



**UNIVERSIDAD DE ESPECIALIDADES ESPÍRITU SANTO**  
**FACULTAD DR. ALBERT EYDE DE ARTES LIBERALES Y CIENCIAS**  
**DE LA EDUCACIÓN**

**TÍTULO:**  
**“PSICOPATOLOGÍAS LABORALES”**

**TRABAJO DE TÍTULACIÓN QUE SE PRESENTA COMO REQUISITO**  
**PREVIO A OPTAR EL GRADO DE PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL**

**AUTOR:**  
**LISSETTE DAYANARA TORRES SORIA**

**TUTOR:**  
**MSC. BERNARDO PEÑAHERRERA**

**SAMBORONDÓN, MAYO 2017**

# PSICOPATOLOGÍAS LABORALES

Universidad Espíritu Santo – Ecuador, Facultad Dr. Albert Eyde de Artes Liberales y Ciencias de la Educación. Edificio F, Km. 2.5 Vía Puntilla Samborondón.

[lisstorres@uees.edu.ec](mailto:lisstorres@uees.edu.ec)

## **Resumen**

En la actualidad cientos de trabajadores dentro de una organización se enfrentan a múltiples situaciones laborales que pueden ser causa de estrés y de comportamientos inadaptados que ocasionan efectos negativos en su vida personal y profesional. Las exigencias de la vida moderna y del mercado laboral en los últimos años ha estado consumiendo la energía física-mental del colaborador, lo que tiene como efecto minimizar el desempeño y compromiso para realizar las funciones del puesto de trabajo. Gran cantidad de estudios demuestran la relación que existe entre las condiciones psicosociales y la salud mental del trabajador, principalmente cuando la combinación del bajo control en este tema y las altas demandas laborales conllevan a producirse las enfermedades mentales. Trastornos mentales como la depresión y la ansiedad resultan ser muy influyentes negativamente como para impedir una calidad de vida e interrumpir la capacidad funcional requerida en el trabajo. El objetivo del presente artículo es definir las enfermedades mentales o psicopatologías más frecuentes, explicando cada una de ellas, para lo cual se ha utilizado el “Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales” (DSM) y otros estudios que han aportado información relevante para la realización de este artículo. Se encontró que proporcionar trabajos saludables tiene beneficios de crecimiento para el individuo tanto como para de la empresa misma.

## **Palabras Clave**

Salud mental, trastornos, trabajador, organizaciones, riesgos psicosociales, patologías.

## **Abstract**

Today, hundreds of workers within an organization are faced with multiple work situations that can lead to stress and maladaptive behaviors that have negative effects on one's personal and professional lives. The demands of modern life and the labor market in recent years have been consuming the physical-mental energy of the employee, which has the effect of minimizing performance and commitment to perform the functions of the job. Many studies show the relationship between the psychosocial conditions and the mental health of the worker, especially when the combination of low control in the subject and high labor demands carry a series of mental illnesses. Mental disorders such as depression and anxiety turn out to be very influential negatives as to impede the quality of life and disrupt the required functional capacity at work. The objective of this article is to define the most frequent mental illnesses or psychopathologies, explaining each one, for which the "Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders" (DSM) and other studies have been used. Contributed relevant information for the realization of

# PSICOPATOLOGÍAS LABORALES

this article. It was found to offer healthy jobs with growth benefits for the individual as well as for the company itself.

## **Keywords**

Mental health, disorders, worker, organizations, psychosocial risks, pathologies.

## **Introducción**

La salud en el trabajador es una condición indispensable que favorece al aspecto psico-social del empleado, la productividad y el desarrollo socio-económico del país (Matabanchoy Tulcán, 2014). Según la Organización Mundial de Salud (OMS) (2014), 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 (PIB). Todas las reformas que han existido hasta ahora, en los procesos laborales, en el diseño de las actividades de los trabajadores y cambios estructurales en las empresas, son de carácter económico, psico-social y familiar, estos cambios han originado riesgos psicosociales en el trabajo que perjudican la calidad de vida y salud laboral (Main, 2016). Gutiérrez y Vilorio-Doria (2016), indican que aquellos riesgos para la salud del trabajador como: ruidos, productos químicos, maquinarias inestables o antiguas, altas temperaturas de frío o calor, herramientas no ergonómicas pueden agravar o dar inicio a problemas de salud. La OMS (2014), por otro lado, informa que las personas que trabajan bajo presión o en condiciones de empleo precarias son propensas a fumar más, realizar menos actividad física, tener una dieta poco saludable y a ser vulnerables para desencadenar alguna psicopatología.

La Asociación Médica Americana (AMA) (2015), realizó un estudio en el que aseguraban que ninguna especialidad profesional evaluada se encontraba por debajo del 40% en

## PSICOPATOLOGÍAS LABORALES

los índices de burnout<sup>1</sup>. De acuerdo con otros datos expuestos por investigaciones de Barona, (2003) en relación al estudio antes mencionado, los primeros más afectados son los médicos con el 70%, seguidos por docentes de primaria, secundaria y bachillerato con al menos el 65%, del total de aquellos docentes que presentan síntomas del síndrome, el 12% lo padece de forma evidente, el 53% se encuentran en una situación de riesgo próximo a padecerlo.

De acuerdo a un informe de Carballo, Román y Rosado (2014), este trastorno laboral implica un agotamiento emocional causado por la relación personal (intensa o frustrante) que se tiene con grandes cantidades de compañeros o estudiantes en el caso de los docentes, así mismo en los médicos por la atención dada a cientos de pacientes día a día en jornadas completas y la mayoría del tiempo doblando las horas correspondientes.

La presente investigación se concentra en ofrecer un nuevo enfoque en materia de las psicopatologías laborales, en empresas y/o industrias ecuatorianas. Puesto que el estancamiento que impide el crecimiento de las empresas del país, es la falta de conocimiento de nuevas perspectivas y; debido a los cambios económicos, legislativos, sociales, psicológicos, laborales y profesionales que avanzan día a día, es motivo de actualización a aquellas nuevas formas de gestionar el talento humano (Arellano Calderón, Auriolos Tapia, & López Hernández, 2017). Este trabajo muestra la exigencia que se requiere para adaptarse a las circunstancias actuales de aprendizaje, profundizando los conocimientos teóricos sobre las patologías que padece o podría padecer el trabajador, con una mirada más integral frente a los daños psicosociales ocasionados por el poco interés puesta en esta disciplina que crece cada vez más.

---

<sup>1</sup> Síndrome de Burnout, se trata de un trastorno emocional, en español significa “quemado por el trabajo”, es causado por el estrés en el trabajo y por el tipo de estilo de vida que lleva el empleado.

## PSICOPATOLOGÍAS LABORALES

Este trabajo tiene por objetivo analizar la situación de las enfermedades laborales en las empresas ecuatorianas, además de clarificar los fundamentos teóricos de las patologías profesionales que se pueden presentar a causa de los riesgos psicosociales en la salud mental del trabajador, durante su jornada de actividades. Define también las psicopatologías más frecuentes y conocidas que son causadas bajo ciertas situaciones de estrés a las que se enfrenta el personal, proporcionando información necesaria sobre las características de cada una de ellas. Asimismo pretende identificar cuando el resultado y comportamiento deficiente de un trabajador se deba considerar como una enfermedad laboral que requiera de tratamiento profesional y cuando simplemente no cumpla con los parámetros para serlo.

### **Antecedentes.**

Fue el Francés Christophe Dejours en el año 1992, el primero en introducir e investigar el tema de las enfermedades mentales en el campo laboral, lo hizo a través de su estudio “Psicopatología del trabajo: la locura del trabajo”. En otro trabajo de él junto con dos autores más, acerca de la psicodinámica de trabajo, consideran que la psicopatología laboral busca relacionar los sistemas de las organizaciones y condiciones de trabajo y las enfermedades mentales (Dejours, Abdouchelli, & Jayet, 2009). La intención que tuvo este autor, fue la de comprender el malestar psicológico en el trabajo, la desestabilización mental de los individuos y las limitaciones de las empresas. Los resultados que se obtuvieron al principio no fueron significativos, puesto que no se logró encontrar alguna desestabilidad en el comportamiento de los trabajadores sino todo lo contrario, se encontró un estado de normalidad.

En base a este supuesto Dejours, Abdouchelli y Jayet (2009), concluyeron que aquel estado de normalidad se debía a la lucha que existía entre las presiones del trabajo y la amenaza de desestabilización psíquica y somática. Además que el sufrimiento laboral que se esperaba

## PSICOPATOLOGÍAS LABORALES

encontrar no se manifestaron debido a que, los individuos lo ocultaban por medio de estrategias o mecanismos de defensa para protegerse de su actividad.

Para Dejours, Abdouchelli y Jayet (2009), la enfermedad laboral ocurre cuando se pierde el equilibrio y el sufrimiento se vuelve imposible de superar, en el momento que el trabajador ha usado todos sus recursos intelectuales y psicoafectivos para de mantener en actividad las funciones impuestas por la empresa, surge la idea de incapacidad para adaptarse y/o transformar el trabajo.

Actualmente el nuevo enfoque de la Psicopatología Laboral se lo conoce como psicodinámica del trabajo, este último trabaja con dos elementos más, que son el sujeto como el único protagonista, incluye las relaciones que todos los empleados sostienen con sus compañeros y las relaciones que éste mantiene con la organización, (Orejuela & Malvezzi, 2016).

En Ecuador, a partir de Febrero del 2014 se puso en vigencia el “Sistema Nacional de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales” en convenio con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y el Ministerio de Relaciones Laborales, dentro del cual incluye también los riesgos psicolaborales. García, Cortés y Sánchez (2008), definen los riesgos psicolaborales como situaciones en las que el trabajador se encuentra con la probabilidad de sufrir algún problema o desorden psicológico. Toda situación o actividad que genere desequilibrio en la conducta de los trabajadores provoca afectaciones psicológicas que causaran un estado de deterioro en el desarrollo profesional, social y familiar (Flores, Jenaro, Martinelli, & Vega, 2014).

En opinión de Collantes y Marcos (2012), cuando un colaborador sufre una patología se ven afectados tres aspectos: el cognitivo en el que intervienen la memoria y la concentración, los

## PSICOPATOLOGÍAS LABORALES

aspectos somáticos que originan dolores musculares y problemas fisiológicos y finalmente los aspectos emocionales muy notables como la ansiedad, la apatía y la depresión. En consecuencia de ello los múltiples problemas que presentan las organizaciones son (Stecher, 2010): el ausentismo, rotación de personal, insatisfacción, gente no comprometida con los objetivos de la empresa, los cuales bajan la calidad del servicio.

La psicopatología laboral no pretende estudiar el ambiente donde se produce el problema, lo que le interesa es propiamente la enfermedad psicológica del trabajador y cómo repercute en su desempeño laboral, debido a que la forma en que realiza sus actividades tiene un aporte significativo en la salud mental del trabajador (Medina & Sierra, 2014). El trabajo debe estar enfocado en el bienestar y prosperidad de la persona. Gran parte de la existencia de los seres humanos, es invertida en el trabajo y no solo es por la razón de ganar dinero sino porque el trabajo también forma parte de la identidad de las personas, de su desarrollo personal y profesional (García-Izquierdo, Meseguer, Soler, & Sáenz, 2014).

El problema radica en que el desarrollo de la relación entre la salud-trabajo en Ecuador tiene muy poca atención. Este tema ha surgido como un derecho laboral por parte del Ministerio de Trabajo y Relaciones Laborales junto con el IESS, unas de las pocas instituciones que han mostrado interés por este asunto. Pero no es lo suficiente que se requiere como para conseguir grandes avances en la Psicopatología Laboral del país.

Recursos Humanos dentro de la organización, ha crecido en todos los niveles, atravesando grandes cambios en las organizaciones. En la actualidad está orientada a múltiples modelos de participación dentro de la organización, trabaja con un modelo más activo y competitivo en todos los subsistemas que le pertenecen consiguiendo una marca de área más significativa (Guerrero Dávalos & Jiménez López, 2017).

## PSICOPATOLOGÍAS LABORALES

La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) (2011), en su investigación, demuestra un crecimiento de problemas mentales en las organizaciones, el índice de tasa de empleo de las personas con un trastorno mental ha incrementado del 55 al 70%, o 10-15 puntos porcentuales más abajo que las personas sin desórdenes mentales en promedio. Esta brecha en las empresas refleja grandes pérdidas para la economía organizacional para el colaborador afectado e indirectamente para sus familias (Ccollana-Salazar, 2017).

Alvarado (2017), considera que las condiciones laborales suponen una amenaza para la salud del trabajador que perjudica su crecimiento profesional y personal. La preocupación por los riesgos laborales ha estado centrada históricamente en los riesgos físicos y ambientales, pero es insuficiente la atención puesta en los riesgos psicosociales que dañan la salud mental. Según Rostagno (2015) el costo económico de las empresas repercute directamente en el ausentismo, reducción de la capacidad de innovar, disminución de la producción, alta rotación de personal, aumento de seguros de salud, etc.

El campo laboral ha sido arrastrado por los avances de la globalización económica, la ciencia y la tecnología. Se han desarrollado cambios en la estructura organizacional que al mismo tiempo ha generado la aparición de otros factores de riesgos psicosociales, considerados peligrosos para ambas partes (trabajador-empresa), explica (Gil, 2017).

En Ecuador es posible construir un nuevo enfoque cultural sobre la ventaja de tener empresas con individuos sanos mentalmente, solo hace falta la voluntad de crecer, no se podría establecer un cambio si desde la gerencia de la compañía no son conscientes del beneficio que traerá a sus trabajadores y a la empresa misma (Freire Gallegos, 2017).

# PSICOPATOLOGÍAS LABORALES

## **Definición de términos básicos**

### **1. Concepto de Psicopatología**

La psicopatología es el estudio de los trastornos del comportamiento, la cognición y los sentimientos (Uriarte Bonilla, 2013).

### **2. Trastorno mental**

Desde la psicología misma un trastorno mental es una condición que afecta a una persona en pensamiento, sentimiento y/o estado de ánimo. Según De Fuentes et al. (2014, pág. 247), dichas condiciones podrían afectar la capacidad de una persona para relacionarse con los demás y en su funcionamiento en el día a día, por lo tanto, siempre será necesario estudiar el caso de cada persona puesto que tendrán diferentes experiencias incluso aun teniendo mismo diagnóstico, De Fuentes et al. (2014).

### **3. Salud mental**

Para Raval y Tribe (2014), una condición de salud mental no es el resultado de un evento o situación de bienestar. La salud mental es el equilibrio que posee una persona frente a su entorno socio-cultural de modo que logre adaptarse y sea participe de su propia vida familiar, social, laboral, etc., a largo plazo (Salessi & Omar, 2014). Teniendo en cuenta la habilidad y voluntad que posea el sujeto para manejar momentos altos y bajos.

La condición de un estado de salud mental y emocional se caracteriza por la ausencia de enfermedad mental y por el ajuste adecuado ante personas o situaciones diversas con las que todos tendrán que encontrarse, especialmente al momento de poner a prueba la capacidad y control para sentirse cómodo consigo mismo, la percepción positiva hacia los demás y la

## PSICOPATOLOGÍAS LABORALES

capacidad para satisfacer las exigencias de la vida diaria (Verdugo Tapia, Ochoa Ruiz, Parada Ruiz, & Güereña, 2016).

### **4. Psicopatología laboral- Psicodinámica del trabajo**

En este contexto Molinier(2016), indica que la psicopatología laboral está orientada al estudio de las enfermedades mentales ocasionadas en el trabajo y vida profesional. La Psicodinámica del trabajo, es una disciplina que se dirige por lo general a una demanda de índole instrumental, es decir, que se mueve por la preocupación sobre la productividad, la conservación de las instalaciones, prevención de accidentes y todo aquello tenga relación a lo que se considere sustancial con el control del “factor humano” (Slavich, 2016). El otro lado de estas demandas encuentra una necesidad por conseguir el compromiso de los trabajadores para el beneficio de la organización, al mismo tiempo buscando la salud mental para cada uno, considerando a este como “recurso o talento humano” del que la institución depende en gran parte para lograr sus objetivos (Gallardo, 2016).

La Psicodinámica del Trabajo se interesa en los “residuos de la acción instrumental”, del sufrimiento, desgaste mental, patologías laborales y al mismo tiempo en el crecimiento personal por medio del trabajo, la satisfacción y la salud mental (Res, 2015). Su campo de investigación explora a los colaboradores que, a pesar de las presiones de trabajo, son capaces de evitar la enfermedad y la locura (Burgos, 2013). Por lo tanto, se enfoca en el aspecto que se ve afectado por las presiones mentales.

# PSICOPATOLOGÍAS LABORALES

## **Factores de riesgos que lleven a una posible anormalidad o psicopatología**

Las llamadas Psicopatologías Laborales, son alteraciones causadas por riesgos psicosociales<sup>2</sup> en el lugar de trabajo. Existen dos tipos de factores psicosociales según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2013):

1. Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo, y las condiciones de su organización; y
2. Las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo influye en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo y afectar la salud del trabajador (Parekh, 2015).

Según el Ministerio de Relaciones Laborales (2013) existen tres formas al referirse a los aspectos psicosociales: factores psicosociales de riesgo, factores psicosociales y riesgos psicosociales. No tienen una diferencia académica como tal, sin embargo tiene cierta escala en las connotaciones implicadas, a continuación se detallan en la tabla 1:

<b>Factores Psicosociales Laborales</b>	<b>Factores Psicosociales de riesgo</b>	<b>Riesgos psicosociales</b>
Conjunto de percepciones y experiencias que el trabajador ha vivido en la empresa. Ambiente laboral, satisfacción, situación	Situaciones laborales que tienen elementos probablemente negativos que pueden llevar a perturbar la salud física y	Condiciones organizacionales que tienen estímulos que facilitan altamente la aparición problemas en la salud del

---

<sup>2</sup>Son condiciones de riesgos en el puesto de trabajo relacionadas directamente con la organización del trabajo y la realización de las funciones, que podrían perjudicar la salud del individuo.

## PSICOPATOLOGÍAS LABORALES

personal, necesidades y cultura.	mental de trabajador.	trabajador, física, social, familiar y mental.
----------------------------------	-----------------------	--

Tabla 1 Cuadro comparativo de los tres términos que se usan al referirse a los aspectos psicosociales.  
Fuente: Adaptado del Ministerio de Relaciones Laborales(2013, p. 3).

### **Modelo diátesis<sup>3</sup>- estrés. Bio-psico-social**

Este modelo considera la enfermedad psicológica como el resultado entre la vulnerabilidad que posee una persona para desarrollar un trastorno y el estado de estrés. Si un individuo apto y sin características para manifestar una patología se encuentra con un grado o tipo de estrés sería suficiente para desencadenar una enfermedad(Omar, 2014). Este modelo pretende explicar cómo responden diferentes personas de forma independiente a la misma fuente de estrés, Del Sarto et al. (2017)

Se trata de una de las varias teorías utilizadas durante años para lograr comprender y explicar la complejidad de las patologías tales como la depresión y la esquizofrenia. Este modelo supone que los individuos pueden desarrollar un trastorno psicológico como efecto del estrés, debido a que ya tiene una predisposición subyacente a la enfermedad, de acuerdo a la investigación de, Del Sarto et al. (2017). Según esta teoría la vulnerabilidad subyacente (diátesis) se origina de la genética o de elementos biológicos. Las tensiones del ambiente interactúan con las diátesis y posteriormente desencadena una enfermedad psicológica en la persona (Ramos & Jordão, 2014).

---

<sup>3</sup> Una predisposición del organismo hacia un estado o condición particular que hace susceptible a un individuo a desarrollar un estado anormal o a alguna patología.

## PSICOPATOLOGÍAS LABORALES

Es preciso explicar entonces, que en este modelo ni la predisposición adyacente ni el estrés pueden llevar a manifestar alguna enfermedad por si solos, uno es el soporte del otro, el estrés deja fluir la diátesis y ambos actúan de cierta manera generando así un estado de enfermedad. De esto depende si el individuo es más vulnerable y mientras menor sea su umbral, menor será la tensión que requiera para que se desarrolle un trastorno (Omar, 2014).

Las siguientes son las psicopatologías más frecuentes, que son tomadas en cuenta en el DMS V<sup>4</sup>, y otras que no se encuentran en el manual pero que tienen un alto índice de prevalencia en los trabajadores, razón por la cual han sido consideradas:

### ***Los trastornos del sueño – Vigilia DSM V 307.42 (F51.01)***

El DSM V (2013), explica que las alteraciones del sueño causadas por horarios cambiantes o trabajos nocturnos, corresponde a uno de los principales problemas de los trabajadores. Ocurre cuando los horarios de trabajo se cambian con el horario de sueño normal y el trabajador no consigue adaptarse a su horario biológico, obligadamente deben continuar su jornada de esta forma. Se da por lo general en trabajadores guardias que trabajan durante la noche y duermen durante el día, en rotación de puestos, personas que madrugan antes de las 6am para dirigirse a su trabajo y horarios extendidos hasta la noche. Afecta a todas las edades y a ambos sexos (Piñol y Fernandez, 2000). Las consecuencias se manifiestan cuando las alteraciones permanecen fuera de la jornada laboral y cuando ha pasado más de un mes.

Produce cansancio, insomnio, estrés, problemas biológicos, enfermedades cardiovasculares y gastrointestinales, irritabilidad, hipertensión, problemas de concentración, fatiga acumulada con efectos negativos en la vida social y familiar DSM V (2013).

---

<sup>4</sup>Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales.

## PSICOPATOLOGÍAS LABORALES

### ***Trastornos de adaptación DSM IV-TR (F43)***

De acuerdo con el DSM IV-TR (2000), la característica esencial del trastorno adaptativo es el desarrollo de síntomas emocionales o comportamentales en respuesta a un evento estresante psicosocial identificable. Ortega(2011), explica que estas reacciones inadecuadas que son a corto plazo se las podría definir como una “desgracia personal”, que significan sucesos de la vida diaria universales(Mamani Encalada, Obando Zegarra, Uribe Malca, & Vivanco Tello, 2016). El estado premórbido<sup>5</sup> del trabajador puede ayudar a diferenciar un evento de ansiedad o estrés mayor de un trastorno grave. Esta reacción desaparece al momento en que el factor estresante se aparta, caso contrario existiría una adaptación a la situación nueva.

La vida laboral se trata de inevitables situaciones que la mayoría de los individuos aprenden a manejarlas, adaptándose a sus funciones bio-psicosocial para lograr superarlas. Cualquier estímulo, evento o acontecimiento que produzca un impacto en el trabajador que le obligue a esforzarse a experimentar un ajuste adaptativo constituye un evento estresante (Martín & Muñoz, 2013). Para López et al.(2008), las reacciones intensas causadas por la situación de estrés, se pueden distinguir de la reacción normal porque sus componentes conductuales y emocionales son más incontrolables de los esperado y con alta intensidad.

El DSM V (2013), distingue algunos tipos de trastornos adaptativos:

**Con estado de ánimo deprimido 309.0 (F43.21):** estado de ánimo bajo, sentimientos de desesperanza y llanto.

**Con ansiedad 309.24 (F43.22):** estado de nerviosismo, preocupación, ansiedad de separación.

**Mixta, con ansiedad y depresión 309.28 (F43.23)**

---

<sup>5</sup> Todo acontecimiento o episodio anterior a una enfermedad.

## PSICOPATOLOGÍAS LABORALES

**Con alteración de la conducta 309.3 (F43.24)**

**Con alteración mixta de las emociones o conducta 309.4 (F43.25):** aparecen síntomas emocionales (depresión, ansiedad) y cambios de la conducta.

**Sin especificar 309.9 (F43.20):** reacciones de malas adaptaciones que no se pueden clasificar.

Se los diferencia por presentarse en dos grados, el agudo (cuando el estado dura menos a 6 meses) y crónico (cuando prevalece un tiempo más a 6 meses) según DSM V (2013). La manifestación de este trastorno por lo general aparece por deterioro funcional en la vida social y profesional o cambios en la vida personal de la persona (Izquierdo, 2004). Se puede dar por cualquier situación sencilla como: la terminación de una relación de pareja o familiar o más compleja como una serie de conflictos con la pareja y al mismo tiempo problemas en lo laboral; puede ser por temas de crisis económica o por vivir en un barrio peligroso o tal vez por alguna catástrofe natural, sea cual sea el factor estresante, conviene conocer el impacto y la interpretación que le da el sujeto, de acuerdo a lo que explica Ortega(2011).

### ***Workaholics***

No se encuentra clasificado en el DSM V. En español significa “Adicción al trabajo” o “trabajólico”, empezó siendo un indicador positivo para los resultados de las empresas pero terminó transformándose en un riesgo para el área psicosocial y familiar del colaborador según la Organización Mundial de Salud (OMS) (2014). Se tiende a confundir con 'work-engagement'<sup>6</sup> debido a que se ve un compromiso del trabajador con la organización, sin dejar a un lado la responsabilidad social ni con su familia, sin embargo el trabajólico tiene una adicción que

---

<sup>6</sup> Compromiso con el trabajo.

## PSICOPATOLOGÍAS LABORALES

no lo deja tener un descanso, lo obliga a cancelar compromisos y no tiene tiempo para su familia ni sus amigos, Abambari et al., (2014).

Suelen ser personas controladoras, impacientes, ansiosas, perfeccionistas, si algo no consiguen en el tiempo que ellos quieren, presentan hostilidad y carecen de empatía(Salanova, Del Líbano, Llorens, & Schaufeli, 2014).

### ***Burnout***

Tampoco se encuentra en el DSM V, sin embargo, Saborío e Hidalgo (2015), lo define como quemado por el trabajo o desgaste profesional, que se da por aparición de un desequilibrio entre lo que la persona da a la empresa y lo que recibe de ella. De acuerdo con (Stavroula, Griffiths, & Cox, 2004), en la mayoría de casos sucede con profesionales que se enfrentan a diario con los clientes insatisfechos, problemáticos y poco razonables. Aparece empleados que llevan de 10 o 15 años de labor, se sienten sin energía, sin ganas de continuar y con la idea de que son malos profesionales (Méndez, 2013).

Se caracteriza por: baja autoestima, agotamiento emocional, rechazo al trabajo, despersonalización, ansiedad, tristeza e irritabilidad, (Taris, van Beek, & Schaufeli, 2014).

### ***Síndrome de fatiga crónica***

La fatiga no es una enfermedad, es más bien una respuesta biológica normal cuando el profesional se enfrenta a actividades de alto esfuerzo físico o mental (Calvo, Sáez-Francàs, Valero, Alegre, & Casas, 2015). Se genera cuando la persona no logra adaptarse y en casos más severos aparece el síndrome de fatiga crónica, (Piñol y Fernandez, 2000) afirman que: se trata de un estado grave de agotamiento físico y mental, que genera un sentimiento generalizado de falta de energía para realizar cualquier labor, resulta muy imposible para el sujeto, se agudiza ante

## PSICOPATOLOGÍAS LABORALES

cualquier mínimo esfuerzo y que no se explica por un diagnóstico biomédico. Es, en realidad, una denominación moderna de la antigua neurastenia<sup>7</sup>.

La persona muestra desinterés por el trabajo, se hunde en el peso de la responsabilidad, frustración, conflictos íntimos, vive una vida monótona, problemas familiares y sexuales, (Taris, van Beek, & Schaufeli, 2014).

### ***Estrés DSM V 313.89 DSM IV-TR (F94.1).***

Se considera que una persona está sometida a una situación de estrés cuando tiene que hacer frente a demandas ambientales que sobrepasan sus recursos (o al menos esa es su percepción), de manera que el sujeto percibe que no puede darles una respuesta efectiva (Piñol y Fernandez, 2000). Es el más controversial de los últimos años, que muchos autores lo explican como una moda de los trabajadores del siglo XXI. El estrés puede ser bueno o malo, cuando trae como consecuencias emociones positivas se llama eustres y cuando trae emociones negativas se llama distres (Atalaya P., 2014). En el estrés lo recomendable es que exista un balance.

Los efectos negativos en situaciones de “distres” son DSM V (2013):

*Aspecto cognitivo:* Falta de concentración, olvidos, incapaz de tomar decisiones, antipatía, confusiones, etc.

*Aspecto fisiológico:* aumento del corticoide<sup>8</sup>, sudoración, resequedad de la boca, presión arterial alta, tensión muscular o presión cardiaca.

*Aspecto motor:* habla rápida, o lenta y entrecortada, alteraciones del sueño o alimentación o consumo de drogas.

---

<sup>7</sup>Neurosis que se caracteriza por fuertes síntomas depresivos, tendencia a la tristeza y gran inestabilidad emotiva.

<sup>8</sup>Hormona segregada para regular el organismo en momentos de alerta o emergencia.

## PSICOPATOLOGÍAS LABORALES

### ***Depresión DSM V 296.99 DSM IV-TR (F34.8)***

La depresión es un trastorno mental frecuente, que se caracteriza por la presencia de tristeza, pérdida de interés o placer, sentimientos de culpa o falta de autoestima, trastornos del sueño o del apetito, sensación de cansancio y falta de concentración (González-Forteza, Rodríguez, Vega, Jiménez Tapia, & Fuentes de Iturbe, 2014). Es producida también cuando el individuo esta mucho tiempo estresado o ansioso. Personas que sufren de este trastorno presentan las siguientes características, de acuerdo con el DSM V (2013):

“Pérdida del interés por el trabajo, o el placer por todas o casi todas las actividades, estado de ánimo deprimido la mayor parte del día, casi todos los días, insomnio o hipersomnia casi todos los días, agitación o retraso psicomotor casi todos los días, fatiga o pérdida de energía casi todos los días, disminución de la capacidad para pensar o concentrarse, pensamientos de muerte recurrentes”.

Aunque los síntomas son difíciles de entender, se puede notar con facilidad. La depresión es una enfermedad peligrosa que afecta a gran parte de la población. Según Betancourt (2008): el suicidio ocupa el segundo puesto de las 10 primeras causas de muerte en el 2011. A escala nacional, en el 2012 se registraron 913 casos, de estos 659 hombres se quitaron la vida frente a 254 que fueron mujeres. Existe la probabilidad de que muchos empleados intenten ocultar su estado depresivo en el trabajo, sin embargo esto no es posible de mantener por mucho tiempo; saldrá a relucir tan pronto como se lo pueda evitar (Borja Gutiérrez, 2017).

### ***Psicosis vinculada al trabajo***

No se clasifican en el DSM. Trastornos psicóticos se caracterizan por presentar ideas y percepciones anormales como delirios y alucinaciones(Tapia Donoso, 2014). El desequilibrio de

## PSICOPATOLOGÍAS LABORALES

la psicosis no es frecuente, apenas afecta al 1% de la población activa laboralmente(Dejours & Gernet, Psicopatología del trabajo, 2014). La activación de trastornos psicóticos impide el crecimiento de una integración socioprofesional, debido a las alteraciones de los procesos de pensamiento y distorsiones de la relación con la realidad que impiden la actividad laboral, la jerarquía y las relaciones con los compañeros (Martín & Muñoz, 2013).

En el contexto etiológico, la aparición de trastornos psicóticos en situaciones laborales se considera la consecuencia de afecciones neurológicas (siendo las más frecuentes las epilepsias y las demencias degenerativas) o algunas enfermedades más generales como la encefalopatía hepática, hipercalcemia o trastornos endocrinos(Dejours & Gernet, Psicopatología del trabajo, 2014). Se pueden de todas formas producir una liberación de trastornos de índole psicótica en aquellos trabajadores que se encuentran expuestos (Tapia Donoso, 2014).

### ***Patologías postraumáticas***

Las psicopatologías postraumáticas surgen como resultado de accidentes o agresiones que hayan vivido los trabajadores durante su jornada laboral (Grazziano & Ferraz Bianchi, 2010). Todos los daños físicos causados por el accidente correspondería a las psicopatologías generadas por lo ocurrido “debido o durante la realización de sus actividades laborales”(Peralta Gómez, 2011). En un principio este tipo de patología era la que afectaba a empleados de bancos, víctimas de agresiones y robos, hoy se conoce un aumento general en trabajadores afectados como los docentes, conductores, cajeros, policías, trabajadores sociales y trabajadores de atención al cliente (Pavés Carvajal & Jiménez Paneque, 2015).

El cuadro clínico que se presenta en esta patología es la neurosis traumática (Dejours & Gernet, Psicopatología del trabajo, 2014), la manifestación de este síntoma está determinado por

## PSICOPATOLOGÍAS LABORALES

factores actuales que ha experimentado la víctima. Los trastornos inician posterior al hecho ocurrido, sea este un accidente o una agresión que se asocian con(Hirigoyen, 2011):

1. Recordar diariamente el acontecimiento
2. Irritabilidad
3. Estado inquebrantable de angustia con algunos signos de síntomas somáticos (taquicardia, sudor, temblor)
4. Trastornos del sueño por lo general insomnio
5. Problemas de concentración

### *Patologías del acoso*

En esta tipo de patologías el acoso se divide en dos, de acuerdo al DSM V (2013): acoso sexual y acoso moral.

#### *Acoso sexual*

Puede presenciarse de múltiples maneras: bromas sexistas, insultos, pornografía, caricias forzadas, agresiones físicas. El índice de acoso sexual en el lugar de trabajo según un reporte publicado por (Conferencia Sindical Internacional, 2016), es de entre el 30% y 50% de las colaboradoras han sido acosadas sexualmente individualmente de la intensidad que haya sido. La OIT (2013) publicó que son pocos los países hispanos que consideran este acto como una categoría de trato degradante.

El acoso sexual se caracteriza por imposiciones sexuales (Hirigoyen, 2011):

1. Daños verbales: insultos, gritos, humillaciones, amenazas, etc.

## PSICOPATOLOGÍAS LABORALES

2. Alusiones con gestos directos: contacto físico, relaciones sexuales obligadas, caricias forzadas, etc.
3. Actos sexuales desagradables, pornografías impuestas, propuestas obscenas.

Conocer un caso de acoso sexual no debe significar poner en juicio la relación entre ambos compañeros de trabajo (acosador y persona acosada), lo ideal es darle un enfoque profesional prevaleciendo los vínculos de dominación de cada uno. En resumen, un caso de acoso sexual no siempre puede deberse a la finalidad que tiene como tal sino que también a la preservación de poderes y jerarquías en el contexto laboral, en beneficio de dominancia de los hombres sobre las mujeres (Vidal Causil, 2016).

### *Acoso Moral*

Se trata de cualquier conducta abusiva manifestada ya sea por acciones, palabras o por escrito, si éstas afectan la integridad y dignidad de un trabajador, además de causar deterioro del puesto de trabajo poniendo en riesgo el puesto del afectado, OIT (2013).

El cuadro clínico que se presenta en desequilibrio de la situación según la OIT (2013) es:

1. Ansiedad
2. Depresión
3. Trastornos del sueño, pesadillas
4. Estado de hipervigilancia e hiperactividad en el trabajo
5. Pérdida del autoestima
6. Síntomas psicósomáticos

## PSICOPATOLOGÍAS LABORALES

Los análisis psicopatológicos sobre este abuso, ponen cierto interés a la relación particular que se establece entre el acosador, de una clasificación psicopatológica de tipo “perverso narcisista” y una “víctima (Jiménez, Muñoz, Hernández, Benadero, & Carvajal, 2005).

### *Psicopatología del desempleo*

Los trastornos vinculados a la pérdida del empleo se codifican de acuerdo al análisis subjetivo que tenga cada sujeto con el trabajo. Los estudios sobre los trastornos psicopatológicos sobre desempleo puntualizan en el rol de la exclusión social y económica que se crea a causa de la pérdida de trabajo (Sánchez Vidal, Cegarra Leiva, & Cegarra Navarro, 2011).

El cuadro clínico se determina por la etapa de pérdida: pérdida del puesto, pérdida de estatus social, pérdida del sueldo, pérdida de actividades, pérdida de relaciones interpersonales, del sentimiento de autorrealización o utilidad, etc., y los estados que prevalecen ante estas situaciones son los depresivos, desencadenados por trastornos del humor (estados de ánimo), trastornos psicósomáticos<sup>9</sup> o también trastornos del comportamiento (agresividad, ansiedad, fatiga, debilidad, dificultad respiratoria), (Atalaya P., 2014).

En Ecuador según el Instituto de Estadísticas y Censos (INEC) (2017) “El desempleo a nivel nacional muestra un claro descenso, el más importante de los últimos cinco años, ubicándose en 4,4% en marzo de 2017 comparado con el 5,7% de marzo de 2016, representando una caída de 1,3 puntos porcentuales” INEC (2017). Puesto a que se han obtenido resultados positivos para la población ecuatoriana, siempre es necesario resaltar que no es suficiente conformarse con esta información sino dirigirse a un análisis de las condiciones, estabilidad y ambiente laborales para prevenir futuras psicopatologías.

---

<sup>9</sup> Síntoma o molestia que no tiene causa fisiológica u orgánica por lo que se explica tiene un origen psicológico.

# PSICOPATOLOGÍAS LABORALES

## **Método**

### ***Diseño de investigación***

Esta investigación es cualitativa de tipo bibliográfica, en la cual se utilizó la recolección de documentos, para seleccionarlos y analizarlos posteriormente. La investigación de otros trabajos conllevó a elegir los criterios de importancia que tenían los autores pioneros en el tema y aquellos que plantean un término moderno. Los aportes que se obtuvieron comparten entre sí, la característica importante del trabajador y los factores psicosociales que lo rodean. Se trabajó con la información hallada en artículos académicos, artículos de revistas y libros actuales en los que se encontró información sobre prevención, riesgos y aplicación para la eliminación de Psicopatologías Laborales en empresas u organizaciones.

### ***Descriptor de búsqueda***

Este trabajo aborda la búsqueda bibliográfica que sirvieron de guía para la correcta elaboración del mismo. Se utilizaron plataformas académicas como: Scholar Google, Scielo, Dialnet de los cuales se realizó la recuperación de información de los tipos de documentos deseados, que fueron de apoyo durante el tiempo previsto para la realización de este artículo, las palabras claves usadas fueron: salud mental, trastornos, trabajador, organizaciones, riesgos psicosociales, patologías, bienestar laboral, calidad de vida, equilibrio biopsicosocial.

## **Resultados**

Los siguientes son los estudios que fueron de mayor preminencia para la elaboración del presente artículo. Fueron seleccionados además por tener una investigación más completa y amplia, a diferencia de los demás. Los que se detallan a continuación constituyeron la base de este trabajo.

## PSICOPATOLOGÍAS LABORALES

<b>Autor y año</b>	<b>Tipo de estudio</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Principales resultados encontrados</b>	<b>Conclusiones</b>
<b>Dejours y Gernet (2014)</b>	Exploratorio-Descriptivo	Propone fundamentos teóricos que aportan un significado al comportamiento del trabajador en su área.	Entidades psicopatológicas primordiales están orientadas al trabajo.	Las exigencias de trabajo son difíciles de interpretar por los trabajadores mismos y representan una fuente mayor de sufrimiento.
<b>Grazziano y Ferraz Bianchi (2010)</b>	Explicativo	Revisar las publicaciones en la última década hasta el momento, relacionados a burnout y a su impacto en el trabajo de la enfermera, así como las estrategias de gerenciamiento del estrés ocupacional descritos.	El impacto del desgaste físico-emocional se debe a los cambios constantes del proceso productivo y de la economía mundial, llevando al agotamiento del personal, aumento de la carga de trabajo, reducción de ingresos para la empresa, inseguridad e inestabilidad en el empleo por parte del empleado.	Existe una escasez de estudios y análisis de intervenciones que busquen reducir el estrés ocupacional y el burnout y
<b>J Clin Med Res (2015)</b>	Deductivo	Evaluar el tema de la salud y la enfermedad mental en el lugar de trabajo, para entender el campo de la psicodinámica del trabajo.	Cuando los individuos no consiguen un trabajo libre y organizado, se produce una descarga mal adaptada, la energía mental se acumula, convirtiéndose en tensión y disgusto.	No es el ambiente hostil que directamente provoca agotamiento y otras condiciones.
<b>Del Sarto, Alves y Paixão (2017)</b>	Hipotético-Deductivo	Analizar la asociación entre el estrés ocupacional, la calidad de vida laboral y los factores asociados a enfermeras de hospitales.	Entre los trabajadores de enfermería, el 27,9% tenía un trabajo de baja presión, 19,2% trabajo pasivo 32,1% trabajo activo y de trabajo de alta presión 20,8%. 51,9% no recibían un apoyo de supervisores ni compañeros.	La calidad de vida profesional se conserva en situaciones en las que las exigencias psicológicas se mantienen en niveles aceptables.

## PSICOPATOLOGÍAS LABORALES

<b>Piñon y Fernandez (2000)</b>	Descriptiva	Revisar las consecuencias que los diferentes turnos de trabajo tienen sobre la salud.	La insuficiencia de sueño correcto aumenta la probabilidad de sufrir otro tipo de trastornos: por ansiedad, de alteraciones del estado de ánimo, estrés, fatiga crónica, etc.	El horario laboral actúa como un estímulo estresante adicional a causa de la desincronización de los ritmos biológicos y los externos; y los problemas de familiares y falta de sueño.
<b>Mingote Adán (2012)</b>	Explicativo	Revisar las medidas de prevención, detección y tratamiento en las empresas, que ayudan a promover políticas de salud, de atención e integración para empleados con trastorno mental	El estrés es una de las principales razones de incapacidad laboral en países desarrollados.	Los trabajadores sanos psíquicamente también presentan ante algún conflicto de cualquier índole, conductas, emociones y cogniciones poco adaptativas para su propia salud y para la resolución, sin que esto se trate de un trastorno mental.

Tabla 2 Análisis de los autores e investigaciones más relevantes.

# PSICOPATOLOGÍAS LABORALES

## Diagrama de flujo



## Discusión

Ante el avance constante del mercado laboral y de las nuevas estrategias para potenciar la capacidad el trabajador, obviar el asunto de las enfermedades laborales a través del desinterés que se le pone a este asunto impide que el crecimiento integral de la organización. Los factores de riesgos psicosociales constituyen un tema de primer plano para lograr un avance significativo. Las condiciones que producen psicopatologías laborales aparecen con frecuencia; esto quiere decir que existe una confrontación entre la voluntad y el deseo de los individuos; y las exigencias que pide la organización para que se desarrolle el bienestar deseado. Cuando se tienen en cuenta todas las condiciones para que el trabajador ejerza sus funciones, el estrés, el agotamiento, las inadaptaciones, la depresión, etc., disminuye en cada individuo.

## PSICOPATOLOGÍAS LABORALES

Tanto las empresas como el personal es protagonista de que se cree más atención en la identificación de una enfermedad laboral. Los aspectos subjetivos del trabajador se construyen en base a su propia interpretación de los factores o condiciones externas en el ambiente laboral, cuando estos ocurren negativamente, se derivan síntomas fisiológicos y conductas inadaptadas; y un sin número de probabilidades de adquirir un trastorno. Cada caso es subjetivo pero conocer y comprender los factores de riesgos psicosociales dará una mayor apertura a poder intervenir y proponer soluciones permanentes que faciliten una conducta adaptativa ante los conflictos y a explotar el máximo desempeño de los colaboradores para que se conviertan en un alto potencial para la compañía.

Resultaría necesaria la investigación sobre un modelo preventivo de enfermedades laborales para empresas ecuatorianas, el cual estaría enfocado a tratar diversas variables como: socioeconómicas, afectivas, sociales, etc., evaluadas en la zona de trabajo que puedan medir el nivel de afectación y posteriormente sean capaz de predecir un posible trastorno o a su vez descubra que repercusiones negativas ocasionaría en la empresa como alta rotación, reducción de la producción, etc.

Con respecto a las líneas de investigación futura, durante el tiempo que se dedicó a este trabajo se observaron algunos temas de utilidad que guardan relación al tema principal de esta investigación, a continuación se detallan algunos temas:

Desarrollar un plan de acción. Otro tema pertinente de investigar, la creación de un plan de acción ante la presencia de patologías laborales. Como o con que actitud se debería proceder a tratar un problema como tal, que implementos o herramientas se podrían usar, que medidas serían las más recomendables de accionar. Por ejemplo estas acciones pueden ser de tipo colectivas (trabajadores trabajen en equipo), y que estén dirigidas al sistema de la compañía,

## PSICOPATOLOGÍAS LABORALES

impulsando conductas de autocontrol y autonomía en el puesto, incremento de apoyo entre compañeros o potenciar una actitud participativa, también pueden ser de tipo individual las cuales apuntan aquellos trabajadores que se encuentren en “riesgo”. Siempre que vayan de la mano con el cuidado de la salud mental del personal.

Otro tema de investigación futura pueden ser, los factores de riesgos psicosociales en los grupos de edades en las organizaciones. Durante la investigación de este tema se encontró que las compañías se mueven en función de trabajadores de múltiples edades, existen algunas generaciones en la sociedad pero solo dos se frecuentan en el mercado laboral; la generación de jóvenes se la conoce como los “*Millennials*”, la generación anterior a ésta se llama “*Baby boom*”, ambas se enfrentan a un choque diferencial, debido a que cada generación tiene distintos intereses y formas de llevar a cabo el trabajo. Es por esto que es de gran interés la investigación sobre si los factores de riesgos psicosociales en jóvenes y adultos son los mismos y cuanto varía el efecto de estos factores en cada grupo. Según un estudio de “PwC” anteriormente conocida como “Price Waterhouse Coopers” (2011), una de las cuatro firmas en consultoría más importantes del mundo, los *millennials* se convertirán en el 50% de la fuerza laboral en el 2020. Puesto que existe gran diferencia entre el modo de trabajar y los intereses de cada generación, el aspecto externo psicosocial debe ser diferente también lo que demanda una investigación más profunda.

La salud mental del trabajador no se mide por el costo que tiene un seguro de vida o de salud, se mide por el resultado a modo de inversión; el beneficio mutuo se verá reflejado en la productividad de cada sujeto y luego en la progresión unánime de la empresa. Es un arma de doble uso, la eliminación de riesgos psicosociales será de provecho para la organización y para la calidad de vida personal y profesional de cada trabajador.

## PSICOPATOLOGÍAS LABORALES

La distancia entre el sistema de trabajo ya establecido en el mercado laboral y el trabajo realmente anhelado, es una demostración de que, sin ciertas rupturas de esquemas pasados que prevalecen en la mente de muchos trabajadores, se dificultaría la existencia de rutinas de mejoramiento en este tema. No se garantiza que los resultados sean los más prominentes, mientras no se aplique un proceso de medición objetivo que este dirigido a un beneficio colectivo. Mantener la salud mental en las organizaciones es todo un reto de estudio y de aplicación pero la idea es sobrepasar la brecha actual entre el sistema de la organización de trabajo ya estipulada y la organización real de las actividades de trabajo, tomando en cuenta los riesgos que esta división representa, la seguridad, la salud físico-mental y la calidad de trabajo.

Esta investigación se limita a tales aspectos como: la salud mental del trabajador, conocimiento de las psicopatologías más conocidas hasta el momento, la importancia sobre la que se debe tener en los factores de riesgos que impiden el crecimiento personal y profesional del colaborador. Este trabajo se lo realizó de forma bibliográfica puesto que no se diseñó un tipo de investigación u observación puestos en alguna empresa real, la información utilizada ha sido de fuentes de segunda mano.

### Bibliografía

- Abambari Ortiz, C., Barros, I., Dután Cajamarca, M., García Parra, D., Yumbla Sanmartín, L., & Narváez Campos, M. (2014). Prevalencia y Factores Asociados a Estrés Laboral en el Personal del Servicio de Emergencia del Hospital "José Carrasco Arteaga". *Revista Médica HJCA*, 7(2), 134-138.
- Alvarado Calderón, J. (2017). Factores de riesgo psicosocial y su influencia en el desempeño laboral del personal del Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Transporte y Obras

## PSICOPATOLOGÍAS LABORALES

- Públicas. *Bachelor's thesis. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias humanas y de la Educación.*
- American Psychiatric Association. (2000). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders*. Washington, DC: Author.
- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders*. Arlington: Author.
- Apreda, G. A. (2010). *La psicopatología, la psiquiatría y la salud mental: sus paradigmas y su Integración*. La Plata : Universidad de la Plata.
- Arellano Calderón, J., Auriol Tapia, I. M., & López Hernández, E. (2017). Calderón, J. A., Hernández, E. L., & Tapia, I. M. A. (2017). Carga de trabajo mental asociada al turno nocturno, en trabajadores de una empresa pre-farmacéutica: estudio comparativo. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 6(4), 10-15.
- Asociación Americana de Psiquiatría. (2013). *Guía de consulta de los criterios diagnósticos del DSM 5*. Arlington: Asociación Americana de Psiquiatría.
- Asociación Médica Americana. (2015). *How the AMA is Helping America's Physicians Combat Burnout*. Chicago.
- Atalaya P., M. (2014). El estrés laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial data*, 4(2), 25-36.
- Barona, E. G. (2003). *Universidad de Murcia*. Obtenido de Universidad de Murcia:  
[http://www.um.es/analesps/v19/v19\\_1/14-19\\_1.pdf](http://www.um.es/analesps/v19/v19_1/14-19_1.pdf)
- Betancourt, A. (2008). El suicidio en el Ecuador: un fenómeno en ascenso. *Programa estudios de la ciudad*, 3-8. Obtenido de

## PSICOPATOLOGÍAS LABORALES

<http://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/2350/1/BFLACSO-CS26-04-Betancourt.pdf>

Borja Gutiérrez, M. (2017). *Estrés laboral en profesionales de industria manufacturera*. Valladolid: Autor.

Burgos, M. I. (2013). Las lógicas del control en la organización desde una perspectiva psicodinámica. *RIDUM: Repositório Institucional Universidad de Manizales*.

Calvo, N., Sáez-Francàs, N., Valero, S., Alegre, J., & Casas, M. (2015). Trastornos de personalidad comórbidos en pacientes con Síndrome de Fatiga Crónica: un marcador de gravedad psicopatológica. *Actas Esp Psiquiatr*, 43(2), 58-65.

Carballo Herrera, R., Román Hernández, J., & Rosado Fernández, Y. (2014). Estrés y síndrome de burnout. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 15(1), 9-42.

Ccollana-Salazar, Y. (2017). Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores. *San Martín Emprendedor*, 6(1), 50- 59.

Collantes, M., & Marcos, J. (2012). *La salud mental de las y los trabajadores*. Madrid: La ley.

Conferencia Sindical Internacional. (2016). *El acoso sexual en el trabajo crea un ambiente intimidatorio*. Sao Paulo: Autor.

De Fuentes, C., Díaz, M., Fernández de Avilés, M., Cobo, S., Ruiz, S., Herráiz, R., & Gómez, J. (2014). El voluntariado corporativo y la responsabilidad social empresarial: una oportunidad en la lucha contra el estigma y el impulso de la inserción laboral de las personas con trastorno mental grave. *Revista española de discapacidad*, 2(2), 247- 253.

Dejours, C., & Gernet, I. (2014). *Psicopatología del trabajo*. Buenos Aires: Miño y Dávila.

## PSICOPATOLOGÍAS LABORALES

- Dejours, C., Abdouchelli, & Jayet. (2009). *El desgaste mental en el trabajo*. Madrid: Modus Laborandis.
- Del Sarto Azevedo, B., Alves Nery, A., & Paixão Cardoso, J. (2017). Occupational stress and dissatisfaction with quality of work life in nursing. *Texto & Contexto - Enfermagem, 16*, 1- 10.
- Flores, N., Jenaro, C., Martinelli, P., & Vega, V. (2014). Desigualdad de género, inclusión laboral y riesgos psicosociales: evidencias en trabajadoras con discapacidad intelectual. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia, 9*, 89-114.
- Freire Gallegos, M. (2017). *Efectos emocionales en la salud mental de individuos del área operativa desvinculado de su actividad laboral en una empresa que ofrece servicios exequiales en la ciudad de Quito*. Quito: Autor.
- Gallardo, J. M. (2016). Sufrimiento y suicidio en el trabajo: un estudio de caso. *Revista Sul Americana de Psicología, 4*(1).
- García Rubiano, M., Cortés Mesa, D. A., & Sánchez Higuera, A. C. (2008). Diseño, construcción y validación de un instrumento para evaluar el riesgo psicolaboral en empresas colombianas. *Diversitas, 4*(1), 37-51.
- García-Izquierdo, M., Meseguer, M., Soler, M., & Sáenz, M. (2014). La psicología del trabajo y las organizaciones en tiempos de crisis económica. *Revista del consejo general de la Psicología de España, 35*(1), 88.
- Gil, J. L. (2017). La dimensión social de la globalización en los instrumentos de la OIT. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 5*(1).

## PSICOPATOLOGÍAS LABORALES

- González-Forteza, C., Rodríguez, E., Vega, L., Jiménez Tapia, A., & Fuentes de Iturbe, P. (2014). Correlatos psicosociales de depresión y riesgo de suicidio en trabajadoras sexuales del Estado de Hidalgo, Mexico. *Salud Mental*, 349-354.
- Grazziano, & Ferraz Bianchi. (2010). Impacto del estrés ocupacional y burnout en enfermeros. *Enfermería Global*, 17, 119-145.
- Guerrero Dávalos, C., & Jiménez López, M. (2017). Una visión estratégica de los recursos humanos en base a competencias. *Revista de investigación en Ciencias y Administración*, 6(10), 323-333.
- Hirigoyen, M.-F. (2011). El acoso moral en el trabajo: Distinguir lo verdadero de lo falso. *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censo. (2017). *Desempleo muestra la reducción más significativa de los últimos cinco años*. Quito: Autor.
- Izquierdo, F. M. (2004). El riesgo psicosocial en el trabajo: Una realidad emergente. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*(89).
- Jaramillo Estrada, J., & Restrepo-Ochoa<sup>2</sup>, D. (2015). Normality and Mental Health: analysis of a multivalent relationship. *Revista CES Psicología*, 8(1), 37- 46.
- Jiménez, B. M., Muñoz, A. R., Hernández, E. G., Benadero, M. E., & Carvajal, R. R. (2005). Diferencias de género en el acoso psicológico en el trabajo: un estudio en población española. *Psicología em estudo*, 10(1), 3-10.

## PSICOPATOLOGÍAS LABORALES

López-Ibor Aliño , Juan J. ; Valdés Miyar, Manuel; American Psychiatric Association. (2008).

*DSM-IV-TR: Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales.* American Psychiatric.

Main, M. V. (2016). Factores que inciden en la satisfacción laboral del obrero rural. *Revista*

*Interamericana de Psicología Ocupacional*, 21(1), 28-37.

Mamani Encalada, A., Obando Zegarra, R., Uribe Malca, A., & Vivanco Tello, M. (2016).

Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia. *Revista Peruana de Obstetricia y enfermería*, 3(1).

Martin, A., Karanika-Murray, M., Biron, C., & Sanderson, K. (2016). The Psychosocial Work

Environment, Employee Mental Health and Organizational Interventions: Improving Research and Practice by Taking a Multilevel Approach. *Stress and Health*, 201-215.

Martín, R. C., & Muñoz, R. R. (2013). Trastorno de adaptación. Análisis de la Incapacidad

Laboral por contingencias comunes en Ibermutuamur, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 59(232).

Matabanchoy Tulcán, S. (2014). Salud en el trabajo. *Revista Latinoamericana de Psicopatología*

*Fundamental*, 17, 2.

Medina, A. G., & Sierra, J. C. (2014). Influencia del trabajo por turnos en el estado emocional y

en la calidad de sueño. *Psicología y Salud*, 14(2), 147- 154.

Méndez, J. L. (2013). *Las raíces de la psicopatología moderna. La melancolía y la esquizofrenia*

(Vol. 29). Madrid: Pirámide.

## PSICOPATOLOGÍAS LABORALES

Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). *Factores y Riesgos Laborales Psicosociales: nuevos riesgos laborales emergentes e introducción a la evaluación*. Quito: Ministerio de Relaciones Laborales.

Molinier, P. (2016). El trabajo del cuidado en el sector salud desde la Psicodinámica del Trabajo y la perspectiva del Care. *Farol-Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 2(5), 986-1015.

Omar, A. (2014). Justicia organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral. *Psicología y salud*, 16(2), 207-217.

Orejuela, J., & Malvezzi, S. (2016). Una Revisión Crítica de La Noción de Sufrimiento Presentada por La Psicodinámica del Trabajo. *Revista Trabalho (En) Cena*, 15-28.

Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres de la población general: Centroamérica y República*. San José: Autor.

Organización Internacional del Trabajo. (04 de 2013). Violence at work. *Labour Education*(133), 2-8. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo:  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms\\_111456.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_111456.pdf)

Organización Mundial de Salud. (04 de 2014). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs389/es/>

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico. (2011). Myths and Realities about Mental Health and Work. *Factsheet*, 1.

## PSICOPATOLOGÍAS LABORALES

- Ortega, H. R. (2011). *Trastornos adaptativos. In Manual de Psicopatología y trastornos psicológicos*. Ediciones Pirámide.
- Parekh, R. (2015). Warning Signs of Mental Illness. *American Psychiatric Association*, 8-10.
- Pavés Carvajal, J., & Jiménez Paneque, R. (2015). Enfermedades y riesgos laborales en trabajadores de servicios de urgencia: revisión de la literatura y acercamiento a Chile. *Medwave*, 15, 7. Obtenido de Medwave:  
<http://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Revisiones/RevisionTemas/6239?ver=sindise>  
no
- Peralta Gómez, M. C. (2011). Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático: estudio de caso. *Psicología desde el Caribe*, 1-26.
- Piñol y Fernandez, J. y. (31 de Octubre de 2000). Horario Laboral y Salud: Consecuencias Psicológicas. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 207-222 . Obtenido de <http://revistas.uned.es/index.php/RPPC/article/view/3899/3754>
- Pittaluga, G. (1966). *Temperamento, carácter y personalidad*. Mexico: Fondo de cultura.
- Price Waterhouse Coopers. (2011). *Millennials at work*. Nueva York: Autor.
- Ramos, V., & Jordão, F. (2014). Género y estrés laboral: semejanzas y diferencias de acuerdo a factores de riesgo y mecanismos de coping. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 14(2), 218-229.
- Raval, H., & Tribe, R. (2014). *Working with Interpreters in Mental Health*. New York: Routledge.

## PSICOPATOLOGÍAS LABORALES

Requena Varón, E., & Sáez Codina, R. (2009). *Guía de estudio de Psicopatología de adultos*.

Barcelona: Eureka Media, SL.

Res, J. C. (2015). Burnout at Work in Modern Times. *Journal of Clinical Medicine*, 1 - 5.

Rostagno, H. (2015). El costo del estrés laboral. *Empresalud*, 1.

Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de*

*Costa Rica*, 32(1).

Salanova, M., Del Líbano, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. (2014). Engaged, workaholic,

burned- out or just 9- to- 5? Toward a typology of employee well- being. *Stress and Health*, 30(1), 71-81.

Salessi, S., & Omar, A. (2014). Cinismo organizacional: consecuencias sobre la salud mental de

los trabajadores. *Psicología y Salud*, 24(2), 269-277.

Sánchez Vidal, E., Cegarra Leiva, D., & Cegarra Navarro, J. (2011). ¿Influye el conflicto

trabajo-vida personal de los empleados en la empresa? *Universia Business Review*, 1(29).

Slavich, G. M. (2016). Psychopathology and Stress. *The SAGE encyclopedia of theory in*

*psychology*, 762-764.

Stavroula, L., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). La organización del trabajo y el estrés. *Serie de*

*protección de la salud de los trabajadores*, 8-12.

Stecher, A. (2010). El análisis crítico del discurso como herramienta de investigación psicosocial

del mundo del trabajo. Discusiones desde América Latina. *Universitas Psychologica*,

9(1), 97-100.

## PSICOPATOLOGÍAS LABORALES

Strauss, A. M., & Vilorio-Doria, J. C. (2016). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. *Revista científica Salud Uninorte*, 30(1).

Suárez Gómez, E. (2015). La psicología clínica, lo normal y lo anormal. *Revista Electrónica Psyconex*, 6(9).

Tapia Donoso, S. (2014). La función terapéutica de la institución en el tratamiento de la Psicosis. *Repositorio académico de la Universidad de Chile*.

Taris, T., van Beek, I., & Schaufeli, W. (2014). On the Motives of Engaged and Workaholic Employees. *Heavy work investment: Its nature, sources, outcomes, and future directions*, 121.

Uriarte Bonilla, V. R. (2013). *Funciones cerebrales*. Mexico D.F.: Alfil, S. A. de C. V.

Verdugo Tapia, M., Ochoa Ruiz, J., Parada Ruiz, E., & Güereña, J. (2016). Estudio del clima organizacional en una empresa de manufactura, a través de una intervención de desarrollo organizacional. *Ciencia Administrativa*(2), 62-73.

Vidal Causil, K. (2016). Acoso laboral y acoso sexual laboral en contra de las mujeres.

*Universidad Católica de Colombia*, 39. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10983/13736>