, al tratamiento, así como los riesgos a los que médicamente está expuesto, alternativas para el cuidado y tratamientos existentes, entre otros.

<sup>25</sup> Jorge Rafael Díaz Dumont, “Accidentes laborales en el Perú: Análisis de la realidad a partir de datos estadísticos”, *Revista Venezolana de Gerencia* 89 (2020): 56, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29062641021>.

<b>Derechos</b>	<b>Descripción</b>
Derecho a decidir	Derecho a elegir si acepta o declina el tratamiento médico.

Fuente y elaboración propias con base a la Ley de derechos de amparo al paciente

La única enfermedad profesional asociada a los factores de riesgo psicosocial se detalla en el listado de enfermedades profesionales publicado por la OIT en el 2010, que es la misma de la Resolución CD n.º 513 Reglamento General de Riesgos Laborales, que es el “trastorno de estrés postraumático” (TEPT), código 6B40 de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11)<sup>26</sup>, y debe derivarse de la actividad laboral o exposición a un evento o serie de eventos altamente peligrosos por parte de la actividad laboral que desempeña el trabajo y/o servidor público, y que tiene las siguientes características.<sup>27</sup>

Tabla 5  
**Clasificación Internacional de Enfermedades**

<b>Ítems</b>	<b>Síntomas</b>
1	Experimenta eventos traumáticos actuales como recuerdos intrusivos llamados flashbacks, acompañados de emociones fuertes o abrumadoras.
2	Evita pensamientos y recuerdos de sucesos o casos traumáticos.
3	Una percepción constantemente elevada de las amenazas actuales, mayor estado de alerta o ansiedad.
4	Los síntomas persisten durante varias semanas deteriorando el funcionamiento personal, familiar, social, laboral, entre otros.

Fuente y elaboración propias con base al Listado de enfermedades profesionales de la OIT del 2010

El trastorno de estrés postraumático (TEPT), también puede ser considerado como una deficiencia psicosocial conforme el manual de calificación de la discapacidad, Acuerdo Ministerial n.º 305 del Ministerio de Salud Pública, publicado en el Registro Oficial 702, Edición Especial, 7 de enero de 2019, que sus características se basan en el CIE-10<sup>28</sup> como en el DSM 5.<sup>29</sup>

<sup>26</sup> “La CIE-11 se presentó además en la 144ª reunión de la Junta Ejecutiva en enero de 2019 y en la septuagésima segunda Asamblea Mundial de la Salud en mayo de 2019 y, tras su aprobación, los Estados miembros comenzarán a informar utilizando la CIE-11 el 1 de enero de 2022”.

<sup>27</sup> “La prevención primaria, en medicina, se aplica eliminando los factores que puedan causar lesiones, antes de que sean efectivos. La intervención tiene lugar antes de que se produzca la enfermedad, siendo su objetivo principal el impedir o retrasar la aparición de la misma”.

<sup>28</sup> Clasificación Internacional de Enfermedades versión 10

<sup>29</sup> Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (MDE) publicado por la Asociación Estadounidense de Psiquiatría, versión 5.

Tabla 6  
**Trastorno de estrés postraumático**

CIE 10 (F43.1)	Trastorno de estrés postraumático
DSM 5 (313)	Trastornos relacionados con traumas y factores de estrés
<p>Incluye:            Se califica el estrés postraumático si el paciente cumple con los siguientes requerimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicación de la entrevista estructurada clínica para estrés postraumático;</li> <li>• Valorar presencia de comorbilidades;</li> <li>• Evaluación de su personalidad;</li> <li>• Descripción de la intervención clínica con tiempo de inicio y</li> <li>• Descripción de los factores de resiliencia.</li> </ul>	
<p>Se excluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trastorno de apego reactivo;</li> <li>• Trastorno de relación social desinhibida;</li> <li>• Trastorno de estrés agudo;</li> <li>• Trastorno de adaptación y</li> <li>• Otros trastornos relacionados con traumas y estrés especificado y no especificado</li> </ul>	

Fuente y elaboración propias con base al Acuerdo Ministerial n.º 305 del MSP

Desde al año 2021 la autoridad laboral de Ecuador plantea un nuevo programa de riesgos psicosociales que incluye “la realización de talleres de sensibilización a todo el personal en temas relacionados con derechos laborales de grupos prioritarios y en condiciones de vulnerabilidad social, inclusión social, igualdad, lenguaje positivo y no discriminación en el ámbito laboral”.<sup>30</sup> Este abordaje es para personas con discapacidad, menores de edad, mujeres embarazadas, mujeres lactantes.

Con la reforma del Código de Trabajo, mediante la Ley n.º 28, publicada en el Registro Oficial 198 del 30 de enero de 2006, se obliga a los empleadores la contratación de trabajadores con discapacidad en aquellos centros de trabajo que superen los 25 trabajadores. A la fecha se debe contratar un 4% de trabajadores con discapacidad de la plantilla total.<sup>31</sup> Siendo el porcentaje mínimo de discapacidad del 30% detallado en su carné de discapacidad emitido por el Ministerio de Salud Pública o Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS).<sup>32</sup>

<sup>30</sup> Revisar <https://www.trabajo.gob.ec/programas/>, accedido 28 de agosto de 2022

<sup>31</sup> Ecuador, *Código de Trabajo*, Registro Oficial 167, 16 de diciembre de 2005. Artículo 42, num. 33. “El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años”.

<sup>32</sup> Ecuador, *Instructivo porcentaje inclusión laboral personas con discapacidad*, Registro Oficial 175. “Persona con discapacidad.- Se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como

Con la publicación del Acuerdo Ministerial n.º 305 Manual de calificación de la discapacidad, se incorpora la deficiencia psicosocial como otra discapacidad adicional, siendo siete en total las discapacidades. Esta nueva deficiencia que entró en vigencia en enero del año 2020 se clasifica en:

Tabla 7  
**Tipos de deficiencia psicosocial**

Ítem	Tipos de deficiencia psicosocial
1	Trastornos mentales orgánicos y neurocognitivos
2	Espectro de la esquizofrenia y otros trastornos psicóticos
3	Trastornos bipolares
4	Trastornos depresivos
5	Trastornos obsesivos-compulsivos
6	Trastornos de estrés postraumático
7	Trastorno alimentario
8	Trastornos de personalidad

Fuente y elaboración propias con base al Acuerdo Ministerial n.º 305 del MSP

Para realizar este diagnóstico de la deficiencia psicosocial, se necesitan especialistas en salud mental como psiquiatras o psicólogos clínicos.

#### 4. Factores psicosociales

El concepto teórico de factores psicosociales fue definido por el Comité Conjunto de la Organización Internacional del Trabajo/OMS en 1984, como “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo”.<sup>33</sup>

La definición ha sido revisada varias veces, Cox y Griffiths consideran a los factores psicosociales como “aquellos aspectos del diseño y organización del trabajo que pueden conducir a un daño psicológico o físico, y su contexto social y organizacional”. Las expresiones “organización del trabajo” y “factores organizativos”

---

consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en una proporción equivalente al treinta por ciento (30%) de discapacidad, debidamente calificada por la autoridad sanitaria nacional”.

<sup>33</sup> Organización Internacional del Trabajo. *Informe del Comité Mixto OIT/OMS de medicina del trabajo* (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 1984), 3.

se utilizan a menudo, teniendo en cuenta variables como el diseño y contenido de las tareas, funciones realizadas, relaciones interpersonales en el trabajo, entre otras.<sup>34</sup>

El equivalente de la expresión “factores psicosociales” se refiere a las condiciones de trabajo que pueden incluirse en las condiciones de salud.<sup>35</sup> Los efectos sobre la salud de un estado psicosocial inadecuado pueden afectar a la salud en diferentes niveles: trastornos psicológicos (cardiovasculares, gastrointestinales, dermatológicos), psicológicos (cambios de comportamiento, capacidades cognitivas) o emocionales y pueden presentarse directamente o estar mediados por situaciones o interacciones estresantes con otros factores como el entorno físico.<sup>36</sup>

Los factores de riesgo psicosociales ocurren cuando los factores organizacionales en las empresas son disfuncionales, provocan reacciones desadaptativas y estresantes. Los factores psicosociales pueden afectar negativamente la salud y el bienestar de los empleados y en ese caso también pueden afectar otros componentes en el entorno social y laboral.<sup>37</sup>

De acuerdo con este enfoque, los factores de riesgos psicosociales o estresores serán definidos como actores organizacionales que pueden afectar negativamente la salud de los empleados. Además, el número de factores psicosociales, así como de riesgos psicosociales es muy grande, según el Grupo Europeo para la Gestión del Riesgo Psicosocial (PRIMA), los factores de riesgos psicosociales se clasifican en:<sup>38</sup>

Tabla 8  
**Factores psicosociales**

Ítem	Factores psicosociales
1	Definición de roles, autoridades y responsabilidad
2	Falta de autonomía o empoderamiento
3	Carga en el trabajo
4	Gestión del cambio organizacional
5	Trabajo remoto y aislado
6	Carga y ritmo de trabajo
7	Horas y jornadas de trabajo
8	Exceso de exigencias psicológicas
9	Falta de apoyo y de calidad de liderazgo
10	Escasas compensaciones
11	La doble presencia

<sup>34</sup> T. Cox y A. Griffiths, *Work organization and work related stress* (Oxford: Blackwell, 2005), 74.

<sup>35</sup> Antacli, “Aproximaciones a la cultura de la prevención: un concepto en desarrollo”, 30.

<sup>36</sup> Raffo Lecca, “Riesgos psicosociales”, *Industrial Data Revista de Investigación*, 11, n.º 1 (2013): 25-36.

<sup>37</sup> J. Peiró, “Sistema de Trabajo”, *Revista de Psicología* 3, n.º 204 (2008): 63-78.

<sup>38</sup> B. Jiménez, “Emociones y salud en el trabajo: análisis del constructo “trabajo emocional” y propuesta de evaluación”, *Revista Latinoamericana de Psicología* 42, n.º 1 (2010): 63-73.

Fuente y elaboración propias con base a PRIMA

#### **4.1 Definición de roles, autoridades y responsabilidad**

Cada “cargo” o “función” detallado en un organigrama estructural funcional en una empresa tiene roles, responsabilidades y autoridades que realizan los trabajadores. Cuando estos roles se contraponen se denomina “ambigüedad de rol”. En el derecho laboral podemos mencionar que no existe la polivalencia laboral. El papel que debe desempeñar una persona en el mundo del trabajo refleja generalmente la forma en que se diseña el trabajo. Las situaciones de ambigüedad de roles y conflicto en el lugar de trabajo tienen un impacto negativo en el bienestar psicológico.

La ambigüedad del rol se puede definir como la falta de información claramente articulada sobre tareas, métodos o consecuencias del desempeño de las actividades. Se produce cuando el trabajador no tiene claro cómo realizar su trabajo y/o cuándo se le facilita información inadecuada sobre cuál es su papel en la organización. Es decir, cuando se envían expectativas con información insuficiente se produce esta ambigüedad de rol. Esto suele manifestarse por un desconocimiento de lo que debe hacer y cómo en una función o cargo específico.<sup>39</sup>

Según la NTP 388 española, sobre la ambigüedad y conflicto de rol; el conflicto de roles se presenta cuando el puesto tiene exigencias, requisitos que no corresponden o son incompatibles con el desempeño del puesto. Se ha demostrado que el conflicto de rol está asociado con la insatisfacción, la reducción del compromiso laboral y rendimiento. Se encontró que los trabajadores que experimentaron algún tipo de conflicto de roles tenían mayor estrés laboral, menor satisfacción laboral y menor confianza en la organización.

Las situaciones de conflicto de roles pueden surgir de varias formas. Se entiende que una persona sufre conflicto de roles cuando cree que una o más personas o grupos afines en la organización (dentro del sistema de roles) tienen expectativas diferentes sobre lo que debe hacer y/o cómo hacerlo.

Con la sentencia n.º 193-2000-TP, la Corte Constitucional resolvió declarar inconstitucional en materia laboral la Ley de promoción de inversiones y participación ciudadana, publicada en el Registro Oficial 144 en el año 2000, declarando que el

---

<sup>39</sup> Miguel Gómez Vital y Jorge Luis Orihuela, “Comportamiento de los accidentes laborales”, *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 15 (1999): 427–28, <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v15n4/mgi14499.pdf>.

polifuncionalismo no tiene fuerza legal y no se puede aplicar; por lo tanto, el trabajador no puede trabajar en la empresa en un puesto de trabajo diferente al que estaba empleado.

#### **4.2 Falta de autonomía o empoderamiento**

La falta de autonomía o autoridad para hacer el trabajo se correlaciona con los niveles de estrés. Robert Karasek desarrolló el modelo de gestión de la demanda que interpreta el estrés laboral en función del equilibrio entre las demandas psicológicas del puesto y el nivel de control del empleado sobre el mismo.<sup>40</sup> En otras palabras cuando tengo poco control sobre mi trabajo y no puedo tomar decisiones el nivel de estrés sube, caso contrario, cuando tengo el control y puedo tomar decisiones del tiempo de procedimientos, el nivel de estrés baja.<sup>41</sup>

Según un estudio conjunto de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) y Eurofound, los trabajadores con más autonomía laboral experimentan menos estrés que los trabajadores con las mismas exigencias laborales.<sup>42</sup> Los resultados de este estudio aportan nuevos conocimientos para ayudar a los directivos y líderes de empresas y organizaciones a reducir el impacto negativo del riesgo psicosocial en el ámbito laboral.

La autonomía de los empleados puede ser un factor protector importante contra el estrés. La autonomía laboral se puede fortalecer aumentando la capacidad del empleado para influir en su entorno de trabajo, por ejemplo, dándole la oportunidad de cambiar el orden de las tareas, los métodos de trabajo, la velocidad o el ritmo de trabajo, tomar tiempo libre o darles voz y voto en elecciones determinadas y decisiones de la empresa.

La autonomía en el lugar de trabajo incluye la oportunidad de convertirse en actor, vivir su propia carrera, tener la oportunidad de avanzar y seguir una carrera, intervenir en el desarrollo de bienes o servicios es la mejor oportunidad en que se puede participar para la toma de decisiones, utilizar y desarrollar habilidades profesionales y

---

<sup>40</sup> Leodegario Fernández Sánchez, *Manual de procedimientos de prevención de riesgos laborales. Guía de elaboración* (Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2003), 12.

<sup>41</sup> Marianela Rojas, *Enfermedades ocupacionales o relacionadas al trabajo* (León: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, 2016), 78.

<sup>42</sup> Susana Moreno Cáliz, *Las enfermedades profesionales en la dimensión preventiva* (Granada: Comares, 2008), 31.

seguir aprendiendo. De estas posibilidades depende en gran medida que se viva el trabajo como algo positivo, se le encuentre un sentido.<sup>43</sup> Esta dimensión integra un modo de idealización de la trayectoria laboral, que es el ideal de la autonomía en las que se reconoce el grado de control sobre la actividad, el grado de adecuación entre las habilidades propias y las exigencias del trabajo y el estatus de control sobre los procesos que se realizan en el trabajo.<sup>44</sup>

### 4.3 Carga en el trabajo

Tradicionalmente sólo se entendía la carga laboral como la carga física, cobrando especial importancia en la actualidad el estudio del estrés y la sobrecarga mental, los cuales forman parte de los llamados riesgos psicosociales emergentes.<sup>45</sup>

Modelos teóricos del riesgo psicosocial y carga psicológica establecen que el estudio del impacto del riesgo psicosocial en la salud mental ya no es la ausencia de enfermedad, problemas mentales y psicológicos, sino la percepción y la conciencia, así como la resolución, modificación e intervención ante los problemas individuales y psicológicos existentes.

La cantidad de esfuerzo mental es un concepto no simple, no unidimensional, por lo que su evaluación y medición no puede ser un procedimiento unificado. No existe una mejor manera y única de evaluar la carga de trabajo mental, dependerá del propósito de la evaluación, lo que puede requerir el uso de diferentes medidas y diferentes precisiones para evaluar diferentes aspectos de la carga de trabajo mental.<sup>46</sup>

La carga de trabajo está relacionada con la cantidad de información a ser procesada, principalmente por los empleados que utilizan sus dominios cognitivos en lugar de su fuerza física para realizar el trabajo. Entendemos las demandas cognitivas como una representación de las tareas (actividades) planteadas a los empleados en relación con la complejidad de los procesos cognitivos implicados en la resolución de

---

<sup>43</sup> Faustino Cavas Martínez, “Aspectos jurídicos de la enfermedad profesional: estado de la cuestión y propuestas de reforma”, *Medicina y Seguridad del Trabajo* 62 (2016): 78–86, <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v62sextra/ponencias7.pdf>.

<sup>44</sup> Carlos Guillén, *Psicología del trabajo para las relaciones laborales* (México D.F.: Mc Graw Hill, 2000), 68.

<sup>45</sup> OIT, Organización Internacional del Trabajo, *Salud y Seguridad a cultura de prevención* (Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2014), 10–11.

<sup>46</sup> España. Norma UNE-EN ISO 10075-3: 2005. *Principios ergonómicos relativos a la carga de trabajo mental*, 9 de marzo del 2005, párr. 5, <https://www.une.org/encuentra-tu-norma/busca-tu-norma/norma?c=N0033096>.

dichas tareas. De acuerdo con la NTP 926 española, los requisitos de trabajo están asociados a cargas de trabajo que tienen los siguientes componentes: presión de tiempo, esfuerzo de atención, número de tareas y grado de dificultad.

En la Norma oficial mexicana sobre riesgo psicosocial NOM-035, la carga de trabajo se refiere a las exigencias que el trabajo impone a los trabajadores más allá de sus capacidades, las cuales pueden ser de diferente naturaleza, se detalla a continuación:

Tabla 9  
**Características de la carga mental**

Ítem	Características de la carga mental
1	Carga cuantitativa
2	Trabajo rápido
3	Tensión mental
4	Tensión emocional
5	Carga pesada
6	Acusaciones contradictorias o inconsistentes

Fuente y elaboración propias con base a la NOM-035

#### **4.4 Gestión del cambio organizacional**

Se considera como un factor de riesgo psicosocial cuando se generan cambios en la organización sin más información para los trabajadores, especialmente cuando hay reestructuraciones, no se les consulta ni comunica sobre los cambios en el trabajo. La norma NTE INEN ISO 22316 define la cultura organizacional como “creencias colectivas, valores, actitudes y comportamiento colectivos de una organización que contribuyen al ambiente social y psicológico único en el que opera” pero también establece la resiliencia organizacional como la capacidad de una empresa para consumir y establecer a un ambiente cambiante.

El fenómeno de la resistencia al cambio puede explicarse en diferentes niveles de análisis y se clasifican en tres grupos: individual, grupal y organizacional. A nivel individual, cita factores de personalidad que influyen en la resistencia al cambio, como locus de control, necesidad de realización, independencia, poder y autoritarismo. Sin embargo, según la experiencia de cambios organizacionales anteriores, la actitud tiene un impacto significativo en los empleados. Estas actitudes pueden ser una combinación de varias razones: la falta de confianza y el malentendido de los cambios determinado por este proceso.<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> Julio Cesar Neffa, *Las condiciones y medio ambiente de trabajo. Presentación de la condición dominante y de una visión alternativa* (Buenos Aires: HVMANITAS - CEIL, 1990), 13–15.

A nivel de grupo, la resistencia puede explicarse por una serie de factores relacionados con la estructura, composición y relaciones de trabajo del grupo que valoran el statu quo. Algunos de estos factores incluyen la cohesión del grupo, las normas sociales, la autonomía para participar en la toma de decisiones y la autodeterminación de las acciones. La distribución del poder y la autoridad organizativa controlarán el nivel de resistencia en diferentes situaciones.

Desde una perspectiva organizacional, la resistencia es creada por factores como la estructura organizacional, el clima organizacional, la cultura y la estrategia, y en última instancia es la causa de la resistencia. Estos elementos, así como los niveles individual y grupal, pueden entenderse mejor en términos de procesos psicológicos como marco de referencia para la resistencia al cambio.

Se desarrollaron seis estrategias para combatir la resistencia al cambio:

- a) Comunicación;
- b) Involucramiento;
- c) Facilitación;
- d) Negociación;
- e) Manipulación y
- f) Coerción.

Por lo tanto, se recomienda que los gerentes, como mínimo:

- a) Proporcionar a los empleados la mayor cantidad de información posible sobre el cambio,
- b) Informar sobre la justificación del cambio;
- c) Celebrar reuniones para responder las preguntas de los empleados sobre el cambio;
- d) Permitir que los empleados analicen con los gerentes las posibles consecuencias del cambio y
- e) Confiar en estrategias como el aprendizaje organizacional o el desarrollo organizacional para reducir la resistencia al cambio.

El aprendizaje organizacional se refiere a cómo una organización adquiere conocimiento, lo institucionaliza y realiza cambios para sobrevivir o innovar dependiendo de qué tan bien se desarrolle.

El Desarrollo Organizacional en sí mismo es otra estrategia para abordar la resistencia al cambio y mejorar la organización. Se basa en dinámicas de grupo y en la teoría y práctica de la planificación del cambio. Es un programa integral que se ocupa

de la interacción de diferentes partes de una organización; se ocupa del entrelazamiento de estructuras, tecnologías e individuos y está interesado en el comportamiento de los empleados en diferentes grupos, departamentos y ubicaciones que permite reducir la resistencia al cambio.<sup>48</sup>

Un error común en las organizaciones es utilizar una o un conjunto limitado de estrategias independientemente de la situación; la otra es afrontar el cambio de forma incoherente, completamente ajena a la estrategia que pretende seguir. Por lo tanto, el cambio organizacional exitoso es un esfuerzo por aplicar inteligentemente algunas de estas estrategias de manera integrada y en varias combinaciones.

#### **4.5 Trabajo remoto y aislado**

El trabajo remoto también conocido como teletrabajo, es una modalidad de trabajo que fue incorporado a nuestra legislación laboral en el 2016 y cuya vigencia se mantiene en algunas empresas considerando los efectos de la pandemia por la COVID-19. A la fecha se encuentran vigentes el Acuerdo Ministerial n.º 2371 que son las directrices que regulan el teletrabajo y la desconexión laboral y el Acuerdo Ministerial n.º 35 para regular la modalidad de teletrabajo en el sector público. Hemos visto cómo se presentan los nuevos riesgos psicosociales en el ámbito laboral, como la incompatibilidad trabajo-familia, el aumento de la violencia psicológica contra la mujer, el aumento de la violencia doméstica, son áreas de riesgo que afectan a la plantilla fuera del ámbito laboral.<sup>49</sup>

En junio de 2021, con la publicación de la Ley orgánica de apoyo humanitario ante la crisis sanitaria provocada por el COVID-19, se incluyó un articulado sobre el derecho a la desconexión, que debe ser continua durante al menos 12 horas de las 24 horas.

Como se desprende de la justificación y de la propia normativa, el trabajo remoto se fundamenta en tres principios: el trabajo personal voluntario, reversible y la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo personal. Se detalla

---

<sup>48</sup> Jessy Corina Tapia Palma, “La prevención de riesgos laborales y la vigilancia de la salud en España y Ecuador: estudio comparado” (tesis doctoral, Universidad Pública de Navarra, 2017), 42, <https://academica-e.unavarra.es/handle/2454/32191>.

<sup>49</sup> Manuel Correa, *Acoso laboral: Regulación jurídica y práctica aplicativa* (Valencia: Titant Lo Blanch, 2019), 164.

los derechos de los trabajadores remotos y su relación con los distintos riesgos psicosociales:

Tabla 10  
**Derechos de trabajadores a control remoto**

Ítem	Derechos del teletrabajador
1	Derecho a ser retribuido en función de su grupo profesional, nivel, cargo y función
2	Derechos de formación y desarrollo profesional que el personal presencial
3	Derechos a todos los equipos y herramientas proporcionados por el empleador para el trabajo
4	Derecho a una remuneración justa
5	Derecho a un horario flexible
6	Derechos de privacidad y protección de datos
7	Derecho a la desconexión digital
8	El derecho al pleno ejercicio de los derechos colectivos

Fuente y elaboración propias con base a los derechos del teletrabajador

Por tanto, a la hora de tomar medidas preventivas para reducir los conflictos entre el trabajo y la familia, es necesario respetar la perspectiva de género, así como tomar medidas para promover la corresponsabilidad entre los hombres en el cuidado y responsabilidades domésticas. De esta forma, se puede evitar el impacto negativo de las tareas de cuidado doméstico en las mujeres ocupadas, que puede estar asociado al teletrabajo.<sup>50</sup>

Al mismo tiempo que promueven la responsabilidad colectiva a nivel de empresa, los sindicatos deben exigir el desarrollo de servicios públicos apropiados para el cuidado de menores, ancianos y dependientes, y fundamentalmente evitar el repliegue a la familia, promoviendo un estado de bienestar desarrollado asumiendo estas responsabilidades y derechos sociales.

#### **4.6 Carga y ritmo de trabajo**

La carga de trabajo también denominado carga mental, para lo cual la norma UNE EN ISO 10075-1:2017, hace una distinción entre estrés mental y estrés psicológico, ya que el estrés mental es un término general que cubre ambos. La carga mental está relacionada con la sobrecarga o subcarga de trabajo, relacionado con los niveles de atención y celeridad del tiempo.

<sup>50</sup> Oscar Hernández Betancourt, “Salud y seguridad en el trabajo en el Ecuador”, *Salud de los trabajadores* 26, n° 1 (2008): 143, [https://archivosdeprevencion.eu/view\\_document.php?tpd=2&i=1947](https://archivosdeprevencion.eu/view_document.php?tpd=2&i=1947).

El concepto de tensión mental difiere de otros conceptos, donde el potencial de lesividad puede surgir de la sobrecarga (debido a situaciones de estrés crónico). Esto se deriva del principio de que el cuerpo humano no es una máquina; se enfrenta constantemente a estímulos, no sólo exógenos, sino también endógenos.

La carga mental es el conjunto de demandas mentales, cognitivas o intelectuales que experimenta un trabajador a lo largo de la jornada laboral, su actividad mental o el esfuerzo intelectual necesario que emplea para realizar sus actividades laborales. Esto es muy común en empresas de servicios, donde las actividades laborales están relacionadas a procesos cognitivos.

El primer enfoque considera la tensión mental asociada a las demandas de la tarea, un conjunto de factores exógenos resultantes de la dificultad y características de las tareas que los empleados deben afrontar de manera efectiva.<sup>51</sup> Este enfoque intenta responder a la pregunta: ¿Cómo se puede diseñar una tarea para minimizar tanto como sea posible el impacto futuro, generalmente aún desconocido, en los trabajadores que la realizarán? El segundo enfoque considera la carga mental en términos de la interacción entre las demandas de la tarea y las capacidades o recursos humanos. Este enfoque surge en el contexto de las teorías de adaptación o no adaptación entre personalidad y entorno.<sup>52</sup>

#### **4.7 Horas y jornadas de trabajo**

Está relacionado con su tiempo de trabajo por día, de acuerdo con el Código de Trabajo en su artículo 47 establece no más de 8 horas por día y, por lo tanto, no más de 40 horas hebdomadarias, salvo excepciones de horas suplementarias, extraordinarias y de jornada nocturna que la ley dispone. Se considerará tiempo efectivo de trabajo ocho horas, es decir, el tiempo en que el trabajador haya cumplido órdenes a su empleador.<sup>53</sup>

---

<sup>51</sup> Ecuador, *Código de Trabajo*, Registro Oficial 167, 16 de diciembre de 2005, “Art. 55.- Remuneración por horas suplementarias y extraordinarias. Por convenio escrito entre las partes, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en los artículos 47 y 49 de este Código, siempre que se proceda con autorización del inspector de trabajo y se observen las siguientes prescripciones”.

<sup>52</sup> Kenny Fernando Escobar Segovia et al., “*ENEMDU Ecuador: Estudio cuantitativo de la percepción de la Seguridad y Salud*”, *Revista de la Universidad Industrial de Santander*, 52, nº 3 (2018): 218–20, doi:10.18273/revsal.v52n3-2020004.

<sup>53</sup> Ecuador, *Código de Trabajo*, Registro Oficial 167, 16 de diciembre de 2005, “Art. 49.- Jornada nocturna. - La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las 19H00 y las 06H00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento”.

La ley también permite turnos especiales con jornadas más cortas, como un tiempo máximo de trabajo efectivo de 6 horas diarias para minería subterránea, que solo puede extenderse a más de una hora en horas extraordinaria.

Los menores de 18 años y más de quince sólo pueden trabajar seis horas al día, de acuerdo con el artículo 84 del Código de la niñez y adolescencia, en concordancia con el Convenio n.º 138 de OIT.

El trabajo de las madres lactantes dentro de los doce (12) meses siguientes a la finalización de la licencia por maternidad, la jornada laboral de las madres lactantes deberá ser de seis (6) horas de acuerdo a las necesidades de la beneficiaria de conformidad con el Código del Trabajo, artículo 155 y sentencia de la Corte Constitucional n.º 36-19 -IN/21.

Las industrias, según lo determinen los comités sectoriales y los comités de empresa, tienen la facultad de determinar los puestos en los que no se permite trabajar todo el día y de fijar la jornada laboral. Por ejemplo, los trabajadores expuestos a la radiación no pueden sobrepasar las 6 horas de trabajo de acuerdo con el Reglamento de seguridad radiológica en el artículo 144.

También la jornada laboral, se puede superar las ocho horas del día de labor, sin que esto signifique, el pago de trabajo suplementario, se detalla los siguientes casos: por la naturaleza del trabajo de transporte, las jornadas laborales pueden superar las ocho horas diarias si los turnos se realizan en el orden habitual de la empresa o propietario, incluyendo los sábados, domingos y festivos como días laborables según las necesidades del servicio.

La jornada de trabajo también podrá exceder de ocho horas si el trabajador se encuentra en un cargo de confianza y dirección, que es el trabajo de las personas que actúan de cualquier forma por cuenta propia o por cuenta del empleador como son en agencias de viajes, comercio de seguros, tutores permanentes o transportistas conforme al Código del Trabajo, artículo 58.

Los datos publicados por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicados en el 2021 muestran que existe una fuerte evidencia de que las personas que trabajan muchas horas ( $\geq 55$  horas por semana) con un riesgo de enfermedad coronaria y accidente cerebrovascular a las personas que trabajan el horario normal de trabajo (35-40 horas a la semana).<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> Bernardo Moreno Jiménez y Carmen Baez León, *Factores riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas* (Madrid: Universidad Autónoma de Madrid, 2010),

#### **4.8 Exceso de exigencias psicológicas**

Las exigencias psicológicas se refieren a la naturaleza de las actividades laborales, se dividen en cognitiva y emocional. Las necesidades cognitivas se determinan en función del grado de movilización y esfuerzo intelectual que deben afrontar los empleados a la hora de realizar tareas (procesamiento de información del entorno o sistema de trabajo a partir de conocimientos previos, operación de la memoria y recuperación de información de la memoria, razonamiento y búsqueda de soluciones, etc. De esta forma, los sistemas cognitivos pueden verse comprometidos en mayor o menor medida en función de las necesidades de procesamiento de información y conocimiento del puesto de trabajo, necesidades de planificación, iniciativa, etc.

Las necesidades cognitivas se definen como la carga de trabajo o la relación entre la carga de trabajo y el tiempo disponible. Si no hay suficiente tiempo, las altas exigencias se manifiestan en el alto ritmo de trabajo, la incapacidad para mantenerse al día, que también pueden estar relacionados con la distribución irregular del tiempo para las tareas. Las altas exigencias psicológicas provocan estrés y fatiga y son la causa de diversas enfermedades crónicas.

Las necesidades emocionales ocurren cuando la tarea requiere esfuerzo para no afectar las emociones que el empleado puede experimentar. Por lo general, este esfuerzo se centra en reprimir emociones o sentimientos y mantener la calma en respuesta a las demandas laborales, como el trato con pacientes, clientes, etc.

Las necesidades emocionales también pueden surgir del compromiso y la implicación en situaciones emocionales derivadas de las relaciones que surgen en el trabajo, especialmente en puestos de trabajo donde dichas relaciones tienen un componente emocional importante (sanitarios, docentes, servicios sociales, etc.). Otra fuente de necesidades emocionales es la exposición a situaciones de alto impacto emocional, incluso si los clientes no siempre están involucrados.

Las exigencias psicológicas tienen una doble vertiente: cuantitativa y cualitativa. En términos cuantitativos, las demandas psicológicas se refieren a la carga de trabajo en relación con el tiempo disponible (presión del tiempo) y las interrupciones que obligan a la persona a abandonar temporalmente la tarea y regresar a ella más tarde. Este es un

punto de vista cualitativo, los requisitos psicológicos identifican algunos aspectos de su naturaleza: trabajo emocional (trabajo que expone a las personas a procesos para transmitir sentimientos y emociones, por ejemplo, aquellos en los que necesitan contacto con los usuarios, la sociedad y los clientes), trabajo cognitivo (que requiere mucho esfuerzo intelectual) o trabajo sensorial.<sup>55</sup>

#### **4.9 Falta de apoyo y de calidad de liderazgo**

El papel de la gestión y la importancia de la calidad de la gestión para garantizar el crecimiento personal, la motivación y el bienestar de los empleados son temas centrales en la literatura sobre gestión y personal, lo que sugiere el papel de los gerentes a delegar.

La gerencia juega un papel vital en una organización al proporcionar dirección y facilitar procesos para lograr las metas y objetivos de la organización, expresando ideas sobre métodos y procesos organizacionales, lo que resulta en estándares de comportamiento, normas sociales y expectativas de comportamiento que se implementan en la organización.<sup>56</sup> La influencia de un líder ocurre al mantener las normas, la calidad de las relaciones interpersonales y ser un modelo a seguir para los compañeros de trabajo. De esta manera, los gerentes regulan la forma en que los individuos perciben la organización y, por lo tanto, la percepción del clima y sus aspectos psicosociales.

En general, existen dos estilos principales de liderazgo: uno que se enfoca en las personas y otro que se enfoca en lograr las metas organizacionales. El primero tiene en cuenta las características situacionales que persuaden a los compañeros de trabajo para lograr objetivos comunes y generar compromiso y satisfacción en el equipo, mientras que el segundo puede ignorar aspectos como la motivación, el clima organizacional y otras características relacionadas con la satisfacción y el bienestar de los empleados. Los líderes centrados en las personas mejoran el desempeño de los empleados a través de un buen clima organizacional, lo que a su vez aumenta la productividad de la empresa. Por su parte, los gerentes enfocados en las metas organizacionales obtienen

---

<sup>55</sup> Nathalie Soledad López Arroyo et al., "Evaluación de riesgos psicosociales en servidores policiales especializados", *Revista Científica de la UISEK* 5, n.º edición especial (2020), [http://indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/article/view/458](http://indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/458).

<sup>56</sup> J. Peiró, "Sistema de Trabajo", *Revista de Psicología* 3, n.º 204 (2008): 63-78.

mayor control sobre las tareas al imponer altos niveles de coerción y exigencias; esto afecta el clima organizacional al deteriorar las relaciones dentro de la organización.

De esta forma, intervenir en los factores de riesgo puede mejorar el desempeño individual y la consecución de los objetivos estratégicos, de los que los directivos ponen especial énfasis en los objetivos. Por otro lado, un enfoque en el bienestar de los empleados es característico de una empresa socialmente responsable, que como meta y función adopta el elemento humano propio de los gerentes orientados a las personas.

Si tiene que trabajar en forma aislada, sin el apoyo de superiores o compañeros para realizar el trabajo, cuando las tareas están mal definidas o cuando no se cuenta con la información suficiente y oportuna. En este caso, el trabajo se realiza cuando los colaboradores solo tienen tareas vagamente delegadas o planean realizar tareas individuales, por lo que deben ser conscientes del impacto de su trabajo en otras áreas y en la empresa en su conjunto.

#### **4.10 Escasas compensaciones**

Este factor de riesgo psicosocial cuando se fomenta contratos precarios, se cambia de posición o beneficios en contra de nuestra voluntad, tratos injustos, etc. La inseguridad contractual se debe muchas veces a la situación económica de la empresa, las condiciones políticas y económicas del país o región. “La inseguridad contractual se muestra ligada a la motivación y el desempeño en el cargo, debido a la falta de seguridad en cuanto a contratos los colaboradores optan por abandonar el cargo (deserción laboral) y buscar una plaza de trabajo que brinde mayores ingresos y mayor estabilidad laboral”.<sup>57</sup>

La precariedad laboral siempre ha existido, pero el entorno laboral en auge, la globalización y los procesos comerciales actuales que implican fusiones, adquisiciones, reubicaciones, reducciones y cambios de línea hacen que la precariedad laboral sea una forma de riesgo laboral. La inseguridad laboral puede definirse como una preocupación general sobre la existencia de futuros trabajos, o puede definirse como una amenaza a varias características del trabajo, como el puesto o las oportunidades de carrera dentro de una organización.

---

<sup>57</sup> Rubén Danilo Vásquez Del Pozo, file:///C:/Users/dell/Desktop/TITULACION/BIBIOGRAF%C3%8DA/T-UIDE-1123.pdf.

El trabajo precario tiene un bajo grado de certeza de su continuidad, bajo control del trabajo, bajo nivel de protección contra el desempleo o la discriminación, y remuneración inadecuada. Así, la precariedad laboral ha sido descrita como uno de los riesgos laborales más importantes. Un factor relacionado que lo distingue de los factores de riesgo es la importancia de sus consecuencias. En factores de riesgo similares, como la intensidad del trabajo o la jornada irregular, se ven afectadas las características del trabajo, mientras que en la precariedad laboral se afecta el propio trabajo, su continuidad, no su forma, por lo que sus consecuencias son claramente mayores.

A lo largo del siglo, las condiciones laborales han seguido mejorando y, en particular, las condiciones contractuales se han garantizado y protegido. Sin embargo, los procesos económicos y comerciales asociados con la globalización y la crisis económica más amplia han debilitado esta seguridad en los últimos años. Los inevitables cambios y fluctuaciones en los mercados económicos crean la necesidad de un mercado laboral flexible. La conveniencia de responder a las demandas del mercado en tiempo y forma facilita la subcontratación durante los períodos de demanda.<sup>58</sup>

El tipo de contrato parece ser uno de los indicadores más importantes de la precariedad laboral. La precariedad laboral es mayor cuando los contratos son menos seguros y cubren un período de tiempo más corto. Los contratos temporales están asociados a una mayor incertidumbre. Desafortunadamente, la mayoría de los trabajos actuales se caracterizan por la incertidumbre y la inestabilidad, especialmente para los tipos de trabajos atípicos o indirectos.<sup>59</sup>

#### **4.11 La doble presencia**

El trabajo doméstico conlleva demandas diarias que van de la mano con el trabajo remunerado. A pesar de las herramientas y normas para conciliar la vida laboral y familiar, la organización del trabajo en una empresa puede impedir la compatibilidad de los dos tipos de trabajo. Las mujeres siguen realizando esencialmente las tareas

---

<sup>58</sup> S. Mauno, U. Kinnunen, "Perceived job insecurity among dual-career couples: Do its antecedents vary according to gender, economic sector and the measure used?", *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 75, n.º 1. (2002): 295-314.

<sup>59</sup> W. Nienheuser, "Flexible Work = Atypical Work = Precarious Work? Introduction to the Special Issue", *Management Revue*, 16, n.º 1 (2005): 299-303.

domésticas y asumiendo responsabilidades, por lo que este efecto es más frecuente en este colectivo.<sup>60</sup>

La doble presencia se considera un factor de riesgo, porque, como ya se dijo, un individuo es ante todo una persona con sus propias necesidades, pero también con su hogar, familia, círculo de amigos, que a su vez deben ser identificados por las líneas de supervisión para buscar ese equilibrio entre la familia y el trabajo del trabajador.

La doble presencia es un factor de riesgo psicosocial que fue incorporado por los métodos COPSOQ ISTAS21<sup>61</sup> publicado por el Instituto sindical de trabajo, ambiente y salud español y que fue luego validado en Chile como SUSESO ISTAS21 y CENSOPAS ISTAS21 en Perú que la definen como “la preocupación por cumplir con las tareas domésticas, además de las tareas propias del trabajo.”<sup>62</sup> Se puede hacer parcialmente equivalente a lo que algunos autores llaman “interferencia trabajo-familia”.

---

<sup>60</sup> Unión General de Trabajadores, *Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Sector de la Enseñanza Secundaria* (Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, 2006), 12.

<sup>61</sup> CoPsoQistas21, accedido 18 de agosto de 2022, <https://copsoq.istas21.net/>.

<sup>62</sup> Superintendencia de Seguridad Social, “Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUSESO/ISTAS21”, *SUSESO*, accedido el 25 de enero de 2022, <https://www.suseso.cl/606/w3-article-19640.html>.

## 5. Riesgos psicosociales

Los riesgos laborales o riesgos de trabajo son los hechos nocivos a los que están expuestos los trabajadores durante o como consecuencia de sus actividades. Las enfermedades y accidentes de trabajo se consideran riesgos de trabajo relacionados con la responsabilidad objetiva del empleador.<sup>63</sup> El riesgo psicosocial se define como la probabilidad de afectación de una enfermedad profesional, con su severidad a la salud mental por el nivel de exposición del trabajador a factores estresantes. Estos riesgos tienen que ser prevenidos por parte del empleador conforme al artículo 38 del Código de Trabajo.<sup>64</sup>

Las condiciones de trabajo ponen en peligro la salud, provocando accidentes y enfermedades. Los tiempos han cambiado de manera muy importante, pero las condiciones de trabajo siguen siendo preocupantes. En este sentido, el riesgo laboral se ha centrado históricamente en los riesgos físicos y mecánicos, pero los riesgos psicosociales están recibiendo cada vez más atención.

El mundo del trabajo se ve afectado por el fenómeno de la globalización económica y tecnológica. Esto ha provocado cambios en la organización del empleo y el clima laboral, lo que a su vez ha incidido en la aparición de nuevos factores de riesgo psicosocial, que se consideran peligrosos para la seguridad y salud de los trabajadores y la productividad de las empresas.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la salud de los trabajadores generalmente se ve comprometida debido a condiciones de trabajo inadecuadas, así como a todos los factores personales fuera del lugar de trabajo aplazado todos los días.<sup>65</sup> Todos estos factores de riesgo con los que el sujeto vive a diario, así como todos los factores de riesgo que son percibidos negativamente por el

---

<sup>63</sup> Ecuador, *Código de Trabajo*, Registro Oficial 167, 16 de diciembre de 2005, art. 38.-“Riesgos provenientes del trabajo. Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social”.

<sup>64</sup> J. Pérez, *Factores psicosociales: metodología de evaluación* (Quito: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2018), 74.

<sup>65</sup> OPS, “Inicio”, OPS, accedido 4 de diciembre del 2021 [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es#gsc.tab=0](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es#gsc.tab=0).

propio individuo, afectando a su salud. En este preámbulo, los tipos de riesgos psicosociales se estudian a continuación.

## 5.1 Acoso laboral

La violencia psicológica, acoso laboral o acoso moral como habitualmente se los conceptualiza, opera en todos los ámbitos, de forma impune y con consecuencias lesivas, ya que se observa en las relaciones personales, íntimas, sociales y públicas.<sup>66</sup> De acuerdo a la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso en el lugar de trabajo [2001/2339(INI)], publicada mediante acta de 20 de septiembre de 2001, considera que un 8 por 100 según una encuesta a 21500 trabajadores realizada por la Fundación europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, los trabajadores de la Unión Europea, alrededor de 12 millones de personas, afirman haber sido víctimas de acoso ético en el trabajo en los últimos 12 meses.<sup>67</sup>

Hay una infinidad de sinónimos para referirnos al acoso laboral podemos definir “mobbing” que proviene del verbo inglés “to mob” que los diccionarios traducen como atacar, maltratar o asediar, la noción de mobbing ha sido popularizada en la década de los 80 por Leyman, quien, siguiendo a Konrad Lorenz, consideraba que el *mobbing* es aquella situación en la que una persona evidencia violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esta persona acabe por abandonar el lugar de trabajo.<sup>68</sup>

En el Ecuador se tipifica el acoso laboral en el año 2017, con la modificación del Código de Trabajo y de la Ley Orgánica del Servicio Público, como un comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la

---

<sup>66</sup> José Vásquez, *El acoso laboral en el estado constitucional* (Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones, 2022), 63.

<sup>67</sup> María Velasco, *Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo* (Madrid: Tecnos, 2011), 118.

<sup>68</sup> Jordi Escartín, Álvaro Rodríguez y Dieter Zapf, *Mobbing, Acoso psicológico en el trabajo* (Madrid: Síntesis, 2012), 16.

persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral.<sup>69</sup>

El acoso laboral se caracteriza por la presencia de una conducta de hostigamiento, humillación que es reiterativa que busca como objetivo la desvinculación del trabajador creando un ambiente violento degradante ofensivo, con este comportamiento se busca la ignominia del acosado, esta forma de violencia en el lugar de trabajo es una violencia ordenada dirigida hacia un fin, comienza con la devastación del trabajo, su destrucción u ostracismo laboral, en ciertas ocasiones se ha adjetivado a esta violencia como interna.

Esta conducta dolosa que realiza el acosador con la intención de hacer daño, conforme al Código Orgánico Integral Penal, encaja como una infracción penal como “hostigamiento” que fue incorporado en la reforma de agosto del 2021 en el artículo 154.2, por el cual “una persona natural o jurídica que, por sí misma o por terceros o a través de cualquier medio o digital, moleste, perturbe o angustie de forma insistente o reiterada a otra, será sancionada con una pena privativa de la libertad de seis meses a un año, siempre que el sujeto activo de la infracción busque cercanía con la víctima para poder causarle daño a su integridad física o sexual”.<sup>70</sup>

En este caso, nos referiremos a la culpabilidad del acosador, por generar violencia psicológica a una determinada persona. Se debería evaluar la personalidad del acosador a través de dos factores: su conciencia y voluntad, determinando su capacidad de conocer y apreciar los hechos y su capacidad de optar por una u otra alternativa. No es suficiente, por lo tanto, que una persona sea la autora material de un hecho. Hace falta también que se la pueda hacer responsable también de ese acto.<sup>71</sup>

Esta proyección de culpa sobre las víctimas de acoso laboral proviene de un mecanismo de defensa desarrollado por personas aparentemente normales que culpan a las víctimas en cualquier proceso de este tipo, creyendo que “desde que han sido victimizados, algo les ha pasado”. Por lo tanto, nadie está exento de sufrir de acoso laboral.<sup>72</sup>

---

<sup>69</sup> Ecuador, *Código del Trabajo*, Registro Oficial 167, Suplemento, 16 de diciembre del 2005, art. 46.1.

<sup>70</sup> Ecuador. *Código Orgánico Integral Penal*, Registro Oficial 180, Suplemento, 10 de febrero de 2014, art. 154.2

<sup>71</sup> Ingrid Gómez, “Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo”, *Revista Universitas Psychologica* 6, n.º 1 (2007): 105-13.

<sup>72</sup> Jesús Uribe, *Violencia y acoso en el trabajo: Mobbing* (México D. F: Manual Moderno, 2011), 30.

Francisco Javier Olivares menciona que esta modalidad ha sido definida como una lenta alternativa al despido, siendo en muchos casos una práctica común de la administración de la gestión del talento humano, acosar al empleado para que presente su renuncia voluntaria evitando pagar, el despido intempestivo y desahucio, conforme estable el Código de Trabajo ecuatoriano.

El 25 de mayo de 2022 se publicó en el registro oficial el Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, que define la “violencia y el acoso” en el mundo del trabajo como conductas y prácticas inaceptables o la amenaza de conducta y prácticas, una vez o repetidamente, para causar o es probable que causen daños físicos, psicológicos, sexuales o financieros, incluida la violencia y el acoso por motivos de género.

La “violencia y el acoso basado en el género” también se definen como la violencia y el acoso que tienen como objetivo a las personas debido a su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a las personas de un género en particular, e incluye el acoso sexual.

En el artículo 9 del Convenio plantea que se adopte legislación para que se exija a los empleadores tomar medidas preventivas como son:

Tabla 11  
**Medidas preventivas**

Ítem	Medidas preventivas
1	Utilizar mecanismos participativos y consultivos para consultar con los empleados y sus representantes; desarrollar una política en el lugar de trabajo sobre la violencia y el acoso. En Ecuador, se consideró la imagen de un comité con representantes de empleadores y trabajadores como un mecanismo participativo frente a la violencia, el acoso y el acoso basado en género.
2	Considerar la violencia y el acoso y los riesgos psicosociales relacionados en la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.
3	Identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso que involucren a los empleados y sus representantes y tomar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos.
4	Según los procedimientos, la información y la educación, para proporcionar a los empleados y otras personas información y educación a las que los empleados y otros pueden asistir, así como medidas de prevención y protección similares, incluidos los derechos y responsabilidades para los empleados y otros.

Fuente y elaboración propias con base al Convenio n.º 190 de la OIT

## 5.2 Daño moral

El daño moral está relacionado con un daño psicológico que se sustancia en los ámbitos civiles. Está relacionado con una afectación o violencia impartida por personas ajenas a la relación laboral, dadas por clientes, usuarios, pacientes y demás personas que no tienen un vínculo contractual con el empleador, al contrario, se configura una responsabilidad civil extracontractual. En el año 1984 se llevó a cabo una reforma al Código Civil por el cual se incorpora el daño moral, siendo el detrimento, menoscabo, dolor o molestia que afecta a alguien, en este caso nos referimos al daño extrapatrimonial o moral que son aquellos que afectan a los bienes o derechos asociados a la esfera íntima de la persona: la vida, el honor, la dignidad, la reputación, la propia imagen, la estima social, que por su naturaleza es difícil reparar este tipo de daños.

Se define el daño moral como un tipo de daño que se caracteriza por la vulneración de uno o más derechos personales del sujeto de derechos. El Código Civil señala en su artículo 2232 que existe daño moral en los siguientes casos:

Tabla 12  
**Causas del daño moral**

Ítem	Causas del daño moral
1	Quienes manchen la reputación ajena mediante cualquier forma de difamación
2	Quienes causen lesiones
3	Quienes cometan violación, estupro o atentado al pudor
4	Quienes provoquen detenciones o arrestos ilegales o arbitrarios
5	Quienes provoquen procesamientos injustificados
6	Quienes provoquen, angustia, ansiedad, humillaciones y ofensas

Fuente y elaboración propias con base al daño moral estipulado en el Código Civil

Con carácter general, todo daño causado por la malicia o negligencia de otra persona debe ser reparado por ésta, pudiendo también reclamar pecuniariamente compensación para los lesionados; justificada la gravedad particular de la lesión y la negligencia. Si el daño moral es resultado directo de la acción u omisión ilegal del demandado, se puede reclamar una indemnización por daño psicológico.<sup>73</sup>

<sup>73</sup> Ecuador, *Código Civil*, Registro Oficial 46, Suplemento, 24 de junio de 2005, art. 2232.- “En cualquier caso, no previsto en las disposiciones precedentes, podrá también demandar indemnización pecuniaria, a título de reparación, quien hubiera sufrido daños meramente morales, cuando tal indemnización se halle justificada por la gravedad particular del perjuicio sufrido y de la falta. Dejando a salvo la pena impuesta en los casos de delito o cuasidelito, están especialmente obligados a esta reparación quienes en otros casos de los señalados en el artículo anterior, manchen la reputación ajena, mediante cualquier forma de difamación; o quienes causen lesiones, cometan violación, estupro o atentados contra el pudor, provoquen detenciones o arrestos ilegales o arbitrarios, o procesamientos injustificados, y, en general, sufrimientos físicos o síquicos como angustia, ansiedad, humillaciones u ofensas semejantes. La reparación por daños morales puede ser demandada si tales daños son el resultado

Los elementos necesarios para la priorización de las pretensiones indemnizatorias pasan el daño moral son:

- a) Los daños imputables a mala fe o negligencia,
- b) Severidad de los daños y fallas y su relación causal.
- c) El resultado de un acto u omisión ilegal.

### 5.3 Estrés

El estrés es un fenómeno cada vez más frecuente y con importantes consecuencias, ya que afecta a la salud física y mental, además de deteriorar la salud de los tejidos. Es un factor deficiente en la salud y en la eficiencia de los individuos y la sociedad, y opera ampliamente en el lugar de trabajo como un aspecto esencial de la salud y la seguridad en el trabajo.

La naturaleza del trabajo ha cambiado significativamente en las últimas décadas, la gravedad de los problemas relacionados con el estrés va en aumento. Diversas tareas que tradicionalmente requerían fuerza muscular ahora a menudo requieren trabajo mental, impulsado en gran medida por la informatización. Por otro lado, el ritmo de trabajo sigue aumentando, y se deben lograr los mismos o incluso mejores resultados con menos empleados. El estrés es el resultado de nuestra adaptación física y mental al cambio, lo que requiere un esfuerzo físico, mental y emocional.

El estrés es un hecho universal de la vida humana, ya que todo el mundo lo ha experimentado más o menos en algún momento de su existencia; el cambio más pequeño que experimenta una persona puede causarlo. La expresión fue acuñada por Hans Selye, para este autor, el estrés es una respuesta inespecífica del organismo ante una diversidad de exigencias. En este sentido, se puede decir que se trata de un proceso adaptativo y de emergencia, siendo imprescindible para la supervivencia de la persona, no se considera una emoción en sí mismo, sino que es el agente generador de las emociones, podemos decir que es una respuesta fisiológica del individuo ante un estímulo.<sup>74</sup>

Respecto a este concepto se puede definir como “la respuesta física, psicológica y conductual de los individuos que intentan ajustarse y adaptarse a los estresores

---

próximo de la acción u omisión ilícita del demandado, quedando a la prudencia del juez la determinación del valor de la indemnización atentas las circunstancias, previstas en el inciso primero de este artículo”.

<sup>74</sup> Víctor Vidal, *El estrés laboral: Análisis y prevención* (Zaragoza: Prensas de la Universidad de Zaragoza, 2019), 12.

internos y externos”. El estrés laboral se produce cuando existe un desajuste entre las personas, el trabajo y la propia organización. Esta persona cree que no tiene suficientes recursos para hacer frente a los problemas laborales y ha vivido situaciones estresantes.<sup>75</sup>

Cualquier cosa puede ser un factor estresante, así es imposible compilar una lista exhaustiva de factores estresantes. Sin embargo, se puede argumentar que algunas condiciones externas tienen más probabilidades de ser estresantes que otras. Todos los estresores son ambientales porque son parte del medio ambiente. Su etiología está relacionada con el entorno físico, sociológicos y otros psicológicos. Desde este punto de vista, los factores de estrés en el entorno laboral se pueden dividir en tres categorías principales:

Tabla 13  
**Medidas preventivas**

Ítem	Medidas preventivas
Estresores del ambiente físico	Iluminación, ruido, temperatura, contaminación ambiental entre otros.
Estresores relativos al contenido de la tarea	Carga mental, control de tareas, necesidades cuantitativas, necesidades emocionales, conflicto y ambigüedad de roles, horarios de trabajo, relaciones, promoción y desarrollo de carrera.
Estresores relativos a la organización	Trabajos peligrosos o insalubres, trabajados con desarraigo familiar, trabajos solitarios, etc.

Fuente y elaboración propias con base a las medidas preventivas para el estrés

Las diferencias individuales juegan un papel importante en la experiencia del estrés laboral, ya que la combinación de situaciones específicas e individuos específicos (con sus características personales, expectativas, experiencias pasadas, actitudes, habilidades y sentimientos propios) puede conducir a un desequilibrio resultando en presión.

Las posibles consecuencias del estrés para la salud no estarían completas sin mencionar los efectos del estrés en la salud mental. Además de la depresión, la ansiedad, que pueden experimentar las personas que padecen estrés, hay que sumar otras formas que pueden manifestarse: alcoholismo, drogadicción, hospitalización y otras. En casos extremos, suicidio.

---

<sup>75</sup> Ibid., 13.

El Decreto n.º 1477 de 2014 de Colombia, detalla las fuentes de los factores de riesgo ocupacional comúnmente asociados a las reacciones a estrés grave:

Tabla 14  
Factores de riesgo para estrés

Ítem	Factores de riesgo
1	Gestión organizacional
2	Funciones de la organización del trabajo.
3	Características de los grupos de trabajo social
4	Condiciones de la tarea Condiciones del entorno de trabajo
5	Interferencia familia - trabajo

Fuente y elaboración propias con base a los factores de riesgo para el estrés

El estrés está afectando en la actualidad a gran parte de la población, principalmente porque el mundo laboral en el que se vive, que exige una mayor competitividad para sobrevivir en un entorno cada vez más globalizado y hacer frente a todos los retos.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés ocupacional se define como un “conjunto de respuestas emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales a las demandas ocupacionales que exceden los conocimientos y habilidades del empleado para rendir al máximo”. Por ejemplo, pueden presentarse tensión muscular, aumento de la presión arterial y aumento del ritmo cardíaco; miedo, irritabilidad, ira, depresión; y tienen síntomas como concentración reducida, dificultad para resolver problemas y productividad reducida.<sup>76</sup>

Durante el Foro internacional políticas públicas de empleo y protección social en México en 2013, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoció que el estrés “puede llevar a una persona a la angustia, a la depresión e incluso al suicidio”.

La OIT y la OMS coinciden en que la principal causa del estrés laboral es una serie de factores que contribuyen desde la mala organización del trabajo, la carga y velocidad de trabajo, la falta de planificación de participación y control, las malas relaciones interpersonales y la cultura institucional.<sup>77</sup>

Si bien las causas del estrés laboral son distintas para cada persona, existen algunas fuentes comunes de estrés en el lugar de trabajo, tales como:

<sup>76</sup> Juan Patlán Pérez, “Qué es el estrés laboral y cómo medirlo”, *Revista Salud Uninorte* 35, n.º 1 (2019): 156-84, <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/#:~:text=Tambi%C3%A9n%20el%20estr%C3%A9s%20laboral%20se,de%20excitaci%C3%B3n%20o%20angustia%2018>

<sup>77</sup> Organización Mundial de la Salud, *Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional. Consejos para empleadores y representantes de los trabajadores* (Ginebra: Organización Mundial de la Salud, 2008), 36.

Tabla 15  
**Causas de estrés laboral**

Ítems	Causas de estrés laboral
Carga de trabajo	Esto puede implicar trabajar muchas horas, tomar pequeños descansos o llevar una carga de trabajo muy pesada.
Funciones en el trabajo	Si no tienes un rol claro en el trabajo, si tienes demasiadas funciones o si tienes que responder ante varias personas, puedes sentirte estresado.
Condiciones laborales	Los trabajos físicamente exigentes o peligrosos pueden causar estrés. Lo mismo ocurre con los trabajos que lo exponen a ruidos fuertes, contaminación o productos químicos tóxicos.
Problemas con otras personas	Los problemas con el jefe o los compañeros de trabajo son una fuente común de estrés.
Miedo por su futuro.	Preocuparse por ser despedido o fracasar en su carrera puede hacer que se sienta estresado.

Fuente y elaboración propias con base a las causas del estrés laboral

#### 5.4 Burnout

En el año 1974, Freudenberger introduce en la literatura el término “burnout” para hacer referencia a la sensación de agotamiento, decepción y pérdida de interés por el trabajo que surge en las personas, y en especial, en aquellos que se destinan a profesiones de servicios como consecuencia del contacto diario con su trabajo. Desde entonces muchos axiomas han sido dados sobre el fenómeno por los distintos autores estudiosos del tema.<sup>78</sup>

Cristina Maslach en 1979, autor relevante en el estudio del fenómeno por sus aportaciones experimentales y conceptuales, se refirió a los profesionales de la salud, la pérdida del interés por la gente con la que se trabaja. Además, se caracteriza por una debilidad emocional en el que el profesional ya no tiene ningún efecto positivo, simpatía o respeto hacia los pacientes o clientes. Finalmente, se puede concluir que es una refutación por la exposición continuada al estrés laboral que se da en los individuos cuyo objeto de trabajo son las personas.<sup>79</sup>

De acuerdo a Maslach, C. y Jackson, S. en 1981, detallan que el burnout es una respuesta al estrés laboral crónico, conformado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja, y hacia el propio rol profesional. Siendo una reacción caracterizada por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado, la

<sup>78</sup> Maicon Carlin y Enrique Garcés de los Fayos, “El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo”, *Anales de Psicología* 26, n.º 1, (2010): 169-80.

<sup>79</sup> Gil Monte, “Una nota sobre el concepto de “burnout”, sus dimensiones y estrategias de afrontamiento”, *Información Psicológica* 46, n.º 1 (1991): 4-7.

doctora Maslach concluye que el burnout se configura como “un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal”.<sup>80</sup>

De acuerdo a los autores Hidalgo y Morales se identifican los siguientes componentes del síndrome de burnout.<sup>81</sup>

Tabla 16  
**Características Burnout según Hidalgo y Morales**

Numero	Características
1	Fatiga o agotamiento emocional: pérdida gradual de energía, agotamiento, cansancio
2	Despersonalización: El sujeto construye defensas para protegerse de la incompetencia, la indefinición y la frustración.
3	Abandonar la realización personal: El trabajo pierde su valor para el sujeto.

Fuente y elaboración propias con base a las características del burnout

Por el momento no existe un factor específico que cause dicha patología, sin embargo, estudios recientes en el tema clasifican sus causas en: personales, laborales, sociales. Al respecto Edelwich y Brodsky plantean que las siguientes características del burnout son:<sup>82</sup>

Tabla 17  
**Características Burnout según Edelwich y Brodsky**

Ítems	Características
1	Desde la perspectiva personal las mujeres jóvenes y solteras son proclives a sufrir este síndrome.
2	Desde la perspectiva laboral las personas con largas jornadas de trabajo tienden a sufrir esta condición.
3	Desde la perspectiva social, las personas que no han sido suficientemente entrenadas en habilidades de comunicación interpersonal, a menudo pueden ser víctimas de esta patología.

Fuente: Elaboración Propia a partir de (Edelwich y Brodsky, 1980).

## 5.5 Adicción al trabajo

<sup>80</sup> C. Maslach y S. Jackson, *Maslach Burnout Inventory Manual*. (Palo Alto California: Consulting Psychology Press, 1981), 64.

<sup>81</sup> Lachiner Morales, Luis Hidalgo, “Síndrome de Burnout”, *Revista de Medicina Legal de Costa Rica* 32, n.º 1 (2015): 1-6.

<sup>82</sup> J. Edelwich, A. Brodsky, *Burnout: Stages of Disillusionment in the Helping Professions* (Nueva York: Human Sciences Press, 1980), 24.

La adicción al trabajo se produce en el momento en que un colaborador no puede dejar de trabajar. Por lo que no se refiere a dedicar unas horas al trabajo, sino a aquellos cuya vida está tan centrada en la prestación de servicios que ignoran otras actividades. Los problemas ocasionados por este riesgo psicosocial pueden afectar gravemente a la salud de los trabajadores. Olvidar las actividades fuera del trabajo puede provocar serios problemas psicológicos y puede tener efectos físicos nocivos. Por lo tanto, los empleadores deben implementar diligentemente mecanismos que aporten a mitigar esta adicción, que son la implementación de horarios fijos de trabajo.

El adicto al trabajo (también conocido como el término anglosajón (*workaholic* o adicto al trabajo) se caracteriza por una persistencia excesiva e incontrolable en el trabajo, comportamiento que interfiere en nuestra salud física y mental, así como en nuestras relaciones sociales.

Las personas con adicción a trabajar fuera del horario laboral, directa o indirectamente, dedican demasiado tiempo al trabajo profesional y se sienten mal cuando no lo hacen. Este hecho hace que muestren desinterés por otros ámbitos de la vida, como las aficiones o las relaciones interpersonales.

Se constató que el 11,3 % de los empleados actuales en España sufre adicción al trabajo. Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirma que el 8 % de la población activa española dedica más de 12 horas al día a su profesión, que acaban afectando a su salud.<sup>83</sup>

Una vez más, el problema al que nos enfrentamos no es una única causa explicable, sino una combinación de los siguientes factores:

Tabla 18  
**Causas de la adicción al trabajo**

Ítems	Causas de la adicción al trabajo
1	Ambición excesiva por el dinero y poder.
2	No puede delegar tareas o no puede decir que no a la solicitud de un jefe o colega.
3	Problemas económicos y alta competitividad
4	Rasgos de personalidad tipo A; personas multitarea con altos niveles de hostilidad y estrés.
5	Falta de organización, que permite la acumulación y sobrecarga de trabajo.
6	Ausencia de estrategias para organizar el tiempo.
7	Problemas familiares que pueden retrasar el regreso de los trabajadores a casa.

Fuente y elaboración propias con base a la adicción al trabajo

<sup>83</sup> OMS, “Protección de la salud de los trabajadores”, OMS, 30 de noviembre de 2017, <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>.

La adicción al trabajo no es solo un aspecto que interfiere en nuestro desempeño diario, sino también una enfermedad potencialmente peligrosa, como cualquier adicción. Es importante distinguir que no se trata de pasar mucho tiempo en el trabajo, que suele pasarle a mucha gente, sino de un “workaholic” o un adicto al trabajo que hace del trabajo una vía de escape.

El equilibrio psicológico de una persona depende de otros factores, incluido el uso adecuado del tiempo y la diversificación de intereses vitales. Pero en el mundo actual domina el trabajo y el miedo a perderlo y el afán de éxito profesional. El trabajo es tan omnipresente en la vida de la mayoría de las personas que muchas personas temen irse de vacaciones, como si tuvieran que lidiar con el vacío de la vida.

Una grave anomalía social, exacerbada por la constante hiperconectividad que hace cada vez más difícil separar el trabajo de la vida personal.

## **6. Trastornos mentales y enfermedades profesionales**

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), alrededor de 160 millones de personas en todo el mundo sufren enfermedades profesionales cada 15 segundos, con un costo económico del 3 % y 4 % del PIB, respectivamente. Afecta a las economías nacionales, la productividad empresarial y los problemas de salud pública.<sup>84</sup> Estas estimaciones son conservadoras porque las estadísticas disponibles son incompletas y muchas enfermedades no se registran.

A pesar de existir muchos proyectos, protocolos e iniciativas a nivel mundial y nacional orientados al estudio y tratamiento de los efectos del trabajo sobre la salud, no se ha realizado un abordaje de los trastornos conductuales, emocionales y de personalidad que son afectados y considerados como enfermedades profesionales.<sup>85</sup> Se detalla aquellos trastornos emocionales que pueden generar los riesgos psicosociales:

---

<sup>84</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia* (Suiza: OIT, 2019), [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_686762.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf).

<sup>85</sup> Abril Sarmiento y Colina Revilla, *Automatización de signos y síntomas en diagnósticos de enfermedades profesionales según la organización internacional del trabajo (OIT)* (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2008), 36.

### **6.1 Trastorno depresivo, episodio único leve**

Los episodios depresivos se caracterizan por un estado de ánimo bajo o disminución del interés en las actividades que ocurren casi todos los días durante al menos dos semanas y se acompañan de otros síntomas como dificultad para concentrarse, sentirse inútil la mayor parte del día o sentirse abrumado con inapropiada culpa, desesperanza, pensamientos recurrentes de muerte o suicidio, cambios en el apetito o el sueño, agitación o retraso psicomotor, disminución de la energía o fatiga. Las personas a menudo están plagadas de síntomas y tienen dificultad para continuar funcionando en una o más áreas (personal, familiar, social, educativa, laboral u otras áreas importantes), no hay delirios ni alucinaciones en el episodio.<sup>86</sup>

### **6.2 Trastorno depresivo, episodio único moderado sin síntomas psicóticos**

Se diagnostica un episodio único de depresión moderada sin síntomas psicóticos si se cumplían las definiciones de un episodio depresivo previo, el incidente era de gravedad moderada y no había delirios ni alucinaciones durante el episodio. Los episodios depresivos se caracterizan por un bajo estado de ánimo o una disminución del interés en las actividades que ocurren casi a diario durante al menos dos semanas y se acompañan de otros síntomas como dificultad para concentrarse, sentirse inútil la mayor parte del día o sentirse abrumado o inapropiadamente culpable, desesperanza, pensamientos recurrentes de muerte o suicidio, cambios en el apetito o el sueño, agitación o retraso psicomotor, disminución de la energía o fatiga. En un episodio depresivo moderadamente grave, varios síntomas de un episodio depresivo son prominentes, o suele haber un gran número de síntomas depresivos menos graves. Los individuos suelen tener importantes dificultades en varios ámbitos (personal, familiar, social, educativo, laboral u otros ámbitos importantes)<sup>87</sup>.

---

<sup>86</sup> CIE-11, “Clasificación Internacional de Enfermedades 11.a revisión”: Estandarización mundial de la información de diagnóstico en el ámbito de la salud”, *OMS*, <https://icd.who.int/es>.

<sup>87</sup> *Ibíd.*

### **6.3 Trastorno depresivo recurrente**

La depresión recurrente se caracteriza por al menos dos episodios de depresión separados por al menos varios meses sin alteraciones significativas del estado de ánimo. Episodios depresivos caracterizados por un estado de ánimo bajo o disminución del interés en las actividades que ocurren casi todos los días durante al menos dos semanas y se acompañan de otros síntomas como dificultad para concentrarse, sentimientos de inutilidad o culpa excesiva o inapropiada, desesperanza, pensamientos recurrentes de muerte o suicidio, cambios en el apetito o el sueño, agitación o lentitud psicomotor, disminución de la energía o fatiga. Nunca ha habido un solo episodio maníaco o hipomaníaco o una combinación de episodios que sugieran la presencia de un trastorno bipolar.

### **6.4 Trastorno distímico**

Se caracteriza por un estado de ánimo deprimido persistente (dura dos años o más). En niños y jóvenes, el mal humor puede manifestarse como irritabilidad general. Estado de ánimo deprimido acompañado de otros síntomas, como una marcada disminución del interés o el placer en las actividades, disminución o indecisión de la concentración, baja autoestima o culpa excesiva o inapropiada, desesperanza sobre el futuro, sueño perturbado o aumentado, disminución del apetito o del crecimiento y baja energía o fatiga. En los primeros 2 años de la enfermedad, el número y la duración de los síntomas de 2 semanas nunca fueron suficientes para diagnosticar un episodio depresivo. Sin antecedentes de episodios maníacos, mixtos o hipomaníacos.<sup>88</sup>

### **6.5 Trastorno mixto de ansiedad y depresión**

La depresión y la ansiedad mixtas se caracterizan por síntomas de ansiedad y depresión que duran dos semanas o más. Entre los síntomas están el bajo estado de ánimo y/o pérdida de interés o placer.

---

<sup>88</sup> *Ibíd.*

La ansiedad incluye sentirse ansioso, incapaz de controlar los pensamientos preocupantes, miedo, tensión muscular, dificultad para relajarse. Ningún grupo de síntomas fue lo suficientemente grave, extenso o persistente como para justificar un diagnóstico de otra depresión, ansiedad o trastorno relacionado con el miedo.

Estos síntomas causan inconvenientes en los ámbitos personal, familiar, social, educativo, profesional u otras áreas importantes.<sup>89</sup>

## 7. Medidas preventivas

Entre las medidas preventivas organizacionales para minimizar los riesgos psicosociales podemos mencionar:

### 7.1 Carga de trabajo, ritmo de trabajo y horario de trabajo: Medidas preventivas

Tabla 19  
**Carga de trabajo: medidas preventivas**

Items	Medidas preventivas
1	Evaluar las cargas de trabajo para determinar la sobrecarga y la subcarga en entornos específicos. Reconocer que los niveles de productividad pueden no estar en sus niveles normales a medida que los empleados se adaptan a los nuevos horarios y métodos de trabajo, como trabajar desde casa.
2	Adaptar y dividir las tareas laborales para garantizar que los empleados reciban una carga de trabajo adecuada, teniendo en cuenta sus capacidades individuales y las circunstancias específicas del entorn. <sup>o</sup>
3	Revisar y definir claramente las tareas, responsabilidades y resultados. Los conflictos causados por la tarea (por ejemplo, en comparación con la cantidad, calidad) y las expectativas reales deben ser conscientes. Dadas las restricciones y el impuesto procesal.
4	Desarrollar e implementar estrategias oportunas para responder a condiciones específicas que pueden requerir la reducción de actividades o, por el contrario, el aumento de la producción y la contratación de trabajadores temporales para responder a la mayor demanda.
5	Mejorar las prácticas de trabajo y asegurar de que el equipo y el apoyo necesarios (p. ej., herramientas, técnicas, personal de apoyo, equipo de protección) estén disponibles para ayudar a los empleados a realizar tareas de manera segura y eficaz en esa situación particular. No se debe olvidar a los empleados con discapacidades que pueden necesitar equipos y herramientas especiales.
6	Reconocer y valorar los esfuerzos de los empleados para responder a los cambios en la organización y en su forma de trabajar.
7	Identificar y analizar con los empleados los posibles cambios y opciones para las horas de trabajo, incluidas las horas de inicio y finalización, las horas extra, los turnos, los días festivos y las

<sup>89</sup> *Ibíd.*

Items	Medidas preventivas
	vacaciones, y el trabajo a tiempo parcial para evitar el hacinamiento y el distanciamiento físico.
8	Planificar horarios de trabajo para evitar horas de trabajo excesivas, turnos largos y horas extras, que pueden afectar la salud y el bienestar de los empleados.
9	Incluir descansos apropiados según la carga de trabajo y las horas de trabajo (considere tanto la duración como la frecuencia). También se alienta a los empleados que trabajan desde casa a tomar descansos regulares, lo que permite cierta flexibilidad para decidir cuándo tomar descansos breves.
10	Verificar que los días de descanso entre turnos largos sean adecuados y promover la recuperación de la fatiga y dar tiempo para recuperarse de los períodos de estrés experimentados por los trabajadores y el personal de servicio clave.
11	Animar a los trabajadores a hacer ejercicios de relajación, estiramientos o actividades recreativas durante los períodos de descanso, inclusive a los que trabajan desde casa.

Fuente y elaboración propias con base a las medidas preventivas para carga de trabajo

## 7.2 Violencia y acoso: Medidas preventivas

Tabla 20  
Violencia y acoso: Medidas preventivas

Items	Medidas preventivas
1	Desarrollar una política contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo y asegurarse de que todos los empleados conozcan y cumplan con esta política.
2	Tomar medidas técnicas y administrativas para proteger a los empleados de la violencia y el acoso de terceros,
3	Consultar periódicamente sobre violencia y acoso o factores que puedan aumentar su riesgo.
4	Proporcionar a los empleados una guía clara sobre cómo resolver de manera efectiva las situaciones hostiles que involucren a sus clientes, pacientes, consumidores, pasajeros o al público al que sirven.
5	Establecer procedimientos para prohibir la discriminación y el acoso y promover el trato justo de los empleados con respecto a las asignaciones, la carga de trabajo y los horarios de trabajo.
6	Desarrollar procedimientos para prohibir la discriminación contra pacientes con COVID-19.
7	Promover la conciencia sobre el impacto de la violencia doméstica e informar a todos los empleados sobre las medidas comunitarias de mitigación existentes, incluidas las medidas específicas que los gobiernos y organizaciones estatales y locales.

Fuente y elaboración propias con base a las medidas preventivas para violencia y acoso

### 7.3 Equilibrio entre la vida laboral y la vida personal: Medidas preventivas

Tabla 21

#### Equilibrio entre la vida laboral y la vida personal: Medidas preventivas

Items	Medidas preventivas
1	Mayor flexibilidad en los horarios de trabajo, permitiendo la organización del tiempo de trabajo y vacaciones, permitiendo a los empleados realizar un número cada vez mayor de tareas y responsabilidades personales.
2	Informar a los trabajadores sobre las políticas de licencia por enfermedad.
3	Permitir que los trabajadores utilicen las vacaciones anuales (en la medida de lo posible).
5	Considerar brindar apoyo financiero a los padres que trabajan para el cuidado de los niños y/o informarles sobre las posibles medidas que las agencias gubernamentales pueden tomar para apoyarlos durante la emergencia de COVID-19.
6	Reconocer que la necesidad de equilibrar el trabajo y la vida personal afecta la productividad y hacer los ajustes necesarios para abordar estos problemas.
7	Combinar la flexibilidad con reglas básicas sobre cuándo los trabajadores pueden y no pueden trabajar para permitirles salir del trabajo en momentos específicos reservados para el descanso y la privacidad.

Fuente y elaboración propias con base a las medidas preventivas para el equilibrio vida laboral y familia

### 7.4 Apoyo psicológico: Medidas preventivas

Tabla 22

#### Apoyo psicológico: Medidas preventivas

Items	Medidas preventivas
1	Incluir programas de apoyo psicológico en los planes de respuesta al COVID-19 en el lugar de trabajo.
2	Tener en cuenta al personal con problemas psicosociales y de salud mental preexistentes que tal vez no puedan hacer frente en este momento y que necesiten más apoyo.
3	Recomendar técnicas de reducción del estrés y relajación personal (como cursos, tutoriales y aplicaciones de meditación y relajación en línea).
4	Informar a los gerentes y empleados sobre cómo pueden acceder a los servicios de salud mental y apoyo psicosocial y programas de asesoramiento, y facilitar el acceso a estos servicios, incluidos los programas de asistencia al empleado.
5	Garantizar la confidencialidad de los servicios prestados individualmente a los empleados.

Fuente y elaboración propias con base a las medidas preventivas para el apoyo psicológico

## 7.5 Comunicación, información y formación: Medidas preventivas

Tabla 23

### Comunicación, información y formación: Medidas preventivas

Items	Medidas preventivas
1	Crear un entorno en el que se pueda discutir y abordar sobre temas que preocupen a los trabajadores de manera abierta, honesta y eficaz.
2	Informar a los empleados de los resultados de las evaluaciones de riesgos laborales en el lugar de trabajo (mecánico, físico, químico, mecánico, biológico, ergonómico y psicosocial) y proporcionar formación sobre las medidas y procedimientos de seguridad y salud en el trabajo para su prevención, incluido el uso correcto de los equipos de protección personal.
3	Informar a los empleados de su responsabilidad de seguir las recomendaciones prácticas sobre el entorno de trabajo y sus derechos (por ejemplo, el derecho a interrumpir o retirarse de situaciones de trabajo peligrosas).
4	Si los empleados desarrollan síntomas de enfermedad, notificar a los empleados y brindar capacitación sobre los procedimientos en el lugar de trabajo, incluido el control de la salud de los empleados que pueden estar expuestos en el lugar de trabajo.
5	Informar a los empleados sobre licencias, beneficios, políticas de licencias u otros programas de asistencia social y asegúrese de que sepan a quién contactar si tienen preguntas sobre las diversas opciones.
6	Asegurar que toda la información relevante esté disponible para las personas con discapacidad y otros trabajadores que no hablen el idioma nacional, como los inmigrantes.
7	Brindar capacitación a gerentes y supervisores para que sean modelos a seguir y promuevan comportamientos seguros y saludables y un entorno de apoyo.
8	Proporcionar capacitación a los empleados para reconocer y monitorear signos de depresión y trastornos de estrés (por ejemplo, comportamiento disruptivo, aislamiento social, disminución del rendimiento, ausentismo).
9	Proporcionar capacitación a gerentes y supervisores sobre cómo detectar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo y, cuando sea posible, identifique las señales que pueden indicar que un trabajador está experimentando violencia doméstica.
10	Aprender técnicas para calmar y mantener los ritmos naturales de su cuerpo (como la dieta, el sueño, el descanso y el ejercicio).
11	Proporcionar planes de apoyo psicológico en su trabajo, incluida la obtención de servicios de asistencia externa (si los hay).
12	Brindar capacitación a los trabajadores en teletrabajo sobre cómo trabajar de manera segura y efectiva, teniendo en cuenta los riesgos ergonómicos y otros riesgos físicos y psicosociales.
14	Respetar la privacidad de los empleados: la información relacionada con la salud, los problemas personales o las relaciones familiares de los empleados no debe ser revelada a terceros sin su consentimiento expreso.

Fuente y elaboración propias con base a las medidas preventivas para mejorar la información, comunicación

## 7.6 Liderazgo en la gestión: Medidas propuestas

Tabla 24  
**Liderazgo en la gestión: Medidas propuestas**

Items	Medidas preventivas
1	Buscar información confiable de las autoridades estatales y locales sobre la prevención de riesgos laborales, las medidas que se están tomando y los requisitos de seguridad y salud ocupacional.
2	Asegurar un plan de negocios claro y protocolos de ambiente de trabajo y adaptarlos según sea necesario.
3	Priorizar lo más importante: la seguridad de todas las personas de las que es responsable. Consultar con los empleados y sus representantes para determinar qué acciones y medidas se necesitan para mantener a las personas seguras, informadas, comprometidas y productivas.
4	Compartir el propósito y los valores con los empleados ya que esto les dará el sentido de pertenencia que necesitan en esta situación.
5	Explicar a todos los empleados que la gerencia se compromete a ayudarlos activamente a promover y proteger su salud física y mental.
6	Puede que una crisis no sea el mejor momento para crear nuevas formas de hacer las cosas, pero muchas empresas no tienen otra opción debido a la pandemia. Tratar de utilizar las nuevas experiencias adquiridas durante la crisis de COVID-19 (en forma de nuevos métodos de trabajo, comunicación y herramientas) para crear cambios e innovación a largo plazo en consulta con los empleados y sus representantes.
7	Tratar de reservar tiempo cada día para concentrarse en administrar su negocio y sus empleados más allá de las emergencias y prepararse para el futuro.
8	Ser un modelo a seguir para sus empleados: su comportamiento en el lugar de trabajo envía un fuerte mensaje a sus empleados sobre la seriedad con la que se toma la salud y la seguridad, incluso cuando se trata de estrés y salud mental.

Fuente y elaboración propias con base a las medidas preventivas para el liderazgo

## **Capítulo segundo**

### **Normativa sobre riesgos psicosociales**

En el presente capítulo de la investigación se analiza la normativa que ha sido formulada por el Estado ecuatoriano para la regulación de los riesgos psicosociales, determinando cual es el alcance de los derechos constitucionales y dentro de la normativa secundaria que hace referencia a estos aspectos de gran importancia para la protección del trabajador, así como también a la normativa técnica que ha sido expedida para tal efecto por parte de los organismos especializados. Adicionalmente se presenta un estudio de legislación comparada con diversos países de la región para tener una perspectiva más amplia de la tutela del trabajador frente a los riesgos psicosociales.

#### **1. Disposiciones legales emitidas por el Ministerio de Trabajo, Ministerio de Salud Pública e IESS**

Como se mencionó anteriormente, el riesgo laboral<sup>90</sup> tiene que ser gestionado por parte del empleador como dispone el artículo 38<sup>91</sup> del Código de Trabajo vigente, siendo su obligación el prevenir e indemnizar al trabajador en caso de que no tenga prestaciones con el IESS el trabajador. Todos estos mecanismos preventivos deben garantizar condiciones de trabajo adecuados que no pongan en riesgos la vida de sus trabajadores.<sup>92</sup>

Los trabajadores deberán observar las precauciones, medidas de seguridad e higiene especificadas en la normativa y determinadas por el empleador. Su inacción es causal de extinción del contrato de trabajo.

---

<sup>90</sup> Ecuador, *Código del Trabajo*. Registro Oficial 167, de 16 de diciembre del 2005, “Art. 347.- riesgo laboral.- Un riesgo laboral es un evento peligroso al que están expuestos los trabajadores accidentalmente o como consecuencia de sus acciones. Las enfermedades y accidentes de trabajo se consideran riesgos laborales por responsabilidad del empleador”.

<sup>91</sup> Ecuador, *Código del Trabajo*. Registro Oficial 167, de 16 de diciembre del 2005. “Art. 38.- Riesgo laboral. - El riesgo del trabajo es asumido por el empleador, y si el trabajador sufre lesiones corporales, está obligado a indemnizarlo de conformidad con lo dispuesto en esta ley, si tales beneficios no son provistos por el Instituto de Seguridad Social del Ecuador”.

<sup>92</sup> Ecuador, *Código del Trabajo*. Registro Oficial 167, de 16 de diciembre del 2005, “Art. 410.- Responsabilidades en materia de prevención de riesgos. - Los empleadores están obligados a garantizar que las condiciones de trabajo de sus empleados no pongan en peligro su salud o su vida”.

El Instrumento Andino en Seguridad y Salud, Decisión n.º 584, desde el año 2004 menciona a los factores de riesgos psicosociales como un factor de riesgo adicional que puede generar accidentes y/o enfermedad de trabajo, para lo cual se debe adaptar el trabajo y puestos a las capacidades de los trabajadores teniendo en cuenta su estado no sólo físico sino también mental. Se establece a los riesgos psicosociales como uno de los factores adicionales a los físicos, químicos, biológicos y ergonómicos, los cuales genera enfermedad profesional.<sup>93</sup>

En el año 2006 se publica el Acuerdo Ministerial n.º 398 por el cual se establece que está prohibido desvincular a un trabajador por ser portador del VIH/SIDA, para lo cual se debe fomentar que se realicen la prueba de detección con consejería, confidencialidad, en esta fecha se plantea ya un programa de riesgos psicosociales.

Respecto al Acuerdo Ministerial n.º 82, establece en el año 2017 la obligación de implementar un programa de riesgos psicosociales con la finalidad de prevenir la discriminación en los ámbitos laborales. Se establece varias actividades que deben cumplir los empleadores con más de 10 trabajadores que son:

Tabla 25  
**Programa de riesgos psicosociales**

Ítems	Actividades
1.	Sensibiliza sobre la prevención de riesgos psicosociales establecido por personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas
2.	Socializar sobre el programa de prevención de riesgos psicosociales establecido por personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas
3.	Aplicar a todo el personal de la empresa o institución un instrumento de evaluación de riesgo psicosocial que cuente con la validez y fiabilidad nacional o internacional
4.	Socializar a todos los colaboradores los resultados finales e identificar posibles medidas de prevención a ser implementadas conforme a los riesgos psicosociales identificados.
5.	Estructurar y desarrollar un plan de acción con las medidas preventivas y/o intervención conforme a los riesgos psicosociales identificados en la evaluación.
6.	Realizar el seguimiento a las medidas preventivas y/o intervenciones implementadas a fin de evidenciar la eficacia de las mismas.
7.	Realizar talleres de sensibilización a todo el personal en temas relacionados a derechos laborales de grupos prioritarios y en condiciones de vulnerabilidad social, inclusión social, igualdad, lenguaje positivo y no discriminación en el ámbito laboral.

<sup>93</sup> Ecuador, *Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo*. Registro Oficial 467, 15 de noviembre de 2004, “Art. 26.- El empleador deberá tener en cuenta, en las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, los factores de riesgo que pueden incidir en las funciones de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias”.

Ítems	Actividades
8.	Estructurar y desarrollar un programa de prevención de VIH-SIDA, el programa deberá contener como mínimo las siguientes actividades: -Sensibilización: Definición, fisiopatología, signos y síntomas, medios de transmisión, tratamiento, prevención-promoción, consecuencias. -Promoción de la realización de la prueba de detección de VIH de manera voluntaria y confidencial -Difusión de canales de comunicación y/o asesoramiento de prevención y atención socio-sanitaria
9.	Socializar el PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO
10.	Entregar a todo el personal una copia digital o en cualquier medio de comunicación interno idóneo para su difusión del PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO que evidencie el conocimiento de las conductas sujetas a sanción
11.	Realizar talleres de sensibilización relacionadas a la prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, además de derechos laborales, lenguaje positivo e inclusión social
12.	Realizar campañas comunicacionales permanentes en temas relacionados a la prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer

Fuente y elaboración propias con base al formato del MDT para el programa de riesgos psicosociales

Para noviembre del 2017 se incorpora el concepto de acoso laboral tanto en el Código de Trabajo como la Ley Orgánica del Servicio Público, como conductas que atentan contra la dignidad, reiterativas, potencialmente lesivas, dentro de la relación laboral y que perjudique su situación laboral<sup>94</sup>. Se establecen nuevas causales de visto bueno, y el visto bueno por acoso laboral, siendo una remuneración del trabajador por un año, esto es adicional al proceso de despido intempestivo si es ocasionado el acoso laboral por el empleador. También se incorporó la obligación de implementar programas de capacitación en acoso laboral para todos los trabajadores.

En el año 2020, se expide el Acuerdo Ministerial n.º 244 por lo que se establece un protocolo de prevención en casos de discriminación, acoso y violencia contra la mujer en espacio de trabajo. Se establece el procedimiento de denuncia en casos de su ocurrencia ante la autoridad laboral, así como establece medidas de prevención adaptando esta normativa a las directrices empresariales.

Por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, que en el año 2016 se emite el nuevo Reglamento de riesgos del trabajo para lo cual define que los riesgos psicosociales son generadores de enfermedad y por lo tanto debe implementarse

<sup>94</sup> Ecuador, *Código del Trabajo*. Registro Oficial 167, de 16 de diciembre del 2005, art. innumerado luego del art. 46.

mecanismos preventivos, tales como la identificación, medición y evaluación de los factores de riesgos incluido los riesgos psicosociales, además de implementar controles operacionales, y programas de vigilancia ambiental y de la salud. Se detalla al estrés postraumático como una enfermedad profesional y cualquier otra que se demuestre la relación causa efecto usando metodologías nacionales o internacionales.

El Ministerio de Salud Pública en el año 2022 emitió el Acuerdo Ministerial n.º 49 sobre promoción de la salud en el trabajo, entre las varias actividades que dispone se encuentran la identificación, medición de riesgos psicosociales, así como establece otros mecanismos para prevenir el daño a la salud mental del trabajador.

Con fecha 2022 se publica en el Registro Oficial el Convenio de la OIT n.º 190 que fue emitido en el año 2019, para lo cual el Ecuador debe modificar su legislación nacional para incorporar estos nuevos conceptos, así como implementar mecanismos preventivos para mitigar el acoso laboral, la violencia de género y el acoso sexual.

## **2. Derecho comparado con México, Colombia, Chile y España sobre los riesgos psicosociales**

### **2.1 Riesgos psicosociales en México**

En el año 2018, se publica la Norma Oficial Mexicana NOM-035, denominada como “NOM-035”, que es uno de los estándares especiales para la estandarización y la gestión de la seguridad de los trabajadores y los riesgos psicosociales, este estándar se centra en la protección de la salud mental de los trabajadores.

De acuerdo con la NOM-035, los empleadores deben identificar, evaluar y analizar los elementos de riesgo psicosocial en el ambiente de trabajo. y la forma en que se toman medidas posteriores para prevenir y controlar estos factores de riesgo. Se debe implantar una política de prevención de riesgos psicosociales y, en los centros de trabajo, se debe realizar una evaluación específica del clima organizacional, incidiendo en aspectos como el liderazgo directivo o las condiciones del clima laboral. Esto permite a los empleados crear mecanismos para que denuncien situaciones de riesgo psicosocial y prevengan dichos eventos.

Los elementos de esta norma, toma en cuenta al momento de identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial como son:

Tabla 26  
Factores psicosociales NOM-035

Ítems	Factores psicosociales
1.	Condiciones en el ambiente de trabajo
2.	Carga de trabajo
3.	Falta de control sobre el trabajo
4.	Jornada de trabajo
5.	Interferencia en la relación trabajo-familia
6.	Liderazgo
7.	Relaciones en el trabajo
8.	Violencia

Fuente y elaboración propias con base en la NOM-035

Además, la NOM-035 incluye procedimientos para la evaluación del cumplimiento, visitas de inspección de trabajo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y las visitas a las unidades de control.

La introducción de la norma se divide en dos fases a partir del 6 de noviembre de 2019, incluye la introducción de medidas preventivas y la difusión de información sobre los riesgos psicosociales. Luego, el 23 de octubre de 2020 se inicia la segunda fase, en la que se pone en práctica la identificación y análisis de factores de riesgo psicosocial, clima organizacional, control y evaluación de conducta, examen físico, evaluación y registros psicológicos.

La NOM-035 muestra que el gobierno mexicano ha adoptado políticas apropiadas que consideran no solo las lesiones relacionadas con el trabajo, sino también las enfermedades mentales como el estrés postraumático y los riesgos psicosociales que tradicionalmente han sido excluidos de los riesgos laborales. El mecanismo permite tomar medidas para prevenir y combatir tales incidentes, para asegurar un ambiente de trabajo adecuado para la prevención de tales fenómenos, así como mecanismos de inspección y sanción en caso de incumplimiento.

La norma pretende que en las empresas se implementen en “entorno organizacional favorable, en el que se promueva el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa, se brinde formación y la definición de roles y responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo; fomentando la participación proactiva y comunicación, cumpliendo con una distribución adecuada de cargas de trabajo conforme a la Ley Federal del Trabajo.

## 2.2 Riesgos psicosociales en Colombia

En Colombia, el Ministerio de la Protección Social define los factores psicosociales como internos al puesto de trabajo u organización, así como factores externos al puesto de trabajo y a las características individuales de los empleados, que se interconectan dinámicamente a través de la percepción y la experiencia cuya capacidad es la de influir en la salud y el rendimiento humanos estas condiciones se convierten en insumos y ejes para la valoración objetiva y subjetiva de los trabajadores.<sup>95</sup>

Para explicar y abordar la dimensión intralaboral, se estableció cuatro áreas a considerar:

- a) Demandas laborales: se refiere a las demandas personales, cuantitativas, mentales, emocionales y de otro tipo del trabajo.
- b) Control sobre el cargo: el cargo otorga al individuo la capacidad de influir y tomar decisiones sobre diversos aspectos que afectan su desempeño, tales como: claridad de roles, capacitación, etc.
- c) Gestión y relaciones sociales en el lugar de trabajo: son tipos específicos de relaciones sociales que se establecen entre los jefes jerárquicos y sus compañeros de trabajo.
- d) Recompensa: que recibe el empleado a cambio de su inversión o esfuerzo laboral, por ejemplo: económico, respeto, etc.

Por su parte, las condiciones no laborales son aquellas relacionadas con los aspectos familiares, sociales y económicos del trabajador, incluyendo aspectos de vivienda, que afectan el bienestar y la salud del individuo.

Existen elementos que dan origen a los factores de riesgo, los cuales son: condiciones internas de trabajo, definidas como un conjunto de características que caracterizan la situación de trabajo, afectan su oferta y posiblemente afectan la salud y el comportamiento de los empleados. En este sentido, incluyen tanto los aspectos de la tarea como las condiciones ambientales físicas en las que se desarrolla la tarea, las

---

<sup>95</sup> Ministerio de la Protección Social Colombia, “Riesgos psicosociales”, *Ministerio de la Protección Social Colombia*, 22 de febrero del 2011, párr 6, <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Minprotecci%C3%B3npublicainstrumentosparaevaluarfactoresderiesgopsicosocial.aspx>.

condiciones estructurales, las políticas organizacionales y las relaciones que se dan en el ambiente de trabajo.<sup>96</sup>

La batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosociales del Ministerio de Protección Social de Colombia, a partir de la definición ya mencionada y la definición propuesta por Gloria Villalobos, se ha visto una aplicación del perfil de riesgo psicosocial, que consta de siete herramientas que pueden recoger información sobre condiciones externas e individuales (demográficas y ocupacionales).

Además, la batería incluye la versión del cuestionario de evaluación del estrés, modificado y validado por Gloria Villalobos<sup>97</sup> y los instrumentos que componen esta batería son:

Tabla 27  
Características del método psicosocial

Ítems	Factores psicosociales
1	Datos sociodemográficos y profesionales del trabajador.
2	Encuesta de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Formulario A).
3	Encuesta de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Formulario B).
4	Cuestionario sobre factores de riesgo psicosocial fuera del empleo.
5	Manual de análisis psicosocial del trabajo
6	Guía de entrevista semiestructurada
7	Pautas para los grupos de enfoque
8	Cuestionario de evaluación del estrés

Fuente y elaboración propias con base a la batería de instrumentos de factores psicosociales de Colombia

Cada una de estas herramientas se puede utilizar de forma independiente o conjunta para evaluar los factores de riesgo psicosociales. Su ámbito es la evaluación de factores de riesgo psicosocial, entendida como “la identificación y evaluación de condiciones psicosociales que indiquen un impacto negativo en la salud de los trabajadores o en el lugar de trabajo.”<sup>98</sup>

Los diferentes posicionamientos teóricos, legislativos y formas organizacionales de aplicación e implementación de los factores de riesgo psicosocial en Colombia entre

<sup>96</sup> G. Villalobos, “Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales: Aproximación conceptual y valorativa”, *Ciencia y trabajo* 6, n.º 14 (2004): 197-201.

<sup>97</sup> *Ibíd.*, 208.

<sup>98</sup> Ministerio de la Protección Social Colombia, “Riesgos psicosociales”, *Ministerio de la Protección Social Colombia*, 22 de febrero del 2011, párr 6, <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Minprotecci%C3%B3npublicainstrumentosparaevaluarfactoresderiesgospsicosocial.aspx>.

2009 y 2017 requieren ser abordados en el campo de la seguridad y salud en el trabajo. El Ministerio del Trabajo emitió la Resolución n.º 652, en la cual se precisó la composición, duración y funcionamiento del comité de convivencia laboral en las instituciones estatales y empresas privadas. La resolución se emitió como medida preventiva contra el acoso laboral para proteger a los trabajadores de los riesgos laborales que afectan su salud en el lugar de trabajo. Además de imponer responsabilidades a los empleadores públicos y privados y a los administradores profesionales de riesgos por el desarrollo de medidas preventivas y correctivas contra el acoso laboral, estas medidas están contenidas en el artículo 14 de la Resolución n.º 2646 de 2008.

Cabe mencionar que el sistema general de riesgos laborales tiene por objeto llevar a cabo acciones de promoción y prevención encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo y la salud de la población trabajadora y protegerla de los riesgos organizacionales que puedan afectar su salud, individual o colectivamente en el lugar de trabajo.

La Ley n.º 100 sobre el acoso laboral, tiene por objeto establecer normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y cuidar a los trabajadores contra las conductas agresivas, violentas y humillantes de la violencia psicológica. Esta normativa establece qué es el acoso laboral y lo que no es acoso laboral, para evitar confusiones en la hora de validar y calificar las distintas conductas humanas.

### **2.3 Riesgos psicosociales en Chile**

En Chile, los riesgos psicosociales laborales se encuentran regulados por el Ministerio de Salud de ese país, y son definidos dentro del protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo como aquellas “situaciones y condiciones inherentes al trabajo y relacionadas al tipo de organización, al contenido y la ejecución de la tarea que tienen la capacidad de afectar, en forma positiva o negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del trabajador y sus condiciones de trabajo”.<sup>99</sup>

Según lo expuesto, de acuerdo con el protocolo, se comprende como riesgos psicosociales a todos los aspectos relacionados con el desempeño del trabajo, así como

---

<sup>99</sup> Gobierno de Chile. Ministerio de Salud, “Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo”, *Ministerio de Salud*, 27 de mayo del 2017, párr. 8, <http://www.minsal.cl/portal/url/item/e039772356757886e040010165014a72.pdf>.

con la organización y gestión y sus contextos sociales y ambientales, que tienen el potencial de causar daño físico, social o psicológico.

Esta definición presentada en el caso chileno, coincide ampliamente con la expuesta por parte de la OIT, de esta manera, se puede señalar que la legislación chilena es ampliamente concordante con lo establecido dentro de los organismos internacionales respecto de los riesgos psicosociales en el trabajo, de modo que se encuentra una notable influencia.

En Chile, el marco legal se creó una característica gnoseológica de enfermedad denominada la “neurosis profesional”, está definido en la Ley n.º 16744, que reconoce claramente como la única enfermedad profesional. Esta patología está provocada por el “excesivo estrés psicológico” del trabajo y puede darse por sobrecarga de trabajo, falta de formación, acoso laboral, falta de claridad de roles, etc. Si un trabajador está expuesto a uno o más de estos riesgos, puede desarrollar neurosis ocupacional, manifestada por depresión o ansiedad, trastornos de adaptación, estrés agudo o malestar físico.

Esta definición contemplada dentro de la legislación es de gran importancia debido a que la misma permite establecer un marco normativo con el objeto de realizar la medición y gestión del riesgo y, también para poder efectuar un diálogo social con respecto a la forma de organización del trabajo esperado, tanto dentro del contexto público como del privado.<sup>100</sup>

En cuanto al marco jurídico que regulan los riesgos psicosociales en la legislación chilena, en primer lugar se encuentra la Constitución Política de la República de Chile, en su artículo 19 garantiza diversos derechos a las personas, entre los que se encuentra el derecho a la salud en su sentido más amplio, comprendiendo todos los aspectos que le permiten al ser humano gozar de una vida digna según se establece en el enunciado constitucional dentro del numeral 9, que el Estado protege el libre e igualitario acceso a las acciones de promoción, protección y recuperación de la salud y de rehabilitación del individuo. Le corresponderá, asimismo, la coordinación y control de las acciones relacionadas con la salud. Cada persona tendrá el derecho a elegir el sistema de salud al que desee acogerse, sea éste estatal o privado.<sup>101</sup>

---

<sup>100</sup> Cristian, Villarroel, Carolina Busco, Belén Neira, André Ensignia y Pablo Durán, “Modelo de Intervención de Riesgos Psicosociales en la Red Asistencial de Salud”, *Ciencia & trabajo* 20, n.º 62 (2018): 76-9.

<sup>101</sup> Chile, *Constitución Política de la República de Chile*, Decreto Supremo n.º 100, 17 de septiembre de 2005.

Como se ha mencionado, el derecho a la salud se encuentra contemplado dentro de la legislación constitucional chilena en su sentido más amplio, esto es, determinando su relación con otro conjunto de derechos por medio del cual se garantizan las condiciones necesarias para la salud de los ciudadanos, comprendiendo todos los aspectos necesarios que implica este derecho, tanto en el ámbito de la prevención, tratamiento y cuidado.

Además dentro de la norma suprema del país, se establecen un conjunto amplio de obligaciones que tiene el Estado en relación a la tutela y protección de este derecho, que incluyen la promoción y la recuperación del estado de salud de las personas, para lo cual se faculta a ejercer todas las acciones dentro del campo normativo así como de las políticas públicas que se requieran para la atención prioritaria de este derecho, además del marco institucional respectivo que ejerza las acciones de confinación del sistema de salud público.

Así mismo debe mencionarse que dentro de la Constitución de Chile también se garantiza el derecho al trabajo dentro del mismo artículo 19, pero en su numeral 16, estableciendo algunas pautas relacionadas con la protección del derecho a la salud del trabajador.

Según se establece dentro de la carta política chilena, el derecho al trabajo es garantizado por el Estado bajo un marco de protección de su libertad, tanto en el acceso como en la permanencia del mismo, pero además se establecen otros derechos inherentes como el salario justo o la seguridad social como parte indispensable de toda relación laboral. Se encuentra consagrado además la prohibición de discriminación y consecuentemente el derecho a la igualdad del trabajo, que deben aplicarse tanto dentro del ámbito público como privado.

Posteriormente, dentro del inciso tercero de este artículo se ha establecido de forma clara, la protección del trabajador a su derecho a la salud en el trabajo, ya que se prescribe que no se podrá limitar las fuentes de empleo, sino porque las mismas atenten en contra de los derechos de los trabajadores, o contra la moral, la seguridad pública o la salud, de allí que se establezca una relación intrínseca entre el derecho al trabajo y la conservación de la salud de los trabajadores, formulándose la correspondiente protección frente a los riesgos laborales en todas sus formas, que incluyen también a los riesgos psicosociales.

Si bien la Constitución chilena establece estas pautas generales respecto de los riesgos psicosociales, dentro de la normativa secundaria del país también existe

normativa específica donde se contemplan estos aspectos, como el Código Sanitario y más concretamente dentro de la Ley n.º 16.744, de 1968, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, concretamente dentro del título VII “Prevención de Riesgos Profesionales”, dentro de los artículos 65 y 68. Precisamente, este segundo artículo prescribe que las empresas o entidades deberán implantar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que les prescriban directamente el Servicio Nacional de Salud o, en su caso, el respectivo organismo administrador a que se encuentren afectas, el que deberá indicarlo de acuerdo con las normas y reglamentaciones vigentes. El incumplimiento de tales obligaciones será sancionado por el Servicio Nacional de Salud de acuerdo con el procedimiento de multas y sanciones previsto en el Código Sanitario, y en las demás disposiciones legales, sin perjuicio de que el organismo administrador respectivo aplique, además, un recargo en la cotización adicional, en conformidad a lo dispuesto en la presente ley.<sup>102</sup>

Según se ha determinado dentro de la normativa, es obligación de todas las empresas y entidades, la aplicación de las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que sean establecidas por el Servicio Nacional de Salud u otro organismo que se encuentre como ente rector de dichas políticas, para lo cual, en caso de que se presenten incumplimientos, se podrán establecer las medidas sancionatorias que se hallan previstas dentro de la misma normativa.

En este mismo sentido, dentro del artículo 65 de la misma normativa citada, se establece precisamente que corresponde al Servicio Nacional de Salud la competencia general para que pueda ejercer la supervigilancia y fiscalización de la prevención, higiene y seguridad de todos los sitios de trabajo, así como de los organismos administradores de las prestaciones médicas.<sup>103</sup>

También es parte del marco normativo de los riesgos psicosociales el Reglamento para la aplicación de la Ley n.º 16.744, que fue aprobado por Decreto Supremo 101 del año 1968 de Ministerio del Trabajo, concretamente lo que se halla determinado dentro del artículo 72: “En caso de enfermedad profesional deberá aplicarse el siguiente procedimiento: [...] El organismo administrador deberá incorporar a la entidad empleadora a sus programas de vigilancia epidemiológica, al momento de

---

<sup>102</sup> Chile, *Ley n.º 16.744*, de 1968, Decreto Oficial, 28 de octubre de 1968.

<sup>103</sup> *Ibíd.*

establecer en ella la presencia de factores de riesgo que así lo ameriten o de diagnosticar en los trabajadores alguna enfermedad profesional”.<sup>104</sup>

Como parte del marco normativo de los riesgos psicosociales también se encuentra el Reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de acuerdo con lo dispuesto en la Ley n.º 16.744, aprobado por Decreto Supremo n.º 109, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que dentro de su artículo 21 prescribe que el Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, para facilitar y uniformar las actuaciones médicas y preventivas que procedan, impartirá las normas mínimas de diagnóstico a cumplir por los organismos administradores, así como las que sirvan para el desarrollo de programas de vigilancia epidemiológica que sean procedentes, las que deberán revisarse, a lo menos, cada 3 años. Para tal efecto, deberá remitir las propuestas a la Superintendencia de Seguridad Social para su informe.<sup>105</sup>

De esta manera, este instrumento reglamenta la aplicación de la normativa, estableciendo cuáles serán las medidas a través de las cuales se puede reglamentar la protección de la salud de los trabajadores, determinado cuáles serán las normas de protección del trabajador y determinado la obligación de establecer tanto programas como otras medidas por parte de los organismos públicos a través de los cuales se vigile el cumplimiento estricto de dicha protección.

Además, en Chile la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo se efectúa por medio del cuestionario SUSESO/ISTAS, siendo los factores de riesgos psicosociales validados y evaluados a través de este instrumento los siguientes:

Tabla 28  
**Factores de riesgos psicosociales SUSESO**

Ítems	Factor de riesgo psicosocial
1.	Exigencias cognitivas
2.	Exigencias cuantitativas
3.	Exigencias sensoriales
4.	Exigencias emocionales
5.	Exigencias de esconder emociones
6.	Influencia
7.	Control sobre el tiempo de trabajo
8.	Posibilidades de desarrollo en el trabajo
9.	Sentido del trabajo

<sup>104</sup> Chile, *Reglamento para la aplicación de la Ley n.º 16.744*, Decreto Supremo 101, 1968.

<sup>105</sup> Chile, *Reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de acuerdo con lo dispuesto en la Ley n.º 16.744*, Decreto Supremo 109, 1968.

<b>Ítems</b>	<b>Factor de riesgo psicosocial</b>
10.	Integración en la empresa
11.	Claridad de rol
12.	Conflicto de rol
13.	Calidad de liderazgo
14.	Calidad de la relación con superiores
15.	Calidad de la relación con compañeros de trabajo
16.	Estima
17.	Inseguridad respecto del contrato de trabajo
18.	Inseguridad respecto de las características del trabajo
19.	Doble presencia Preocupación por tareas domésticas

Fuente y elaboración propias con base a SUSESO

## Capítulo tercero

### Propuestas normativas y técnicas sobre los riesgos psicosociales

Partiendo de las recomendaciones normativas detalladas en la directriz NTE INEN ISO 45003,<sup>106</sup> es necesario modificar y usar el concepto de factores de riesgo psicosocial, considerando adicionalmente las disposiciones dadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), específicamente el Convenio n.º 190 sobre violencia y acoso en el mundo de trabajo.

La norma NTE INEN ISO 45003, publicada en el registro oficial en julio de 2022, establece que el riesgo psicosocial es una “combinación de la probabilidad de que se produzcan riesgos psicosociales relacionados con el trabajo y la gravedad de las lesiones y daños a la salud que estos riesgos pueden causar”. Para determinar si los riesgos psicosociales en el trabajo son aplicables o no en la legislación ecuatoriana, es necesario definirlos tanto a escala macro como micro.<sup>107</sup>

Los riesgos psicosociales se definen como generadores de enfermedades profesionales, para lo cual es importante aclarar los cinco criterios de enfermedad de acuerdo con el Reglamento general de riesgos del trabajo del IESS. Debe modificarse los criterios: clínico, ocupacional, higiénico-epidemiológico, laboratorio y técnico legal, incorporando conceptos sobre salud mental.

Se debe unificar los acuerdos ministeriales n.º 82 y n.º 244, integrando y definiendo varios conceptos como: tipos de violencia hacia la mujer, violencia de género, acoso laboral con connotación sexual se debe dar una explicación sobre el concepto de género y los tipos que existen.<sup>108</sup>

Desde el punto de vista jurídico, hablar de género aun es complicado, incluso desde el punto de vista psicosocial, presenta varios retos. No existe una definición generalmente aceptada que abarque en su totalidad todos sus elementos singulares, ya

---

<sup>106</sup> Gestión de la seguridad y salud en el trabajo — seguridad y salud psicológicas en el trabajo — directrices para la gestión de los riesgos psicosociales (ISO 45003:2021, IDT).

<sup>107</sup> Fabián Jaramillo, “Los riesgos psicosociales en el Derecho del Trabajo: ¿Una figura aplicable en el Derecho ecuatoriano?”, *USFQ Law Review* 5, n.º 1 (2018): 100-17, <https://doi.org/10.18272/lr.v5i1.1219>.

<sup>108</sup> Ecuador. *Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082 de 19 de septiembre de 2017*, Registro Oficial 301, 16 de junio de 2017.

que se trata de un hecho multifacético que enfrenta dificultades conceptuales, reglas, carencias y cuestiones de diversa intensidad.<sup>109</sup>

Se necesita modificar el concepto de acoso laboral que se detalla en el Código de Trabajo y LOSEP, considerando el concepto del Convenio n.º 190, que lo define como el “conjunto de conductas y prácticas inaceptables, o amenazas de tales conductas y prácticas, ya sea que se manifiesten una o varias veces y que tienen la intención de causar o es probable que causen daños físicos, psicológicos, sexuales o financieros”.<sup>110</sup>

Esta definición se refiere específicamente al acoso y la violencia que ocurren en o como resultado del ambiente de trabajo; a) en el lugar de trabajo, incluidos los espacios públicos y privados; b) si el trabajador recibe un salario, come o descansa, o si utiliza las instalaciones sanitarias o de higiene o vestuarios; c) en viajes relacionados con el trabajo, actividades sociales, transporte o eventos educativos; d) dentro de las comunicaciones relacionadas con el trabajo; e) en alojamiento proporcionado por el empleador; f) en el trayecto entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Se debe determinar la temporalidad del acoso laboral, en qué tiempo se dan estas conductas, que puede ser en días, semanas o meses. También pueden variar según muchos aspectos relevantes en cuanto al orden cronológico (duración, frecuencia y repetición), daño, objetividad y subjetividad.<sup>111</sup>

Desde la incorporación de la figura del acoso laboral en el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público en noviembre del 2017, hemos visto la necesidad de realizar cambios al concepto desde una concepción ontológica y deontológica, considerando que el trabajo ha cambiado durante los últimos años, inclusive con las condiciones laborales que ha generado la pandemia del COVID-19. Se debe diferenciar los conceptos de discriminación laboral que se definieron con el Acuerdo Ministerial n.º 398, respecto a la prohibición de despedir por la condición de salud de contagio de VIH SIDA, así como en el Acuerdo Ministerial n.º 82 donde se dispone la implementación de programas de prevención de riesgos psicosociales para la discriminación. Durante los últimos años se ha dado mucha importancia a la prevención de la discriminación, acoso y violencia contra la mujer en los ámbitos laborales con la promulgación del Acuerdo Ministerial n.º 244.

---

<sup>109</sup> María Morales, “Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado* 49, n.º 147 (2016): 71–98.

<sup>110</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190)*, 2019.

<sup>111</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso* (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2020), 9.

Sobre el riesgo de discriminación, acoso y violencia de género es importante definir las distintas modalidades o formas de ocurrencia como lo establece la Ley n.º 1010 de Colombia que pueden ser el maltrato laboral, la persecución laboral, la discriminación laboral, el entorpecimiento laboral, la inequidad laboral, y la desprotección, entre otros. Todas estas condiciones deben considerarse a continuación del artículo donde se conceptualiza el acoso laboral en el artículo innumerado del Código de Trabajo. Esto permitirá entender de mejor manera al acoso y que no sea solo las conductas que afectan la dignidad y de manera reiterativa, sino al contrario que se detalle otras formas adicionales de violencia.

La incorporación de aquellas conductas que no constituyen acoso laboral también es otro aporte, que en el caso de Colombia lo tienen con la Ley n.º 1010, que menciona que cuando el jefe ejerce su potestad de control que legalmente le corresponde sobre sus colaboradores no es acoso laboral, ni cuando se le exige fidelidad, lealtad y cumplimiento de las labores. No constituye acoso cuando se le envía recordatorios o memorandos para que mejore la eficiencia laboral. El concepto actual es tan ambiguo en Ecuador, que tanto el empleador como trabajadores pueden interpretar que las exigencias del cargo y su cumplimiento, son considerados como acoso laboral.

El actual concepto de acoso laboral no se encuentra completo, mientras no se incluya medidas preventivas y no sólo la capacitación en las distintas modalidades de acoso laboral que se detalla en el artículo 42 numeral 36 del Código de Trabajo.

No hay acciones preventivas para que no ocurra el acoso laboral, debería incorporarse una norma como: inducción a los nuevos trabajadores en lo que es acoso laboral y lo que no lo es, así como informar las conductas y normas de comportamiento que deben mantener en la organización todos los integrantes. Se debería incorporar que toda persona jurídica o natural quien funja como empleador debe establecer un procedimiento para receptar la denuncia, investigar las conductas del acoso, crear comisiones ad hoc para investigar el acoso laboral, establecer mecanismos alternativos de solución de conflictos antes de sancionar a los involucrados.

Otra propuesta que hacemos es el cambio de la temporalidad del acoso laboral, actualmente se habla que los comportamientos que se consideran acoso laboral deben ser “reiterativos” es decir más de una vez. Consideramos que el acoso puede ser “una sola vez” y no debe ser reiterativo. De la misma manera hay que aclarar que el acoso no solo afecta la “dignidad” como un derecho, sino también puede causar daños físicos, psicológico, o económicos.

Se debe abordar la violencia por razón de género como puede ser el acoso sexual que no está cubierto en nuestra legislación laboral ecuatoriana. Perú ha tenido un avance considerable al haber regulado el “hostigamiento sexual”, producido en el marco de una relación laboral, sin importar el régimen contractual, o lugar de ocurrencia de los hechos, diferenciando la conducta de naturaleza sexual a la conducta sexista:

a) Conducta sexual: conducta sexual física, verbal, gestual o de otro tipo, como comentarios e insinuaciones; comentarios o acciones obscenas; mostrar o exhibir material pornográfico; contacto físico, limpieza o proximidad; solicitudes u ofertas de naturaleza sexual, contacto visual, otra de similar naturaleza.

b) Comportamiento sexista: promueve o refuerza estereotipos en los que las mujeres y los hombres tienen sus propios atributos, roles o espacios, asumiendo que un sexo o género está subordinado a otro.

El Código de Trabajo no hace referencia al acoso sexual, solo el Acuerdo Ministerial n.º 244 publicado el 20 de diciembre de 2020, habla de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, que, conforme a la Ley orgánica para prevenir y erradicar la violencia contra la mujer, menciona como una forma de violencia de género a la violencia sexual en los distintos ámbitos incluido el laboral.

Con la incorporación del teletrabajo al Código de Trabajo desde el 20 de junio de 2021 cuando se publica la Ley orgánica de apoyo humanitario creemos conveniente que se debe aclarar el “lugar de trabajo”, incorporado que sean todos los espacios donde realiza sus actividades laborales incluyendo donde toma el descanso, donde come, donde utiliza las instalaciones sanitarias, vestidores, cuando se desplace, y en los trayectos entre el domicilio y el trabajo y viceversa.

Otro aporte conveniente es incorporar la violencia generada por usuarios, clientes, miembros del público que muchas veces han agredido física y psicológicamente a los trabajadores, el Código de Trabajo solo cubre a las partes de la relación laboral, se debería realizar una evaluación de riesgos en el lugar de trabajo para identificar los incidentes que impliquen un desafío explícito o implícito a la salud, la seguridad o el bienestar en el trabajo.

La violencia puede ser interna o iniciada por externos, en varios países se usan el concepto de acoso moral antes que el de acoso laboral como es el caso de Francia, que, en el año 2002, se promulgó la Ley de modernización social en la que se sanciona como delito el acoso moral con penas de prisión y multas (15 mil euros en el Código Penal y 3500 euros en el Código del Trabajo). De la misma manera se establece varias medidas

de prevención como el derecho a la información, prohibición en el reglamento interno de todas las prácticas de acoso moral, así se establece la posibilidad de mediación.<sup>112</sup>

El acoso laboral debe considerarse como una infracción penal, ya que puede encajar como una conducta típica, antijurídica y culpable conforme lo determina el artículo 18 del Código orgánico integral penal. Actualmente con las últimas reformas al COIP se incorpora el hostigamiento como una conducta que, por el uso de cualquier medio tecnológico o digital, moleste, perturbe o angustie de forma insistente o reiterada a otra, siempre que el sujeto activo de la infracción busque cercanía con la víctima para poder causarle daño a su integridad física o sexual.<sup>113</sup>

En varias legislaciones de la región, se considera el acoso como un riesgo psicosocial, por lo que debe ser medido y evaluado mediante herramientas válidas y confiables. La Resolución del IESS del Consejo Directivo n.º 513: Reglamento del seguro general de riesgos del Trabajo, establece en su artículo 9 que son factores que generan enfermedad varios riesgos entre ellos el psicosocial. De la misma manera en artículo 55 de la misma resolución, establece que se debe identificar los peligros los riesgos laborales, así como medirlos y evaluarlos.

El acoso laboral debe ser considerado como un riesgo psicosocial que debe ser medido y evaluado con un enfoque preventivo como una de las obligaciones del empleador. El Código de Trabajo no estipula al acoso laboral como un riesgo psicosocial. El único cuerpo legal que establece la implementación de un programa de riesgos psicosociales es el Acuerdo Ministerial n.º 82 Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral. Registro Oficial 16 de 16 de junio de 2017, en su artículo 9.

La violencia doméstica afecta a la productividad de las organizaciones, así como impacta al núcleo familiar, con el teletrabajo como modalidad laboral aprobada desde el año 2016 en Ecuador, se debe considerar que se presenta un nuevo riesgo laboral que debe ser prevenido.<sup>114</sup> Urge establecer medidas para prevenir violencia doméstica en los ámbitos laborales especialmente en el teletrabajo. La incorporación de medidas preventivas como modalidades de trabajos flexibles, licencias para las víctimas de la violencia doméstica, capacitación y sensibilización para prevenir la violencia doméstica.

---

<sup>112</sup> Claudio Blanco, *Acoso laboral y procedimiento de tutela: el mobbing, legislación comparada, jurisprudencia* (Santiago de Chile: El jurista, 2014), 61.

<sup>113</sup> Ecuador, *Código Orgánico Integral Penal*, Registro Oficial 180, 10 de febrero de 2014, art. 154.2.

<sup>114</sup> Ecuador, *Acuerdos Ministeriales n.º 190 y n.º n.º 90* publicados en el año 2016 por el Ministerio de Trabajo, se implementa el teletrabajo como una modalidad de trabajo.

En el Código de Trabajo la única disposición sobre violencia de género, que es una obligación para el empleador se detalla en el artículo 42, numeral 10 que fue incorporado por Ley orgánica integral para la prevención y erradicación de la violencia contra la mujer:

Se debe considerar que cuando se menciona el ámbito laboral no sólo nos referimos que el acoso debe ser en un espacio físico, al contrario, se puede infringir violencia incluso desde la parte externa como por medio de mecanismos virtuales, redes sociales, llamadas telefónicas, etc. Es importante mencionar la reforma al Código orgánico integral penal del 30 de agosto de 2021 donde se incorpora como infracción penal el ciberacoso sexual en el artículo 166 así como el hostigamiento en el artículo 154.2.

Las pruebas que realicen los expertos para determinar el nivel de maltrato y daño dependerán de la intensidad, duración y vulnerabilidad de la víctima, por lo que un programa de vigilancia de la salud que utilice un enfoque preventivo y la identificación de posibles afectaciones en el estado físico de la víctima y efectos en la salud mental, por lo que la prevención de la violencia laboral y sus distintas formas como la discriminación, acoso sexual u otro tipo de violencia hacia la mujer como la económica, virtual, simbólica, ginecobstétrica.

Falta reformas a nuestra normativa laboral orientada a la garantía de los derechos y tener en consideración a la parte más débil con la ratificación del Convenio 190 de la OIT que de hecho es un avance en jurisprudencia internacional.

Hoy en día, las empresas e instituciones reconocen ampliamente la importancia de proteger la salud y la seguridad de sus empleados. Esta tendencia alienta a los reguladores a monitorear el cumplimiento de la ley y tomar las medidas necesarias para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores. Estas actividades incluyen la identificación, evaluación, aplicación y mitigación de los factores de riesgo laboral, lo que permitirá la aplicación de la reparación civil por riesgos psicosociales en el trabajo, y el respeto a los derechos humanos a través de lo dispuesto en la legislación ecuatoriana para garantizar el bienestar de las personas en cualquier área.<sup>115</sup>

El empleador deberá proporcionar todos los medios humanos, materiales y económicos para la ejecución del plan integral de prevención, los médicos responsables de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y el personal técnico responsable de la

---

<sup>115</sup> Ecuador, *Código del Trabajo*, Registro Oficial 167, Suplemento, 16 de diciembre del 2005.

seguridad deberán formular y ejecutar dicho plan. Los trabajadores pueden contar con el apoyo de un equipo multidisciplinario de psicólogos, trabajadores sociales, enfermeras y profesionales del talento.<sup>116</sup>

Debería considerarse otras enfermedades profesionales como “depresión” o “ánimo deprimido” siempre que cumpla los criterios de elegibilidad para enfermedad profesional establecida en el Reglamento del seguro general de riesgos del trabajo, artículo 7. La depresión es un trastorno emocional que afecta a la tristeza cuando los empleados experimentan nostalgia excesiva, falta de motivación y llanto generalizado. Los síntomas indican incapacidad para concentrarse en el trabajo, siendo infeliz en el trabajo, e incapacidad tomar decisiones difíciles.

De la misma manera incorporar a los trastornos de ansiedad como enfermedad profesional, que involucran temores cuyos síntomas son lo suficientemente graves como para causar una angustia significativa o para interferir con funciones personales, familiares, sociales, educativas u otras funciones importantes. El miedo y la ansiedad son fenómenos íntimamente relacionados; el miedo es una respuesta a las amenazas inminentes percibidas actualmente, mientras que la ansiedad está más orientada al futuro y se refiere a las amenazas percibidas.

---

<sup>116</sup> Fabián Zurita, “Implementación de un plan de seguridad y salud ocupacional para MOLEMOTOR S.A” (Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil, 2014), 63.



## Conclusiones

Podemos observar en nuestra investigación que en el Ecuador si hay normas que regulen los riesgos laborales, pero se debe seguir haciendo mejoras en los procedimientos y fortaleciendo las leyes que protegen a los trabajadores ecuatorianos en este ámbito, poniendo más rigurosidad en los planes de gestión de riesgos psicosociales que implementan las empresas.

En Latinoamérica, existen procedimientos y normativas psicosociales como en Chile, Colombia y México entre otros países de la región, que regulan y protejan a los trabajadores en el contexto de estos riesgos emergentes dentro de las organizaciones. Cada país tiene sus características, pero tiene una estrecha relación en su contenido, pero cada normativa es diferente, estudia los riesgos psicosociales en base a la cultura de cada país.

Los factores psicosociales han cobrado cada vez más importancia en el ámbito socio jurídico, varios entes no gubernamentales internacionales han emitido normativa al respecto como la Organización Internacional de Estandarización (ISO) emitió las directrices psicosociales ISO 45003; la Organización Internacional de Trabajo (OIT) emitió el Convenio n.º 190 sobre el acoso y violencia en el trabajo; La Organización Mundial de Salud (OMS) emitió la Clasificación Internacional de Enfermedades versión 11 (CIE-11), en la que se publican nuevas enfermedades como el síndrome de desgaste profesional QD-85.

El problema para visibilizar riesgos psicosociales es que no existe una definición en la normativa de prevención de riesgos laborales, ni en el ordenamiento jurídico regional. Ello supone que su delimitación legal se realiza por aproximación a su significado, lo que puede ser un obstáculo para su correcta identificación y erradicación en la empresa.

Para poder determinar la aplicabilidad o no de los riesgos psicosociales del trabajo en la legislación ecuatoriana es necesario definirlos tanto a escala macro como a escala micro. En un sentido amplio, los riesgos laborales o riesgos del trabajo “son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de responsabilidad del empleador, se consideran riesgos

del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes”. Esta definición de riesgos del trabajo es general y no logra especificar su contenido. Los riesgos psicosociales se enmarcan como enfermedades profesionales y, como se explicó, encajan dentro de los riesgos laborales determinados por el Código del Trabajo.

Es importante recalcar que la legislación ecuatoriana ha desarrollado un enfoque para el tratamiento de los riesgos psicosociales en el trabajo. Así, mediante el Acuerdo Ministerial n.º 82 del 19 de septiembre de 2017, el Ministerio del Trabajo busca regular y erradicar la discriminación y el acoso laboral, que son dos elementos del grupo de riesgos psicosociales en el trabajo.<sup>117</sup>

Una de las restricciones para partir del tema de la violencia y el acoso en el trabajo desde un punto de vista legal, no es en sí misma de la realidad, sino de la conceptualización de esta, ya que el desarrollo epistemológico es de reciente data. No existe una definición aceptada universalmente que recoja en forma completa todos sus elementos distintivos, pues al tratarse de un hecho multifacético, éste tropieza con dificultades conceptuales, normativas, inconvenientes y problemas de distinta intensidad en los contextos internacionales y nacionales”.<sup>118</sup>

La comunidad internacional ha dejado claro que el acoso y la violencia en el mundo del trabajo no serán tolerados y deben cesar. El acoso y la violencia siguen siendo el problema generalizado que afecta a los países, modalidades y ocupaciones de trabajo. Se manifiesta de diferentes formas, despoja a las personas de su dignidad y resulta incompatible con la justicia social y el trabajo decente. Los cambios demográficos y las desigualdades, al igual que los cambios de la organización del trabajo y la evolución tecnológica, pueden ocasionar aún más violencia y acoso.

Con la introducción del Convenio n.º 190 de la OIT nos brinda una serie de alternativas para erradicar la violencia, como la de género por ejemplo que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo. Los miembros deberían abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en la legislación relativa al trabajo y al empleo y a la no discriminación y en el derecho penal, según proceda.

Desde la incorporación de la figura del acoso laboral en el Código de Trabajo y la Ley orgánica de servicio público en noviembre del 2017, hemos visto la necesidad de realizar cambios al concepto desde una concepción ontológica y deontológica,

---

<sup>117</sup> Ecuador. *Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082 de 19 de septiembre de 2017*, Registro Oficial 301, de 16 de junio de 2017.

<sup>118</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Convenio sobre la violencia y el acoso* (núm. 190), 2019.

considerando que el trabajo ha cambiado durante los últimos años, inclusive con las condiciones laborales que ha generado la pandemia del COVID-19.

El actual concepto de acoso laboral no se encuentra completo, mientras no se incluya medidas preventivas y no sólo la capacitación en las distintas modalidades de acoso laboral que se detalla en el artículo 42 numeral 36 del Código de Trabajo.

El Código de Trabajo no hace referencia al acoso sexual, solo el Acuerdo Ministerial n.º 244 publicado el 20 de diciembre 2020, cuando habla de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, que, conforme a la Ley orgánica para prevenir y erradicar la violencia contra la mujer, menciona como una forma de violencia de género a la violencia sexual en los distintos ámbitos incluido el laboral.<sup>119</sup> Con la incorporación del teletrabajo al Código de Trabajo desde el 20 de junio 2021 con la vigencia de la Ley orgánica de apoyo humanitario es necesario aclarar el “lugar de trabajo”, que sean todos los espacios donde realiza sus actividades laborales incluyendo cuando el trabajador toma su descanso, se alimenta, utiliza las instalaciones sanitarias, vestidores, entre otros.

El riesgo psicosocial como el acoso laboral debe ser medido y evaluado con un enfoque preventivo como una de las obligaciones del empleador. El Código de Trabajo no estipula al acoso laboral como un riesgo psicosocial. El único cuerpo legal que establece la implementación de un programa de riesgos psicosociales es el Acuerdo Ministerial n.º 82.

---

<sup>119</sup> Ecuador, *Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres*, Registro Oficial 175, 05 de febrero de 2018, art. 3.



## Bibliografía

- Blanco, Claudio. *Acoso laboral y procedimiento de tutela: el mobbing, legislación comparada, jurisprudencia*. Santiago de Chile. El jurista, 2014.
- Cárdenas, Manuel. *Sistema de Análisis Triangular del Acoso (SATA): un método de análisis del acoso psicológico en el trabajo*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2004.
- Carlin, Maicon, y Enrique Garcés de los Fayos. “El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo”. *Anales de Psicología* 26, n.º 1 (2010): 169-80.
- Castro, Francisco. *Abraham Maslow, las necesidades humanas y su relación con los cuidadores profesionales*. Valencia: Consejo de Enfermería de la Comunidad Valenciana, 2018.
- Chile Ministerio de Salud Chile. *Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo*. Santiago: Departamento de Salud Ocupacional, 2013.
- Colombia Ministerio de la Protección Social Colombia. “Riesgos psicosociales”. *Ministerio de la Protección Social Colombia*, 22 de febrero de 2011. <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Minprotecci%C3%B3npublicainstrumentosparaevaluarfactoresderiesgopsicosocial.aspx>.
- Correa, Manuel. *Acoso laboral. Regulación jurídica y práctica aplicativa*. Valencia: Titant Lo Blanch, 2019.
- Cox, T., y A. Griffiths. *Work organization and work related stress*. Oxford: Blackwell, 2005.
- Edelwich, J. y A. Brodsky. *Burnout: Stages of Disillusionment in the Helping Professions*. Nueva York: Human Sciences Press, 1980.
- Escartín, Jordi, Álvaro Rodríguez, y Dieter Zapf. *Mobbing: Acoso psicológico en el trabajo*. Madrid: Síntesis, 2012.
- FENACLE. *Condiciones de trabajo y derecho laborales en la floricultura ecuatoriana*. Quito: Ediciones Silva Tello, 2011.

- Gobierno de Chile. Ministerio de Salud. “Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo”. *Ministerio de Salud*, 27 de mayo de 2017. <http://www.minsal.cl/portal/url/item/e039772356757886e040010165014a72.pdf>.
- Gómez, Ingrid. “Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo”. *Revista Universitas Psychologica* 6, n.º 1 (2007): 105-13.
- Guillén, Carlos. *Psicología del trabajo para las relaciones laborales*. México D.F.: McGraw Hill, 2000.
- Jaramillo, Fabián. “Los riesgos psicosociales en el Derecho del Trabajo: Una figura aplicable en el Derecho ecuatoriano”. *USFQ Law Review* 5, n.º 1 (2018): 100-17. <https://doi.org/10.18272/lr.v5i1.1219>.
- Lecca, Raffo, “Riesgos psicosociales”. *Industrial Data Revista de Investigación* 11, n.º 1 (2013): 25-36.
- Mangarelli, Cristina. *Acoso y Violencia en el Trabajo*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2022.
- Maslach, C. y S. Jackson. *Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto California: Consulting Psychology Press, 1981.
- Mauno, S. y U. Kinnunen. “Perceived job insecurity among dual-career couples: Do its antecedents vary according to gender, economic sector and the measure used?”. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 75, n.º 1 (2002): 295-314.
- MayoClinic. “Trastorno de estrés postraumático (TEPT)”. *MayoClinic*, 20 de julio de 2022. <https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/post-traumatic-stress-disorder/symptoms-causes/syc-20355967#:~:text=Los%20s%C3%ADntomas%20de%20los%20recuerdos,pesas%20acerca%20del%20hecho%20traum%C3%A1tico>.
- Monte, Gil. “Una nota sobre el concepto de ‘burnout’, sus dimensiones y estrategias de afrontamiento”. *Información Psicológica* 46, n.º 1 (1991): 4-7.
- Morales, Lachiner, y Luis Hidalgo. “Síndrome de Burnout”. *Revista de Medicina Legal de Costa Rica* 32, n.º 1 (2015): 1-6.
- Morales, María. “Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada”. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado* 49, n.º 147 (2016): 71–98.
- Nienheuser, W. “Flexible Work = Atypical Work = Precarious Work? Introduction to the Special Issue”. *Management Revue* 16, n.º 1 (2005): 299-303.

- Occupational Health and Safety Management. *Psychological health and safety at work: managing psychosocial risks — Guidelines. ISO / DIS 45003*. Nueva York: ISO, 2010.
- Organización Internacional del Trabajo, *Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2020.
- Organización Internacional del Trabajo. *Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190)*, 2019.
- Organización Internacional del Trabajo. *Informe del Comité Mixto OIT/OMS de medicina del trabajo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 1984.
- Organización Mundial de la Salud. “Occupational Health. Stress at the work place”. *Organización Mundial de la Salud*, 19 de octubre del 2020. [http://www.who.int/occupational\\_health/topics/stressatwp/en/](http://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/en/)
- Organización Mundial de la Salud. *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2010.
- Organización Mundial de la Salud. *Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo: Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional. Consejos para empleadores y representantes de los trabajadores*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud, 2008.
- Organización Panamericana de la Salud. “La pandemia por COVID-19 provoca un aumento del 25% en la prevalencia de la ansiedad y la depresión en todo el mundo”. *Organización Panamericana de la Salud*, 2 de marzo de 2022. [https://www.paho.org/es/noticias/2-3-2022-pandemia-por-covid-19-provoca-aumento-25-prevalencia-ansiedad-depresion-todo#:~:text=Ginebra%2C%202%20de%20marzo%20de,de%20la%20Salud%20\(OOMS\)](https://www.paho.org/es/noticias/2-3-2022-pandemia-por-covid-19-provoca-aumento-25-prevalencia-ansiedad-depresion-todo#:~:text=Ginebra%2C%202%20de%20marzo%20de,de%20la%20Salud%20(OOMS).).
- Organización Panamericana de la Salud. “Temas de salud”. *Organización Panamericana de la Salud*. Accedido 5 de abril de 2022. <https://www.paho.org/es/temas/promocion-salud>.
- Peiró, J. “Sistema de Trabajo”. *Revista de Psicología* 3, n.º 204 (2008): 63-78.
- Pérez, J. *Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Quito: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2018.

- Sarmiento, Abril, y Colina Revilla. *Automatización de signos y síntomas en diagnósticos de enfermedades profesionales según la organización internacional del trabajo (OIT)*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2008.
- Tapia, María. “Efectos psicológicos de los trabajadores con incapacidad permanente parcial, como consecuencia de accidentes laborales, en los afiliados reportados en Riesgos del Trabajo del IESS”. Tesis de grado, Universidad Central del Ecuador, 2011.
- Unión General de Trabajadores. *Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Sector de la Enseñanza Secundaria*. Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, 2006.
- Uribe, Jesús. *Violencia y acoso en el trabajo: Mobbing*. México D. F: Manual Moderno, 2011.
- Vásquez, José. *El acoso laboral en el estado constitucional*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones, 2022.
- Velasco, María. *Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo*. Madrid: Tecnos, 2011.
- Vidal, Víctor. *El estrés laboral: Análisis y prevención*. Zaragoza: Prensas de la Universidad de Zaragoza, 2019.
- Villalobos, G. “Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa”. *Ciencia y trabajo* 6, n.º 14 (2004). 197-201.
- Villarroel, Cristian, Carolina Busco, Belén Neira, André Ensignia, y Pablo Durán, “Modelo de Intervención de Riesgos Psicosociales en la Red Asistencial de Salud”. *Ciencia & trabajo* 20, n.º 62 (2018): 76-9.
- Zurita, Fabián. “Implementación de un plan de seguridad y salud ocupacional para MOLEMOTOR S.A.”. Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil, 2014.

## **Normativa**

- Chile. *Constitución Política de la República de Chile*. Decreto Supremo N° 100, 17 de septiembre de 2005.
- Chile. *Ley N° 16.744*, 1968. Decreto Oficial, 28 de octubre de 1968.
- Chile. *Reglamento para la aplicación de la Ley N° 16.744*. Decreto Supremo 101, 1968

- Chile. *Reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de acuerdo con lo dispuesto en la Ley N° 16.744*. Decreto Supremo 109, 1968.
- Colombia. *Ley 1010 Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*. Diario Oficial 46.160, 23 de enero de 2006.
- Ecuador Corte Constitucional. “Sentencia”. En *Causa n.º: 108-14-EP/20*, 26 de junio de 2020.
- Ecuador. *Acuerdo Ministerial 244. Protocolo de prevención y violencia contra la mujer en espacios trabajo*. Registro Oficial 355, 22 de diciembre 2020.
- Ecuador. *Acuerdo Ministerial 82. Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral*. Registro Oficial 16, 16 de junio 2017.
- Ecuador. *Acuerdo Ministerial 988. Prohibición de terminación de relación laboral a personas con VIH-SIDA*. Registro Oficial 322, 27 de julio de 2006.
- Ecuador. *Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082*. 19 de septiembre de 2017. Registro Oficial 301, 16 de junio de 2017.
- Ecuador. *Código del Trabajo*. Registro Oficial 167, Suplemento, 16 de diciembre de 2005.
- Ecuador. *Código Orgánico Integral Penal*. Registro Oficial 180, Suplemento, 10 de febrero de 2014.
- Ecuador. *Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres*. Registro Oficial 175, Suplemento, 5 de febrero de 2018.
- Ecuador. *Reglamento General de Riesgos del Trabajo*. Registro Oficial 632, Edición Especial, 12 de julio de 2016.
- España. *Norma UNE-EN ISO 10075-3: 2005. Principios ergonómicos relativos a la carga de trabajo mental*, 9 de marzo de 2005. <https://www.une.org/encuentra-tu-norma/busca-tu-norma/norma?c=N0033096>.
- Perú. *Reglamento de la Ley n.º 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual*. Decreto Supremo n.º 010-2003.