



20%



**CONOCIENDO LOS FACTORES PSICOSOCIALES  
Y FACTORES PSICOSOCIALES  
DE RIESGO EN EL TRABAJO**  
Causas, consecuencias, prevención e intervención

Descubre tu fortaleza interior

Hoy en día, debido al crecimiento y al desarrollo de las empresas en el mundo entero, se requiere de un mayor personal calificado que espera, en contraprestación a su formación y trabajo, que se satisfagan sus expectativas laborales.

Estas expectativas pueden ser, entre otras, una remuneración acorde con la preparación y el cargo que se desempeña, asignaciones claras y con sentido, horarios regidos por la ley, un buen ambiente laboral donde no haya discriminación.

## Sin embargo ¿qué pasa cuando el empleado siente que sus necesidades básicas en el puesto de trabajo no son cubiertas?

- **Mariana es docente**, pero apenas gana sueldo mínimo.
- **Carlos es vendedor**, y aunque trabaja de lunes a sábado hasta el mediodía, a veces debe quedarse hasta las 5:00 de la tarde por reuniones. No le pagan puntualmente.
- **Vanessa está encargada de una tienda**, pero debe atender al público, cobrar, reponer la mercancía, limpiar el establecimiento. ¿Cuánto gana? Menos del sueldo mínimo y no recibe los beneficios de ley. Le han dicho que está subempleada.

**Mariana, Carlos y Vanessa** son personajes ficticios en este artículo; no obstante, pueden representar la situación y necesidades de cualquier empleado que padezca los mismos problemas y que esté expuesto a que su salud física, mental, emocional y social, así como su situación económica, se vean afectadas.



**Un sueldo acorde, asignaciones claras y con sentido, horarios regidos por la ley, y un buen ambiente laboral** son considerados, entre otros, factores psicosociales en el trabajo y son considerados **factores psicosociales positivos, funcionales, que pueden influir de buena manera en la salud del empleado: contribuyen a una mejor calidad de vida, al fortalecimiento de la autoestima, a deseos de superación y a dar lo mejor de sí en el empleo y en el día a día.**

No obstante, cuando son negativos, o disfuncionales, repercuten de forma inadecuada en la persona hasta el punto de poderle causar estrés, ansiedad, depresión, que pueden acarrear, asimismo, graves consecuencias como la incapacidad o el suicidio.

Con respecto a este último punto, el suicidio, la Organización Mundial de la Salud (OMS) publicó a finales de enero de 2018 que se calcula que cerca de:



calculan que para 2015 el grupo etario con más casos de este tipo oscilaba entre:



advierten que aunque el suicidio es prevenible, solo **60 Estados miembros de 194**

cuentan con datos de registro civil de buena calidad; la mayoría de los países no ha establecido una estrategia nacional de prevención del suicidio <sup>1</sup>.

Con respecto a los factores psicosociales negativos o disfuncionales en el trabajo, las empresas tampoco están exentas a sufrir sus daños: pueden acarrear una caída en la productividad y en la producción, el deterioro de su imagen, denuncias, absentismo, presentismo <sup>2</sup>, abandono del cargo y aumento de los costos.

1. Para leer más sobre el suicidio y la infografía de la OMS acerca del tema, puede buscar el siguiente enlace: <http://www.who.int/es/-news-room/fact-sheets/detail/suicide>

2. De acuerdo con la Fundación del Español Urgente (Fundéu), “el presentismo laboral es el hecho de pasar más horas en el lugar de trabajo de las exigidas por la jornada laboral, en muchos casos por temor a perder el empleo. (...) Para referirse a este concepto también se utiliza, aunque en menor medida, la palabra presencialismo, que parte del sustantivo presencia y no del adjetivo presente. (...) Cabe señalar que en algunos países como Argentina, presentismo laboral define el hecho de cumplir con la jornada laboral y no de faltar nunca”.

## **Karoshi: cómo el suicidio de una joven por trabajar demasiadas horas extra llevó a la renuncia del presidente de una de las principales empresas de Japón**

Redacción BBC Mundo  
29 diciembre 2016

**El presidente de la principal agencia de publicidad de Japón anunció su renuncia debido al suicidio de una empleada por exceso de trabajo.**

**Tadashi Ishii, presidente del gigante nipón de la publicidad, la compañía Dentsu, dijo que asumía la responsabilidad por el fallecimiento de la joven y que haría efectiva su renuncia en la próxima reunión de la junta directiva en enero.**

*Las muertes por exceso de trabajo en el país asiático son un problema de tal magnitud que existe un término específico para describirlas, "karoshi".*

**- Qué es el "karoshi", la muerte por exceso de trabajo que en Japón es un problema de salud pública**

**La trabajadora, Matsuri Takahashi, de 24 años, se suicidó pocos meses después de ingresar a Dentsu, donde trabajaba hasta 105 horas extra al mes.**

BBC, 29 de diciembre de 2016. <sup>3</sup>

Según la noticia publicada por la BBC, cifras oficiales de Japón indican que más de



**2.000**  
**PERSONAS**

Se suicidan cada año en ese país debido al exceso de trabajo.

Por su parte, la Confederación de Empresarios de Málaga (CEM) publicó en 2013 el estudio Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo, con el fin de contribuir a la política de prevención de riesgos laborales en las empresas y, así, identificar, disminuir, controlar o eliminar factores psicosociales negativos que conllevan factores psicosociales de riesgo o de estrés. Para ello, tienen presente la necesidad de contar con personal especializado en la gestión preventiva.

En dicha guía se habla de tanto los factores psicosociales como de los factores psicosociales de riesgo o de estrés en el trabajo, que se abordarán más adelante.

---

3. Para leer toda la noticia puede buscar el siguiente enlace: <http://www.bbc.com/mundo/noticias-38460236>



# FACTORES PSICOSOCIALES EN EL ÁMBITO LABORAL

El cuidado de los factores psicosociales en todo ambiente en el que conviven las personas es esencial para fomentar la salud integral, fortalecer la convivencia y lograr un desempeño eficaz acorde con las posibilidades.

**Son factores psicosociales en el trabajo la cultura, el ambiente, las interacciones y actividades, los estímulos diversos que conforman la realidad laboral y que son percibidos a través de la matriz psicológica individual de cada persona.**

Para el ámbito laboral, Carayon, Haims y Yang (2001) definen los factores psicosociales como “características percibidas del ambiente de trabajo que tienen una connotación emocional para los trabajadores y los gestores”<sup>4</sup>.

**El cuidado de los factores psicosociales en todo ambiente en el que conviven las personas es esencial para fomentar la salud integral, fortalecer la convivencia y lograr un desempeño eficaz acorde con las posibilidades.**

Por su parte, Bernardo Moreno Jiménez y Carmen Báez León, catedrático e investigadora de la Universidad Autónoma de Madrid, España, respectivamente, afirman en su estudio Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas que fue la Organización Internacional del Trabajo (OIT) precisamente el organismo tripartito que emitió uno de los primeros informes oficiales e internacionales sobre el tema.

“Uno de los primeros documentos oficiales e internacionales en abordar el tema de los factores psicosociales en el trabajo fue Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control (que publicó la OIT) en la década de los ochenta. Se constata en la publicación que la problemática es claramente anterior y que se remonta al menos a 1974, fecha en la que consta (un claro llamamiento) de la Asamblea Mundial de la Salud para documentar la importancia y los efectos de los factores psicosociales en el trabajo sobre la salud de los trabajadores” (pág. 6).

---

4. Esta cita se puede encontrar en el estudio Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, de Bernardo Moreno Jiménez y Carmen Báez León.

Asimismo, señalan que el segundo documento histórico sobre ese punto corresponde a la OMS y que se titula Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud, en el que se establece, igual que en el documento de la OIT, que los factores psicosociales en el campo laboral provienen de la percepción y la experiencia de los trabajadores y que está influenciado por los factores que inciden en la persona.

**En el estudio de la CEM se establecen las siguientes cuatro categorías en cuanto a los factores psicosociales en el trabajo:**



“Los factores psicosociales son condiciones organizacionales, son condiciones psicológicas del trabajo que como tales pueden ser positivas y negativas. Cuando tales condiciones son adecuadas facilitan el trabajo, el desarrollo de las competencias personales, laborales y los (altos) (niveles) de satisfacción laboral, de productividad empresarial y de estado de motivación en los que los trabajadores alcanzan mayor experiencia y competencia profesional. Las formas acertadas de cultura empresarial, de liderazgo y de clima laboral, condiciones psicológicas generales (...) (contribuyen al) desarrollo individual, bienestar personal y organizacional” (pág. 13).

# FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO O DE ESTRÉS

## ***El Supremo considera accidente laboral un desprendimiento de retina frente al ordenador***

Redacción El País

04 julio 2018

*El alto tribunal da la razón a una administrativa a la que la Seguridad Social consideró víctima de una enfermedad común*

*El Tribunal Supremo considera un accidente laboral el desprendimiento de retina sufrido por una empleada de la Seguridad Social mientras trabajaba delante del ordenador. Así lo ha establecido la Sala de lo Social al estudiar el caso de una administrativa de la Seguridad Social que sufrió un desprendimiento de retina de forma súbita mientras estaba delante de la pantalla del ordenador en su puesto de trabajo.*

*El tribunal ha estimado el recurso para la unificación de doctrina presentado por la trabajadora, que sintió molestias en los ojos y alteraciones visuales cuando realizaba sus funciones delante del ordenador en la oficina. Tras ser operada de desprendimiento de retina, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) declaró que su incapacidad temporal derivaba de enfermedad común. La mujer demandó al INSS y el juzgado Social 3 de Orense le dio la razón al calificar su incapacidad derivada de accidente de trabajo.*

*Sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia revocó esa decisión porque no consideró aplicable la presunción establecida en el artículo 115.3 Ley General de la Seguridad Social (“se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo”) al no haberse acreditado que la causa del desprendimiento de retina fuese un traumatismo. El tribunal superior gallego también entendió que no había datos de los que deducir una relación de causalidad entre la lesión y el trabajo, puesto que la literatura médica no considera el trabajo frente a pantallas de ordenador como causa de desprendimiento de retina.*

*El caso llegó al Supremo, que ha considerado que el hecho de que se trate de “una lesión súbita que aparece en tiempo y lugar de trabajo” conduce necesariamente a la aplicación del artículo 156.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que establece que se presumirá, salvo que se pruebe lo contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en lugar de trabajo. Más aún, añade la Sala, “si se tiene en cuenta que no cabe excluir el factor trabajo en el desencadenamiento de patologías oculares, en concreto, el desprendimiento de retina, sin perjuicio de que, estadísticamente existan otras causas más frecuentes”.*

El País (España), 4 de julio de 2018. <sup>5</sup>



Cuando los factores psicosociales en el trabajo son disfuncionales y tienen una clara probabilidad de afectar a la salud del empleado, pasan a ser vistos como factores psicosociales de riesgo o de estrés y pueden causar desde daños temporales y triviales hasta daños crónicos. En este sentido, los factores psicosociales disfuncionales pueden provocar respuestas de inadaptación, tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés, aunque todo depende de cada trabajador y de su capacidad para hacerle frente a la situación.

Se debe considerar, además, que aspectos laborales podrían acarrear o agravar problemas físicos o mentales de los empleados, por lo que es indispensable trabajar para contribuir a entornos laborales saludables a través de la organización adecuada de todos los aspectos relacionados con el trabajo y la promoción de la salud individual y social.

Ahora bien, conceptualmente hablando, un riesgo psicosocial en el campo laboral es entendido como “el hecho, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y (sus) consecuencias suelen ser importantes. Los riesgos psicosociales, a diferencia de los factores psicosociales, son (...) hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de daños a la salud de los trabajadores de forma importante”, señala el estudio de la CEM (pág. 17).

Entre las afectaciones a la salud están las enfermedades musculoesqueléticas, gastrointestinales, cardiovasculares, además de que rompen el equilibrio mental de la persona. Generan psicopatologías complejas como el estrés postraumático, estrés crónico, burnout, depresión, trastornos de ansiedad, adicciones, y pueden afectar algunos derechos humanos fundamentales como la dignidad, la integridad, la libertad.





**Cuando los factores psicosociales en el trabajo son disfuncionales y tienen una clara probabilidad de afectar a la salud del empleado, pasan a ser vistos como factores psicosociales de riesgo o de estrés y pueden causar desde daños temporales y triviales hasta daños crónicos.**

La OIT, en el estudio Perspectivas sociales y del empleo en el mundo, de 2018, publicó que **cerca de 1.400 millones de trabajadores ocupaban un empleo vulnerable en 2017.** <sup>6</sup>

(se entiende por empleo vulnerable, según la Universidad de Valencia, España, aquel que se caracteriza por altos niveles de precariedad y remuneración, además de que carece de acceso a los programas de protección social). que se caracteriza por altos niveles de precariedad y remuneración, además de que carece de acceso a los programas de protección social).

Por otra parte, el estudio de la CEM comprende **una serie de factores de estrés psicosocial en la empresa u organizaciones que pueden perjudicar la salud física y psíquica de la persona en general** y que Moreno Jiménez y Báez León atribuyen a los investigadores Amanda Griffiths y Tom Cox. **Dichos factores psicosociales son los siguientes:**

- **Contenido del trabajo** (monotonía, ciclos cortos, asignaciones fragmentadas, sin sentido o con cambios de pautas, poco uso de habilidades, incertidumbre).
- **Sobrecarga y ritmo** (exceso y ritmo del trabajo, presión, plazos urgentes de finalización, asignaciones distintas para un mismo cargo).
- **Horarios** (cambios de turno, cambio nocturno, horarios inflexibles, largas jornadas, trabajo y reuniones laborales fuera de hora).
- **Control** (poca participación en la toma de decisiones y en el control sobre la carga del trabajo).
- **Ambiente y equipos** (inadecuada iluminación, exceso de ruido, polvo, productos químicos peligrosos, falta de mantenimiento de los equipos e instalaciones).
- **Cultura organizacional y funcionales** (mala comunicación, falta de apoyo y de acuerdos, cambios imprevistos y sin comunicar en cuanto a las decisiones).
- **Relaciones interpersonales** (conflictos, poca comunicación con los jefes, rumores, aislamiento físico o social, discriminación, irrespeto, abuso).
- **Rol en la organización** (ambigüedad de rol, conflicto de rol).

---

6. De acuerdo con el estudio Perspectivas sociales y de empleo en el mundo, se espera que para 2019, 35 millones de personas se sumen a los 1.400 millones que ya ocupan un puesto en lo que se conoce como empleo vulnerable.

- **Desarrollo de carreras** (estancamiento, pocas posibilidades de ascenso, escasas oportunidades o limitación para la formación, remuneración insuficiente).
- **Relación trabajo-familia** (incompatibilidad entre las vidas privada y laboral, repercusión de los problemas laborales en la familia).
- **Seguridad contractual** (subempleo, trabajo temporal, incertidumbre sobre el futuro laboral, remuneración insuficiente).

El estudio de la CEM señala, asimismo, las siguientes cinco características para los factores psicosociales de riesgo:

- **No son localizables en el espacio ni en el tiempo.** Al no ser cuantificables elementos como la cultura organizacional, el estilo de liderazgo, el ambiente laboral, no se pueden evaluar numéricamente en un sitio ni en un periodo determinado, por lo que se dificultan las evidencias exactas, científicas, de ello.
- **No se objetivan al no ser cuantificables,** a diferencia del ruido o de los bebederos. Implican la influencia en otros factores, en el sentido de que, por ejemplo, las condiciones de insalubridad repercuten en la imagen de la empresa.
- **Poca cobertura legal** (se habla de pocos marcos regulatorios). Están moderados por otros factores que parten de la percepción, experiencia y biografía personal.
- **Es difícil intervenirlos.**

---

En el documento Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes se calcula que, con base en datos de 2013, para aquel entonces había 150,3 millones de trabajadores migrantes, de los cuales 11,5 millones son trabajadores domésticos.

Cabe destacar que la OIT fue fundada en 1919 y convertida en la primera agencia de las Naciones Unidas en 1946. Agrupa a Gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros, incluyendo a Ecuador. Por otra parte, el 28 de abril fue declarado como el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, y el 12 de junio como el Día Mundial del Trabajo Infantil. En 2018 dicho organismo unió ambas efemérides para una campaña conjunta, de nombre Generación Segura y Saludable, con el fin de mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes y terminar definitivamente con el trabajo infantil. “(A escala mundial) hay 541 millones de trabajadores jóvenes (entre 15 y 24 años). Ellos representan más del 15% de la fuerza de trabajo del mundo y padecen una tasa de accidentes no mortales de hasta un 40 por ciento más alta que los trabajadores adultos mayores de 25 años. Entre los trabajadores jóvenes, hay 37 millones del grupo de edad 15-17 años que realizan trabajos peligrosos”, dice una nota de prensa publicada en la página web de la OIT.



Con respecto a este último punto, se puede decir, con base en el estudio de la CEM, que pese a que la intervención en el trabajo es esencial tanto en lo organizacional como en lo individual, existen elementos que frenan su implementación.

“La intervención técnica en los factores psicosociales no resulta clara y sus efectos a (mediano) y largo plazo tampoco. La intervención psicosocial suele requerir plazos no inmediatos y resultados no asegurados, lo que aumenta la resistencia de los responsables a intervenciones costosas sin resultados no asegurados”, dice la Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo (pág. 15).

La intervención temprana con carácter preventivo debe iniciarse en los factores psicosociales de riesgo. La intervención, como proceso de recopilación de información, evaluación y aplicación de tratamientos y técnicas, sirve para los siguientes objetivos:

- Identificar, modificar y eliminar fuentes de estrés y, así, disminuir el impacto negativo en el trabajador.
- Detectar precozmente los grupos de riesgo, con el fin de limitar el deterioro y las consecuencias de los riesgos psicosociales.
- Implementar las estrategias para minimizar las repercusiones de los problemas que ya existen, como el tratamiento de los síntomas de la enfermedad laboral.



# PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES

En este artículo se hará una breve referencia a los principales riesgos psicosociales (estrés, violencia, acoso laboral, acoso sexual, burnout o desgaste profesional, inseguridad contractual, conflicto familia-trabajo, trabajo emocional), pero un mayor hincapié en el estrés, la violencia, el acoso y el burnout, y en pautas de prevención e intervención.



## ESTRÉS >

De acuerdo con el texto Estrés en el trabajo: un reto colectivo, publicado por la OIT en 2016, “el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden (las) capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando (su) conocimiento y habilidades o (las) de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas exigidas por la cultura organizativa de una empresa”.

Por su parte, el estudio de la CEM establece que, aun cuando el estrés no es un fenómeno nuevo, pues ya en el siglo XVII se había hecho referencia a él, es en el siglo XX cuando el fisiólogo y médico Hans Selye realiza las primeras investigaciones.

El estrés, a su vez, es entendido como “una reacción excepcional y no específica de adaptación y moviliza el conjunto de recursos humanos para responder a una agresión. Es conocido (entonces) como síndrome general de adaptación, que conlleva una reacción de alarma, una fase de resistencia, un estado de agotamiento” (pág. 83).

El estudio de la CEM señala que **hay varios factores en el trabajo que generan estrés, tales como aquellos que están relacionados con los siguientes puntos:**

- el desarrollo de la carrera;
- las demandas y el contenido del trabajo; • las relaciones y el ambiente físico.

No obstante, afirma que la experiencia del estrés es personal e individual, psicomotiva (ansiedad, depresión, miedo, etc.), pero también fisiológica. Es el significado de un estímulo, y no su naturaleza ni intensidad, lo que condiciona la respuesta del individuo, y, por tanto, **no todos son igualmente vulnerables al estrés**. La respuesta del organismo depende, asimismo, de la fase del estrés: si es en una fase de tensión inicial, en la que las alteraciones se pueden controlar y eliminar, o en una fase de tensión crónica o de estrés prolongado, cuyos síntomas se tornan permanentes y causan enfermedad.

#### SEGÚN REPORTE DE LA OMS

El estrés crónico puede derivar en depresión, enfermedad que afecta a más de



**300 millones**

DE PERSONAS EN EL MUNDO



El mismo organismo internacional afirma que el costo económico a escala mundial de los problemas de depresión y ansiedad supera el billón de dólares anuales.



y que se ha convertido en la causa primordial de discapacidad. Muchos casos presentan síntomas mixtos de depresión y ansiedad. En las formas más graves, la depresión conduce al suicidio.

A su vez, se parte de la idea de que el estrés puede acarrear conductas de afrontamiento no saludables como un mayor consumo de alcohol, drogas y tabaco; dieta poco equilibrada, ejercitación insuficiente y trastornos del sueño.

El texto Estrés en el trabajo: un reto colectivo indica que en perjuicio de las empresas, el estrés puede generar mayor absentismo y presentismo; menor motivación, satisfacción y compromiso; rotación del personal e intención de renuncia, y rendimiento reducido.

**Según reportes de la OMS, el estrés crónico puede derivar en depresión, enfermedad que afecta a más de 300 millones de personas en el mundo y que se ha convertido en la causa primordial de discapacidad. Muchos casos presentan síntomas mixtos de depresión y ansiedad. En las formas más graves, la depresión conduce al suicidio.**

Desde el ámbito del derecho, tanto la prevención de riesgos psicosociales como la protección de la salud mental pueden ser abordados en instrumentos jurídicos vinculantes como normas internacionales del trabajo<sup>7</sup>, normas regionales, legislación nacional y convenios colectivos. A su vez, están los estándares y herramientas no vinculantes como normas técnicas, directrices, protocolos y manuales de capacitación.

**En el caso específico de Ecuador**, están, por ejemplo, la Constitución (se hace referencia al subempleo y a la necesidad de eliminarlo), el Código del Trabajo, y el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medioambiente de Trabajo (tiene como fin el que sea aplicado a toda actividad y centro laboral, y prevenir, disminuir o eliminar los riesgos del trabajo).



Ahora bien, ¿qué se puede decir de la intervención en los casos de estrés laboral?

Dice el texto de la CEM que muchas de las técnicas que se señalan a continuación fueron creadas para afrontar problemas de comportamiento, pero que también tienen carácter preventivo. Aquí, su explicación en general:

- **Generales:** tienen el fin de incrementar en el individuo una serie de recursos personales de carácter genérico para afrontar el estrés.
- **Cognitivas:** su objetivo sería cambiar la forma de ver la situación (percepción, interpretación y evaluación del problema y recursos propios).
- **Fisiológicas:** sirven para reducir la activación fisiológica y el malestar emocional y físico consiguiente.
- **Conductuales:** fomentan conductas adaptativas (dotar al sujeto de una serie de estrategias de comportamiento para afrontar un problema).

---

7. Con respecto a las normas internacionales del trabajo, en el texto Estrés en el trabajo: un reto colectivo, la OIT hace alusión al Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores (1981); Convenio sobre los Servicios de Salud en el Trabajo (1985); Convenio sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2006).

En el caso de la región, a la Declaración Sociolaboral (1998), emitida por el Mercado Común del Sur (Mercosur), y al Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (2004), de la Comunidad Andina.



## TÉCNICAS GENERALES (CUÁLES SON Y FINES):

- **Desarrollo de un buen estado físico** (práctica de ejercitación).
- **Dieta adecuada** (fomento de la alimentación equilibrada).
- **Apoyo social** (fomento de las relaciones sociales de calidad).
- **Distracción y buen humor.**

## TÉCNICAS COGNITIVAS (CUÁLES SON Y FINES):

- **Reorganización cognitiva** (identificación y cambio de pensamientos irracionales ante una situación determinada).
- **Modificación de pensamientos automáticos y de pensamientos deformados** (los pensamientos automáticos son espontáneos, suelen ser irreflexivos y sin razonamiento, por lo que sus interpretaciones son negativas y conducen a emociones desagradables. Para ello se recomienda que el sujeto lleve un registro de sus pensamientos en su vida normal y que intente evaluar en qué medida reflejan la situación que ha vivido. Se espera que con el tiempo se dé cuenta de sus pensamientos y desestime su importancia).
- **Desensibilización sistemática** (sirve para ayudar al individuo a que aprenda a relajarse mediante el afrontamiento de situaciones cada vez más difíciles o que representen alguna amenaza).
- **Inoculación del estrés** (técnica de carácter cognitivo y conductual. Se asemeja a la desensibilización sistemática y se basa en técnicas de respiración y relajación para que el sujeto, por medio de una serie de pensamientos de situaciones estresantes, aprenda a relajarse, afrontarlas y afrontar próximas situaciones).
- **Detención del pensamiento** (modificación de pensamientos).





## TÉCNICAS FISIOLÓGICAS (CUÁLES SON Y FINES):

- **Técnicas de relajación física.**
- **Técnicas de control de respiración.**
- **Técnicas de relajación mental** (meditación).
- **Biorretroalimentación** (biofeedback) (dota al sujeto de capacidad de control voluntario sobre ciertas actividades de tipo biológico que en condiciones normales no percibe, como la frecuencia cardiaca o la conductancia de la piel. Es una técnica cognitiva, pero con efectos fisiológicos).

## TÉCNICAS CONDUCTUALES (CUÁLES SON Y FINES):

- **Entrenamiento asertivo** (se desarrolla la autoestima, se evita la reacción al estrés y se incentiva la libre expresión de los sentimientos, deseos y necesidades).
- **Entrenamiento de habilidades sociales.**
- **Técnicas de solución de problemas.**
- **Modelamiento encubierto** (el sujeto debe aprender a cambiar conductas negativas por conductas satisfactorias mediante la imaginación de la conducta deseada hasta que la ponga en práctica en una situación real).
- **Técnicas de autocontrol.**



Ahora bien, es igualmente recomendable hacer intervenciones a nivel empresarial. En este sentido, solo desde el punto de vista económico, la OIT establece que “en la mayoría de los países los problemas de salud relacionados con el trabajo ocasionan pérdidas que van del 4% al 6% del producto interno bruto”.



El estudio de la CEM apunta, por su parte, que diferentes análisis indican que **las causas más comunes de los problemas de estrés en el trabajo son los siguientes:**



**También se recomiendan los siguientes aspectos para ser intervenidos en las empresas:**

- **Control** (sirve para que el empleado sea más autónomo en su trabajo. Comprende aspectos como método, tiempo, fases y elaboración de asignaciones. Así, la persona será más capaz de cumplir con lo que se espera de su desempeño).
- **Sistemas de información y comunicación** (creación de sistemas claros de información y comunicación descendente, ascendente u horizontal, para que el trabajador sepa exactamente qué directrices seguir tanto de comportamiento como de labor en la empresa).
- **Ejercicio del poder. Estilos de dirección** (además de un sistema normativo y reglamentario definido y realizable, se espera un sistema de mando democrático y participativo por parte de los cuadros directivos).
- **Interés de la tarea** (se recomienda modificar la organización del trabajo mediante el aumento de asignación de tareas, impartición de asignaciones con una mayor cualificación o que signifiquen un reto para el empleado, rotación de actividades).
- **Regulación de conflictos.**
- **Procesos de socialización y formación.**
- **Planes de implantación de medidas.**

## SÍNDROME DE BURNOUT >



**Desgaste profesional (síndrome de estar quemado).** “(El) burnout es la consecuencia de un estrés crónico laboral. Se diferencia del estrés como riesgo psicosocial por sus efectos en el agotamiento emocional, más que en el físico, y su consiguiente pérdida de motivación personal”, señala el texto de la CEM (pág. 24).

De acuerdo con el artículo Síndrome de burnout, publicado por Lachiner Saborío Morales y Luis Hidalgo Murillo en la biblioteca digital científica Scielo, la OMS declaró en el año 2000 a dicho síndrome como un riesgo laboral que puede afectar la vida del trabajador. Sus características fundamentales son el agotamiento emocional, la despersonalización (distanciamiento del empleado para con la gente que debe atender) y la disminución del desempeño personal<sup>8</sup>.

Paradójicamente, se parte de la idea de que los efectos del burnout se deben a la misma dificultad que impone la organización para la realización de las tareas.

**Por otra parte, sus efectos son depresión, ansiedad, frustración, irritabilidad, desarrollo de una experiencia especialmente sensible a los fallos de una organización, de un tipo de liderazgo determinado y de relaciones sociales, pérdida de apetito, disfunción sexual, empeoramiento de la calidad de vida.**

Asimismo, se advierte sobre el “contagio” de este tipo de factor al poder incidir en otras personas, y que el personal del sistema sanitario y los profesores son algunos de los grupos profesionales más propensos a sufrirlo. Como consecuencia, ven afectada su salud física, mental, rendimiento en el trabajo y hasta la atención que deben brindar.

---

8. Dicen Saborío Morales e Hidalgo Murillo que la primera conceptualización del burnout la hizo el psiquiatra Herbert J. Freudenberger y “en 1982, la psicóloga Cristina Maslach, de la Universidad de Berkeley, California, y el psicólogo Michael P. Leiter, de la Universidad de Acadia Scotia, crearon el Maslach Burnout Inventory (MBI) -que desde 1986 es el instrumento más importante en el diagnóstico de esta patología”.

En este sentido, se corre el riesgo de que un paciente sea mal atendido por un profesional de la salud que padezca *burnout*.

EN HOLANDA  
APROXIMADAMENTE

**15%**  
DE LA POBLACIÓN  
TRABAJADORA  
Sufre de *burnout*

y se estima (que) las pérdidas por enfermedades relacionadas al estrés es de aproximadamente

**1,7 billones de euros**

Algunos investigadores sugieren que el (burnout) en los médicos se comienza a 'cultivar' desde la Escuela de Medicina. Según un estudio (...) publicado en el 2010 por JAMA (Revista de la Asociación Médica Estadounidense), entre los estudiantes de Medicina(,) un 49,6% pueden padecer síndrome de sobrecarga emocional (es otra de sus denominaciones)", afirman Saborío Morales e Hidalgo Murillo.

Además de que señalan al estrés como una de las causas del burnout, también indican que actualmente se le reconoce como un proceso multicausal y muy complejo, en el que influyen variantes como el aburrimiento, crisis en el desarrollo de la carrera profesional, deficientes condiciones económicas.



Hay un aspecto interesante en casos de este tipo y es que ambos investigadores agregan que empleados con personalidades extremadamente competitivas, impacientes, hiperexigentes y perfeccionistas, con excesivos conocimientos teóricos y tendientes a la necesidad de ser profesionales de prestigio (a fin de ganar estatus y mejor calidad de vida) hace que sean propensos al desgaste profesional. Aun así, advierten que las mujeres pueden resistir más la presión que los hombres.



Para el tratamiento y prevención, el estudio de la CEM recomienda una serie de buenas prácticas. Estas son algunas:

### A nivel organizacional:

- Distribución de folletos, información acerca de qué trata y cómo se previene.
- Ajustar el nivel de compromiso de los trabajadores y fomentar el establecimiento de objetivos realistas.
- Intervención sobre el diseño del trabajo. Reducción de la sobrecarga laboral e incentivo de la autonomía del empleado.
- Ambiente estimulante y de apoyo a los trabajadores, con liderazgo justo y un ambiente social positivo.
- Fomento del apoyo social.

### A nivel individual:

- Programas que aplican terapias cognitivas, técnicas de relajación y risoterapia.
- Entrenamiento en comunicación al personal.
- Fomento de la eficiencia.
- Al parecer, las intervenciones que combinan el enfoque individual con el organizacional dan mejores resultados que las que se dirigen a uno solo de esos aspectos.



El estudio de la CEM advierte que la violencia en el trabajo es probablemente el segundo riesgo psicosocial en orden de importancia y señala que, según la OIT, la violencia laboral es “toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable, en el cual una persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia directa de su trabajo” (pág. 20).

Como parte de las consecuencias para la persona, la violencia puede causar insomnio, ansiedad, falta de motivación, estrés temporal y hasta estrés crónico, por lo que pudiera requerir de ayuda psicológica profesional y hasta el deseo de abandonar el empleo. Se habla también de incivismo, conducta que se caracteriza por la descortesía y la grosería de la persona.

Ejemplo de casos extremos de violencia son los reportados sobre periodistas asesinados por el ejercicio de sus labores. La ONG Reporteros Sin Fronteras reporta 40 reporteros asesinados en lo que va de 2018, dos de ellos de Ecuador y cuatro de México.

**El documento de la CEM establece, por otra parte, tres tipos de violencia:**



**TIPO I**



proviene de una persona, grupo o ente externo a la empresa. Están relacionados con los robos, por ejemplo.



**TIPO II**



proviene de clientes al sentir que sus demandas son insatisfechas.



**TIPO III**



proviene de los mismos compañeros o jefes.

Como parte de los mecanismos de intervención, el texto Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud<sup>9</sup>. cita la necesidad de que la directiva esté comprometida a hacerle frente a este problema, que haya cero tolerancia al respecto, que el personal y la comunidad tomen conciencia sobre la situación, y el dotar al centro médico de personal especializado en seguridad, pero también que se implementen medidas que sean del conocimiento de todos en casos particulares, como en el traslado de pacientes o en los servicios de urgencias.



## MOBBING (ACOSO LABORAL) >



**El mobbing o acoso laboral** “es una forma de comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores jerárquicos y subordinados, por el que la persona en cuestión es humillada y atacada varias veces, directa o indirectamente por una o más personas con el propósito y el efecto de alienarla”, señala el estudio de la CEM, que cita al Comité Consultivo de la Comisión Europea para la Seguridad, la Higiene y Protección de la Salud en el Trabajo.

Dice el mismo texto que el psicólogo y economista **Heinz Leymann propuso 45 conductas de acoso laboral**, y para ello las clasificó en cinco apartados:

- Limitar y manipular la comunicación y/o la información.
- Limitar el contacto social.
- Desprestigiar a la persona acosada ante sus compañeros.
- Desprestigiar y desacreditar su capacidad profesional y laboral.
- Comprometer la salud de la persona acosada.

---

9. Para leer el texto completo puede buscar el siguiente enlace: [http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44072/9223134463\\_spa.pdf;jsessionid=F71B89663AB9B80DD35D7A94C34E7C13?sequence=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44072/9223134463_spa.pdf;jsessionid=F71B89663AB9B80DD35D7A94C34E7C13?sequence=1)

El mismo estudio comprende, igualmente, una serie de buenas prácticas generales (se resumen en esta lista algunas de ellas) para la intervención en casos de mobbing:

- Tolerancia cero en las organizaciones.
- El logro de un nivel de conciencia y conocimiento suficiente acerca del problema.
- Ambiente laboral, pero haciendo hincapié en la prevención.
- El manejo del problema se hace sin culpar, castigar, con discreción e imparcialidad.
- Disponer de un protocolo para la resolución de conflictos que abarque aspectos como un equipo de mediación y seguimiento de casos, y la posible aplicación de sanciones formales e informales.
- Evaluación periódica de la prevalencia del acoso psicológico y sus consecuencias, así como el monitoreo de las medidas que adopte la organización.
- Formación del personal en el tema.
- Formación de directivos en estilos de liderazgo y resolución de conflictos.
- Búsqueda de apoyo en grupos de autoayuda.

## ACOSO SEXUAL >



“Es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada”, indica la OIT <sup>10</sup>.

La Organización de Estados Americanos (OEA), en el Breve informativo: acoso u hostigamiento sexual laboral, dice que el primer precedente en el reconocimiento legal del acoso sexual, como un problema social que incide en la inequidad en las oportunidades de empleo y trabajo y, por supuesto, en el surgimiento de la persona, recae en la Convención 111 de la OIT (25 de junio de 1958); sin embargo, la primera norma relacionada directamente con el asunto no aparece sino en la resolución que la misma OIT aprobó en 1985, con el objeto de luchar contra el hostigamiento sexual.

A su vez, menciona otros instrumentos internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw, 1979) y el Convenio 169 de la OIT. En el caso de Ecuador, hacen referencia al Código Penal.

## CONFLICTO FAMILIA-TRABAJO >



Está vinculado con el hecho de que tanto la familia como el trabajo forman parte de la identidad del individuo; por ende, cuando son incompatibles, entre otras causas, por falta de tiempo o repercusión de los problemas, afectan la calidad de las relaciones interpersonales y el bienestar del trabajador y sus parientes.

Para ello se procura que el empleador provea las condiciones, facilidades y servicios necesarios como jardines de infancia, permisos pre- y postnatales, que el tiempo libre sea realmente libre, que se aseguren puestos para las mujeres. Esto, con el objeto de que el empleado cubra sus necesidades y responsabilidades en el hogar y viceversa.

---

10. Para leer el artículo completo puede buscar el siguiente enlace: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-li-ma/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227404.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-li-ma/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf)





## TRABAJO EMOCIONAL >

La organización tiene la expectativa de que el empleado sea capaz de controlar sus emociones positivas y negativas; esto, como parte de las normas organizacionales sobre la expresión de las emociones, sobre todo cuando se trata del trato con clientes y la consecución de objetivos.

Para ello se recomienda el fomento del apoyo social entre el grupo de trabajo, para aligerar el estrés, y el entrenamiento emocional, a fin de que sean capaces de reconocer sus emociones, necesidades y, así, cultivar la empatía y las habilidades de comunicación.

## INDIRA ULLAURI

Directora General  
Psicóloga Clínica

## BIBLIOGRAFÍA DIGITAL

- Confederación de Empresarios de Málaga (2013). Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.
- Moreno Jiménez, Bernardo y Báez León, Carmen. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Universidad Autónoma de Madrid. España.

## ARTÍCULOS DIGITALES

- BBC (2016). Karoshi: cómo el suicidio de una joven por trabajar demasiadas horas extra llevó a la renuncia del presidente de una de las principales empresas de Japón. <http://www.bbc.com/mundo/noticias-38460236>
- El País (2018). El Supremo considera accidente laboral un desprendimiento de retina frente al ordenador.
- Hidalgo Murillo, Luis y Saborío Morales, Lachiner (2015). Síndrome de burnout. Biblioteca digital científica Scielo.
- Organización de Estados Americanos (2010). Breve informativo: acoso u hostigamiento sexual laboral.
- Organización Mundial de la Salud (2018). Suicidio. <http://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/suicide>
- Organización Internacional del Trabajo (2018). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo.
- Organización Internacional del Trabajo (2018). Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. <https://www.ilo.org/safework/events/safeday/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes.
- Organización Internacional del Trabajo (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo.
- Organización Internacional del Trabajo (2002). Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud.
- Universidad de Valencia (2016). ¿Qué es el empleo vulnerable? España.



# PROGRAMA DE ATENCIÓN: SALUD MENTAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Descubre tu fortaleza interior

DICTADO POR



## INDIRA ULLAURI

Directora General  
Psicóloga Clínica

Psicóloga clínica, egresada de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en 1994 y magíster en salud mental por la Universidad de León, España, en 2013. Desde 1999 ha estado a la cabeza de **Superar Centro Integral de Psicología**, institución dedicada, desde 1987, a ofrecer servicios profesionales y especializados de evaluación, diagnóstico y tratamiento en aspectos relacionados con la psicología.

Ha hecho varios estudios internacionales: **Máster en Escritura, Creación Literaria y Narrativa** (Aula de Escritores. Editorial Hijos del Hule-Barcelona, España. 2018-2019); **Diplomatura de Primer Nivel en Terapias Cognitivas y TREC** (Centro Argentino de Terapia Cognitiva y Terapia Racional Emotiva Conductual [Catrec], con el aval de la Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales, de Buenos Aires- 2018); **Diplomatura en Prevención y Abordaje de la Violencia de Género** (Catrec-UCES- 2018); **Diplomatura en Sexualidad y Terapias Sexuales** (Catrec-UCES-2018); Diplomatura en Psicología Positiva (Catrec-UCES-2018); **Diplomatura en Trastornos de Ansiedad, Estrés y Depresión** (Catrec-UCES-2018); **Especialidad en Tratamiento Neuropsicológico en Adultos y Niños** (Centro de Asistencia, Docencia e Investigación Psiconeurocognitiva [Aydinè], 2010); **Especialidad en Hiperactividad y Déficit de Atención del Trastorno al Síntoma. Aportaciones de la Clínica Psicoanalítica** (Universidad de León-2009).

Ha asistido a múltiples cursos y congresos internacionales, y presentado trabajos e investigaciones en el exterior con base en el resultado de la experiencia clínica en la consulta y de la investigación de centenares de casos a lo largo de 20 años de experiencia laboral. Estos son:

- **Psicoterapia integral para la depresión** (Argentina) (hoy la base de los tratamientos que lleva a cabo con los pacientes que reportan síntomas depresivos, pero que se quieren recuperar y sanar mediante el apoyo).
- **Bullying, una herramienta terapéutica** (Argentina) y **Bullying, diagnóstico e intervención terapéutica** (Perú). Con base en el primero se ha llevado a cabo en Ecuador la **campaña ¡Bullying No! Programa Pedagógico para Combatir el Acoso Escolar mediante la Música** a través de dos discos con canciones, de la autoría del artista ecuatoriano Ricardo Williams, para fortalecer los valores de convivencia y prevenir el acoso escolar.

- **Interpretación clínica del fracaso escolar. Trastorno por déficit de atención** (Argentina) (partiendo del análisis de 2400 casos, que, por alguna razón, presentaban fracaso escolar, se determinó, primero, que centenares de ellos fueron diagnosticados con TDAH, cuando, en realidad, no se trataba de eso; segundo, algunos de estos casos fueron medicados, cuando no debían serlo. La investigación que se hizo tenía como fin, pues, deconstruir un diagnóstico que se había dado de forma masiva, pero sin el análisis que se requería para comprender la existencia de otros factores que solo se manifestaban mediante la inquietud y la distracción. Se reorganizó, entonces, la forma de evaluar a los niños con signos y síntomas de TDAH y se agregó un análisis psicológico profundo).
- **Taller Disgrafía, Diagnóstico e Intervención Terapéutica** (Panamá) (investigación que se hizo mediante varios historiales que en consulta demostraban problemas de aprendizaje, sobre todo de disgrafía, pero que, a su vez, revelaban particulares formas de relación entre el yo y la conciencia corporal, y el yo y el entorno. Se trabajó en la comprensión de factores, considerando la realidad integral y se creó una propuesta terapéutica, también integral, a través del trabajo con el cuerpo y el vínculo con el entorno).

Ha liderado actividades de voluntariado, en acompañamiento para niños y adolescentes con enfermedades incurables y discapacidad, apoyo psicológico para mujeres víctimas de violencia, campañas para la prevención y la atención del bullying, trastorno por déficit de atención con hiperactividad, estrés, ansiedad y depresión.

## ANTECEDENTES >

**Superar Centro Integral de Psicología** atiende desde el año 1987. A través de los años ha incorporado servicios inherentes a la psicología, la salud y el bienestar en todos los ámbitos, el individual, el familiar, el educativo y el laboral.

Frente a la creciente población mundial con síntomas de estrés crónico y depresión, los mismos que afectan la salud integral, la forma de relacionarse y el desempeño, Superar propone planes de prevención e intervención a través de procesos de psicoeducación, evaluación, diagnóstico y tratamiento.

Talleres y conferencias en temas relacionados con salud psicológica y riesgos psicosociales.

### **CONFERENCIAS:**

**Duración:** Dos horas por tema y se enfocan en la información descriptiva y general. Cupo ilimitado de asistentes.

### **TALLERES PARTICIPATIVOS:**

**Duración:** Cuatro horas por tema, permiten profundización e interiorización de los temas con actividades participativas.

**Cupo máximo por taller:** 25 participantes.

## **TEMAS PARA CONFERENCIAS Y TALLERES**

### **Estrés y Depresión:**

- ¿Qué es?, síntomas físicos, emocionales, mentales y conductuales.
- Prevención e intervención.
- Higiene de salud mental y autocuidado.

### **Burnout y Boreout:**

- Detección precoz y diagnóstico de síntomas de riesgo.
- Evaluación y tratamiento.

### **Violencia Laboral y Mobbing:**

- Diferencia entre conflicto y amenaza.
- Reacciones de solución.
- Defensa y protección.

### **Conflictos Familiares:**

- Relación de pareja.
- Afectividad, tiempo compartido.
- Comunicación y expresión asertiva.
- Manejo de conflictos y aceptación de diferencias.

### **Paternidad:**

- Amor y ternura, el lenguaje de la conexión y la seguridad.
- Límites y prohibiciones, herramientas de protección y entrenamiento.
- Autonomía, un camino hacia la superación y el éxito.
- Fraternidad, una conexión necesaria y motivadora como incentivar.

## EVALUACIONES >

### **PSICODIAGNÓSTICO COMPLETO:**

Superar ofrece una evaluación completa que integra tanto la parte cognitiva, como la emocional, tomando al ser humano en toda su complejidad y ofreciendo soluciones que permitan potenciar su desempeño y bienestar.

### **SCREENING DE ESTRÉS EN EL ÁMBITO LABORAL:**

- Evaluación grupal de síntomas de riesgo para estrés, depresión, burnout, boreout, mobbing, violencia, adicciones.
- A través de test estandarizados proyectivos y cuestionarios validados se elabora perfiles breves e informativos sobre la presencia de síntomas de riesgo.

### **OTRAS EVALUACIONES:**

- Perfil de personalidad.
- Evaluación emocional.
- Evaluación grafológica.
- Evaluación cognitiva.

## TRATAMIENTOS >

### **ASISTENCIA PSICOLÓGICA PARA EMPLEADOS Y SUS FAMILIAS:**

- Como una herramienta y recurso de apoyo y/o acompañamiento al trabajador y su familia, en pos del cambio interaccional en los diversos procesos de la estructura y dinámica familiar laboral.
- Terapia psicológica para el tratamiento de los síntomas de riesgo.
- Descuentos especiales para empresas.



## PROGRAMA PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

### ANTECEDENTES >

En la actualidad, la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral es una clave para el desarrollo de la productividad. “La participación de las personas con discapacidad en los procesos económicos y productivos, como un ámbito prioritario de la acción encaminada a la búsqueda de la igualdad de oportunidades” (Rosenqvist, 1990).

### OBJETIVOS >

El programa de inclusión laboral saludable, está dirigido a los psicólogos organizacionales que son parte de una empresa y que deben promover la inserción laboral de personas que presentan algún tipo de deficiencia o discapacidad ya sea física, sensorial, intelectual o psíquica. Se pretende la mejora de las relaciones humanas entre la persona con discapacidad y los demás miembros de la empresa y la mejora del desempeño laboral de la persona con discapacidad.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS >

- Promover la integración y convivencia saludable de la persona con discapacidad en el equipo de trabajo.
- Reflexionar sobre las estrategias adecuadas que permitan la resolución de conflictos dentro del ámbito laboral y que se desencadenan por las diferencias individuales de un empleado con algún tipo de discapacidad.
- Contribuir con la mejora de la productividad empresarial a través de la inclusión saludable y eficiente de las personas con discapacidad.
- Brindar estrategias de adaptación, convivencia y comunicación entre los miembros de trabajo.
- Generar espacios de intervención más profunda para los casos que lo ameriten ya sea a través del aprendizaje de estrategias de trabajo eficientes o por medio de la recuperación psicológica emocional.



## EJES DE INTERVENCIÓN >

La inclusión laboral de una persona con discapacidad debe ser comprendida y abordada desde tres ejes fundamentales que promuevan la adaptación y el desempeño integral y eficiente.

### **PSICOEDUCACIÓN:**

Conferencias o talleres para informar sobre la situación de una persona con discapacidad en el ámbito laboral y con ello prevenir y detectar problemas en la convivencia y en el proceso de inclusión al trabajo. Se plantean tres temáticas fundamentales:

- **Comprendiendo el mundo de la discapacidad.**
- **Sensibilización del entorno socio laboral.**
- **Estrategias de intervención entre el grupo de trabajo regular y la persona o grupo con necesidades especiales de atención.**

### **EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO:**

Pruebas y análisis completo de las habilidades cognitivas y el estado psicológico emocional de la persona con discapacidad para la elaboración adecuada de funciones laborales y la detección de problemas que puedan interferir en la adaptación personal, social y laboral de la persona que presenta algún tipo de discapacidad.

### **INTERVENCIÓN TERAPÉUTICA INDIVIDUAL:**

En los casos que se requiera se ofrecen programas individualizados para el entrenamiento de funciones cognitivas que mejoren el desempeño laboral; el mejoramiento de las habilidades sociales; y la recuperación del estado psicológico emocional.



# PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO GRUPAL EN TECNICAS DE AUTOCUIDADO

Descubre tu fortaleza interior

**DICTADO POR**



**FATIMA DÍAZ**

Psicóloga Social

Psicóloga social y facilitadora especializada en técnicas psicocorporales, grupales e individuales. Se dedica especialmente a la clínica bioenergética para el tratamiento de síntomas contemporáneos y profesora certificada de Kundalini Yoga.



**PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO GRUPAL  
EN TÉCNICAS DE AUTOCUIDADO**

**Mi Espacio de Relajación para el Manejo de Estrés Crónico  
y Prevención de la Depresión.**

**JUSTIFICACIÓN:**

Esta propuesta surge como una alternativa de trabajo grupal centrado en la obtención de destrezas personales en el manejo de la ansiedad y el estrés a través de técnicas de respiración, contacto, movimiento, meditación y consciencia corporal. La experiencia grupal brinda el valor agregado del desarrollo de empatía, la promoción de oxitocina y el entendimiento de que los desafíos personales son un común social. Idealmente se desarrollaría en un horario post jornada laboral.

**¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?:**

Personas adultas de 21 años o más, que requieran desarrollar aprendizajes en cuanto a la relajación, respiración, conciencia corporal, meditación y autocuidado.

**DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:**

Reuniones una o dos veces a la semana de una hora de duración 18:00 Hrs a 19:00 Hrs. Se realizaría un ciclo de 10 sesiones de duración que se describen a continuación.

## TRES ELEMENTOS A DESARROLLAR

### EN EL PROGRAMA DE CLASES >



#### **CONCIENCIA CORPORAL:**

Desarrollo de consciencia corporal a través del uso de la respiración y la observación de los patrones corporales de tensión o distensión. Desarrollo del hábito de la autoobservación y la consciencia corporal.

**Sesión 1:** Evaluación: mi relación con el estrés y la relajación.

**Sesión 2:** Posturas de relajación y escaneo corporal.

**Sesión 3:** Elaboración de mapa corporal personal como profundización en el escaneo.

#### **RESPIRACIÓN DE CALIDAD:**

Mejoramiento de la calidad de la respiración y su uso específico para diferentes situaciones de la vida cotidiana a partir de la consciencia corporal desarrollada.

**Sesión 4:** Respiración larga lenta y profunda. **Sesión 5:** Respiración por una fosa nasal. **Sesión 6:** Respiración alternando fosas nasales.

#### **MEDITACIÓN:**

Diferentes técnicas de meditación que pueden ser practicadas a diario tanto en breves como extensos periodos de tiempo. Efectos de la meditación en el cerebro y la salud. Uso de cada una de las técnicas en la vida cotidiana.

**Sesión 7:** Meditando a través de los sonidos.

**Sesión 8:** Meditando en el silencio.

**Sesión 9:** Meditando a través del movimiento consciente.

#### **CIERRE:**

**Sesión 10:** Evaluación sobre comparativa sobre actual relación con el estrés y la relajación. Apreciación de técnicas aprendidas y situaciones de aplicación de cada una. Compartir de experiencias.



# PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO PARA LA ATENCION PLENA

Descubre tu fortaleza interior

**DICTADO POR**



**WILLIAM PINEDA**

Psicólogo

Psicólogo con 8 años de experiencia en el área clínica, con maestría en gerencia de Recursos Humanos. A lo largo de su profesión ha trabajado diseñando y coordinando programas educativos. Fue docente en dos universidades venezolanas. Tiene más de 4 años en la práctica de meditación donde ha tenido beneficios personales y más de dos años en la enseñanza de la práctica.



## **PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO PARA LA ATENCIÓN PLENA**

**MINDFULNESS: una vida sin estrés**

### **OBJETIVOS:**

- Aprender y desarrollar la práctica de meditación.
- Aprender el manejo y la Gestión de las emociones
- Empezar a tratarse a sí mismos con delicadeza y afrontar momentos difíciles de mejor manera.
- Comprender distintas enseñanzas budistas y aplicarlas a nuestra cotidianidad.

## BENEFICIOS:

- Mejora considerablemente la salud física, mental y emocional. Aumento de las relaciones neuronales.
- Aumento de la atención y la memoria.
- Mejor manejo de emociones.
- Alivia el estrés, la ansiedad y la depresión. Disminuye la hipertensión y el colesterol. Produce un sueño reparador, entre muchos otros.

## DIRIGIDO:

Personas de 17 años o más, que requieran desarrollar aprendizajes en cuanto a la relajación, respiración, conciencia corporal, meditación y autocuidado.

## SESIONES:

**1 Sesión:** Mindfulness ¿es para mí?.

**2 Sesión:** El presente. Momento maravilloso.

**3 Sesión:** Consciente de mi cuerpo.

**4 Sesión:** Meditación de escaneo corporal.

**5 Sesión:** Emociones en mi cuerpo.

**6 Sesión:** Sembrando Autocompasión.

**7 Sesión:** Como afrontar los momentos difíciles. **8 Sesión:** Meditación de amor compasivo.



# EXPRESIÓN CREATIVA PARA EL ESTRÉS

Descubre tu fortaleza interior



**DICTADO POR**



## **DENISSE ZAMORANO**

Especialista en Arte Terapia

Escultora, especialista en terapia de arte en la Universidad de Chile, y antropóloga visual de FLACSO- Ecuador. Posee experiencia en el campo de las artes aplicadas dentro de distintos ámbitos: sociales, educativos y de la salud mental, con niños y jóvenes vulnerados de sus derechos, niños y jóvenes diagnosticados con autismo, con adultos y jóvenes en condición de internamiento psiquiátrico por distintos diagnósticos y con mujeres adultas mayores en situación de vulnerabilidad. Ha sido docente de arte en la educación inicial y básica, y ha impartido diversos cursos, talleres y ponencias sobre arteterapia y creatividad en FLACSO Ecuador, USAFQ y PUCE.

### **OBJETIVOS:**

Descubrir desde el trabajo lúdico y creativo nuevas vías para lidiar con el estrés y aportar un espacio de autoexpresión y conocimiento desde el arte, el juego y la poesía.

### **CONTENIDO:**

A través del potencial lúdico y gestual del arte el taller busca aportar herramientas creativas en el manejo y canalización de tensiones y preocupaciones cotidianas que se van acumulando en el cuerpo y la mente. Transformarlas en imágenes, líneas o sonidos, y observarlas desde una nueva posición es parte del objetivo.

### **DIRIGIDO:**

Personas de 17 años en adelante, que requieran aprender a canalizar las tensiones y preocupaciones que se acumulan en la mente y el cuerpo por la cotidianidad.



DCIDTE  
Capacitación y Desarrollo Humano



**superar**  
Centro Integral de Psicología

# TALLERES DE DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL

Descubre tu fortaleza interior

## DICTADO POR



## ELIZABETH GUERRA

Dra. en Psicología Industrial, Facilitadora en Desarrollo Humano, formada en el Instituto Superior de Formación Holística-Ecuador. Es facilitadora de talleres vivenciales con más de 15 años de experiencia enfocándose en el desarrollo de competencias blandas y herramientas para minimizar riesgos psicosociales, los cuales han sido impartidos a empresas públicas y privadas en todo el territorio ecuatoriano, a niveles directivo, mandos medios y operativo. Ha sido docente universitaria en temas de habilidades blandas.

## HUGO CÓRDOVA

Tecnólogo en Desarrollo Humano, formado en el Instituto Superior de Formación Holística – Ecuador. Acreditado por la Escuela de Formación Holística y el Ministerio de Educación y Cultura. Es facilitador de talleres vivenciales con más de 15 años de experiencia enfocándose en el desarrollo de competencias blandas y herramientas para minimizar riesgos psicosociales, los cuales han sido impartidos a empresas públicas y privadas en todo el territorio ecuatoriano, a niveles directivo, mandos medios y operativo. Ha sido docente universitario en temas afines, director de operadores de capacitación acreditados por la SETEC y consultor en desarrollo humano.

## DIRIGIDO:

Personal de empresas privadas, públicas y organizaciones no gubernamentales, de niveles jerárquico superior, mandos medios y áreas operativas, que quieran mejorar sus destrezas en el manejo de sus competencias blandas, reducir sus riesgos psicosociales e incrementar su rendimiento y calidad de vida.

## OBJETIVOS:

- Promover el desarrollo del “auto apoyo”, proceso a través del cual las personas y organizaciones encuentran sus propios recursos y soluciones a sus problemas y retos, a partir de darse cuenta, del responsabilizarse y la potenciación de sus fortalezas.
- Facilitar el diagnóstico y resolución de conflictos dentro de las organizaciones.
- Potenciar competencias de liderazgo.
- Crear relaciones de confianza fomentando la comunicación asertiva.
- Promover el manejo del cambio de manera eficiente y eficaz.
- Fomentar el trabajo en equipo, el logro de metas y objetivos comunes.
- Mejorar el clima laboral haciendo que las personas sean más empáticas y asertivas.
- Permitir a los trabajadores encontrar sentido y valor en sus funciones, haciendo que trabajen motivados y con responsabilidad.
- Potenciar el factor humano como elemento de éxito para alcanzar los niveles de posicionamiento, crecimiento y servicios deseados.

## TEMAS:

- Trabajo en equipo
- Motivación empresarial
- Liderazgo
- Comunicación efectiva
- Resolución de conflictos
- Calidad y calidez en el servicio al cliente
- Manejo del tiempo
- El arte de vivir el presente

- Violencia intrafamiliar
- Buen uso de las finanzas personales
- Team Building
- Otros: Se desarrollan en función de los requerimientos específicos de cada cliente.

## **DURACIÓN:**

Sesiones de 4 y 8 horas

## **METODOLOGÍA: VIVENCIAL E INTEGRADORA**

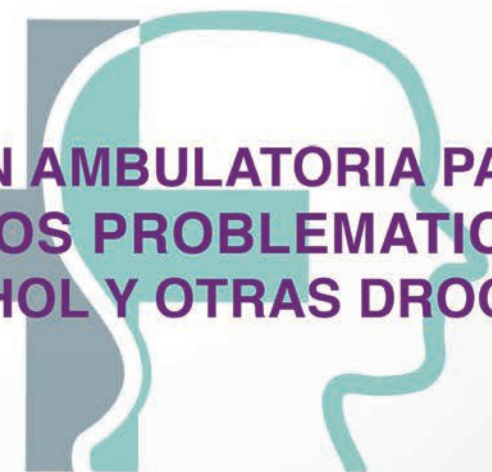
- El enfoque de nuestra propuesta se diseña conforme a un diagnóstico previo con el cliente, en el que participan los directivos a cargo. Se procede posteriormente a planificar el proceso según las necesidades detectadas.
- Nuestro trabajo se compone de talleres vivenciales, destacando el respeto por la persona y las diferencias individuales, en una atmósfera de crecimiento grupal.
- Se los realiza bajo el sistema de grupos de encuentro de William Schultz, el cual propone generar laboratorios de vida, seguros y confiables en los cuales las personas puedan expresar y explorar su mundo en el ámbito personal e interpersonal.
- Los talleres están adscritos a los postulados de la Psicología Humanista.
- Los facilitadores devuelven la imagen de lo que observan en el grupo y mediante el compartir y la realimentación se asientan los conocimientos, recalcando de qué manera se refleja en la vida diaria lo que se experimenta en cada técnica desarrollada, cómo deciden accionar y con qué herramienta o apoyos cuentan.
- Utilizamos técnicas vivenciales y elementos lúdicos adaptados a la realidad de cada grupo, tomando en cuenta su edad, sexo, nivel social, educativo, roles, etc.

## TÉCNICAS QUE SE APLICAN EN EL PROCESO

- De conciencia corporal y sensorial
- Inclusión Grupal
- Gestalt (Emocionales)
- Integración grupal
- Lúdicas
- Contacto Afectivo
- Modelos Comunicacionales Proyectivas (Psicografía, arte)
- Entre otras



## ATENCION AMBULATORIA PARA CONSUMOS PROBLEMATICOS DE ALCOHOL Y OTRAS DROGAS



Descubre tu fortaleza interior

## DICTADO POR



### JOSÉ ALTAMIRANO

Psicólogo Clínico graduado en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Doctor en Psicoanálisis de la Universidad Paris VIII. Máster en Ciencias Humanas y Sociales Universidad Paris VIII. Diplomado en Sociología Política, Flacso y Psicólogo clínico (Puce). Ha Trabajado en centro de adicciones Adaje - Francia y en el Cetad Quito -Ecuador. Ha sido docente en la facultad de Psicología de la PUCE.

### LORENA VILLACÍS

Psicóloga Clínica de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Máster en Desarrollo Local y Comunitario (PUCE). Formación continua en Psicoanálisis. Miembro del Grupo Psicoanalítico La Letra. Ha trabajado como psicóloga clínica en Instituciones Educativas, en las que ha podido realizar proyectos de prevención de drogas y atender casos de consumos problemáticos. En el año 2012 se desempeña como Coordinadora de la Red Nacional de Prevención y Tratamiento del consumo de drogas en el Consejo Nacional de Control de Sustancias Psicotrópicas y Estupefacientes CONSEP (Actualmente SETED). En el año 2013 participa en el Consejo Asesor del Programa de Cooperación en política de drogas entre América Latina y la Unión Europea COPOLAD (España) para el establecimiento de estándares de calidad en programas de prevención y tratamiento del consumo de drogas. Actualmente forma parte del Equipo Técnico del Centro Especializado en el Consumo Problemático de Alcohol y Otras Drogas CETAD del Ministerio de Salud Pública, en el que atiende casos de adicciones crónicas. Ha participado en ciclos de conferencias como ponente en la Universidad Católica del Ecuador, Universidad de la Américas, COMPINA, Universidad Técnica de Ambato, con temas relacionados al consumo de drogas, políticas y tratamientos.



## EVALUACIONES

La evaluación del consumo problemático de alcohol y otras drogas debe permitirnos definir la gravedad de la patología en cuestión para establecer las **estrategias de intervención más apropiadas para cada caso**. Es importante que el diagnóstico diferencie los distintos modos de relación subjetiva en el consumo de una determinada sustancia, identificando si se trata de un consumo experimental, uno de riesgo, problemático o dependiente.



## TERAPIA PSICOLÓGICA INDIVIDUAL

Después del proceso de evaluación se determinará la frecuencia de las sesiones de terapia psicológica individual que se proponen como parte del tratamiento. En los casos de consumos problemáticos de drogas la terapia psicológica individual requiere estar más acompañada con el vivenciar cotidiano del paciente. Lo que se pretende al aumentar la frecuencia de las sesiones, es que el trabajo psicológico permita **crear una distancia entre el paciente y su compulsión por el consumo** y que dicha distancia pueda ser soportada en el dispositivo terapéutico individual.

La frecuencia de las sesiones podrían variar entre una vez a la semana, en casos en los que el consumo a pesar de ser problemático no tenga mayores implicaciones en la vida cotidiana del paciente, y de 2 a 5 veces a la semana en los casos cuya complejidad amerite un mayor acompañamiento.

## TERAPIA PSICOLÓGICA GRUPAL

**La efectividad de la terapia grupal es reconocida ampliamente en los tratamientos para casos de consumos problemáticos.** Lo que se espera de este dispositivo terapéutico es que el lazo que se cree entre los individuos que lo componen le permita a cada uno construir una red de apoyo fundamentada en una relación de identificación con sus pares. Un lazo tan necesario como aquel que se da entre un paciente y su terapeuta en el espacio individual.

La terapia psicológica grupal puede tener un máximo de 12 participantes y un mínimo de 4, y debe mantener una frecuencia periódica. Se propone sostener 2 terapias de grupo por semana; una en días laborables y otra el fin de semana. Dependiendo de la demanda del servicio se podrá configurar grupos específicos para cada grupo etario, teniendo en cuenta que si se tratase de atención para adolescentes, la inclusión en el trabajo grupal o su limitación a la terapia individual y a los talleres complementarios, dependerá de la particularidad de cada caso.

## TERAPIA MULTIFAMILIAR

En los casos de pacientes con consumo problemáticos de alcohol y otras drogas, **la familia puede constituirse ya sea en un factor de riesgo o en un factor de protección, por este motivo es de vital importancia el trabajo a nivel de la dinámica familiar**, tanto en procesos de psicoeducación que posibiliten obtener una mirada diferente a la problemática que no sea la del prejuicio o la del sojuzgamiento moral, así como en procesos terapéuticos que apunten a trabajar la responsabilidad que la familia tiene en el desencadenamiento y sostenimiento de la patología, así como en la recuperación del paciente. La terapia multifamiliar es un espacio terapéutico grupal de reunión de varios miembros de la familia de distintos pacientes. Se propone realizarla una vez por semana en fines de semana.

## TALLERES COMPLEMENTARIOS

El abordaje del consumo problemático requiere intervenciones integrales y en distintos niveles. Uno de los modos de intervención lo constituyen las actividades terapéuticas complementarias a los dispositivos clínicos.

- Practica de la atención consciente basado en la respiración, consciencia corporal, consciencia de las emociones y pensamientos.
- Practica de mindfulness en la vida cotidiana.
- Aceptación a la experiencia presente
- Mindfulness en la prevención de recaídas.
- Técnicas de autocuidado, redes de apoyo y estilo de vida equilibrado.

## DURACIÓN DEL TRATAMIENTO:

Mínimo 3 meses.



# PROGRAMA PARA EL DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL

Descubre tu fortaleza interior

**DICTADO POR**

## **TANYA LÓPEZ**

**Psicóloga Organizacional**

Psicóloga Organizacional, Pontificia Universidad Católica del Ecuador – Experiencia por más de 20 años, ha realizado especialidades y diplomados en procesos de Desarrollo Humano y Organizacional, Psicología Transpersonal, Teatro terapéutico, Modelos de Competencias, Procesos de Cambio Personal y Organizacional, mejoramiento de habilidades individuales y corporativas.

**Otros: Especialización en Psicoterapia Familiar, Pareja y Grupos-** Instituto Humanista de Psicoterapia Gestalt (IHPG) Ecuador, con

el aval de IHPG México - Junio 2017; **Coach Profesional**, Intercoach Group con acreditación de la International Coach Federation, Ecuador – Junio 2015; **Practitioner, Programación Neurolingüística**, Grupo Esfera/ Richard Bandler- Abril 2016; **Master en Administración de Empresas-** Pontificia Universidad Católica del Ecuador en convenio con Georgetown University – Mayo 2001



**PROGRAMA PARA EL DESARROLLO**

**HUMANO Y ORGANIZACIONAL**

### **TALLERES PARA MEJORAR RELACIONES Y HABILIDADES EN EL TRABAJO**

#### **COMUNICACIÓN ASERTIVA:**

Importancia de la comunicación corporativa, tipos de comunicación, comunicación asertiva, elementos de la comunicación, recomendaciones para saber preguntar y saber escuchar, diferencia entre comunicación asertiva, no asertiva y agresiva.

## TRABAJO EN EQUIPO:

Características del equipo de trabajo, diferencias entre grupos y equipo, impacto de liderazgo en el rendimiento de los equipos, ingredientes para el éxito de trabajo en equipo, ¿por qué trabajar en equipo? Equipos de altos desempeños, sinergia y creatividad en los equipos.

## LIDERAZGO:

Importancia del liderazgo para lograr la verdadera ventaja competitiva, tipos de liderazgos, diferencia entre jefe y líder, influencia, poder y efectividad, liderazgo situacional, delegación y participación, líder favoreciendo a la creatividad.

## INTELIGENCIA EMOCIONAL:

Identificación de las emociones básicas, identificación de estados de ánimo, diferencias entre emociones y estados de ánimo, cómo cambiar estados de ánimo que nos limita, importancia de la inteligencia emocional, habilidades sociales en el equilibrio de la organización.

## MANEJO DE CONFLICTOS:

Manejo de las percepciones, dominios básicos del observador, posiciones perceptuales, análisis transaccional y triángulo dramático, aspectos positivos del conflicto.

## PROCESOS DESARROLLO HUMANO – DESARROLLO ORGANIZACIONAL

### EVALUACIONES PSICOTÉCNICAS PARA IDENTIFICAR CAPACIDADES DEL PERSONAL:

- Individuales
- Grupales

### PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL EXTERNA E INTERNA:

- Mandos medios
- Niveles ejecutivos
- Descripción de cargos
- Estudios o encuestas de clima laboral y DO y otras requeridas por los clientes

## SERVICIO COACHING

Proceso creativo y transformador que permite generar nuevas posibilidades y alternativas para nuestra vida.

- Acompañar a las personas a mejorar su calidad y eficiencia de vida, personal, profesional o social.
- Apoyar al coachee para trasladarse del estado actual al deseado, construcción de metas y orientación a resultados.
- Permitir al coachee un aprendizaje transformacional que le conduzca a ampliar significativamente su capacidad de acción, siendo proactivo y asertivo. Tomando decisiones y asumiéndolas con responsabilidad.



# superar

Centro Integral de Psicología

**INFO**  
**+**

**02 245 3444 / 0984384807**

[www.superar.org](http://www.superar.org) - [repcion@superar.org](mailto:repcion@superar.org)

Manuel Guzmán N39-293 y Gaspar de Villaroel

**f** SuperarCentroIntegraldePsicologia

**@centro\_superar**

**Cip\_Superar**