



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

ESTRÉS LABORAL EN EL ECUADOR

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN MEDICINA OCUPACIONAL Y DEL MEDIO AMBIENTE

CARLOS MILTON JEREZ CAMINO

LIMA – PERÚ

2025

ASESOR

Mg. Borjas Felix, Angie Kimberly

CO ASESOR

Dr. Astete Cornejo, Jonh Maximiliano

JURADO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

MG. ISELLE LYNN SABASTIZAGAL VELA

PRESIDENTE

MG. CLAUDIA MYLENA TIRADO COSSER

VOCAL

MG. GLADYS BERNUY MORENO

SECRETARIO (A)

DEDICATORIA.

A mi madre y padre que me enseñaron la perseverancia.

A mi esposa, por su constante apoyo.

A Sofía, Nicolás y Samantha, motivo de mi vida.

AGRADECIMIENTOS.

A mi esposa, por su constante empuje y apoyo, a mi amiga Gabriela Yáñez por su
motivación.

FUENTES DE FINANCIAMIENTO.

Trabajo de investigación Autofinanciado

DECLARACIÓN DE AUTOR			
FECHA	25	SEPTIEMBRE	2018
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EGRESADO	JEREZ CAMINO CARLOS MILTON		
PROGRAMA DE POSGRADO	MAESTRÍA EN MEDICINA OCUPACIONAL Y DEL MEDIO AMBIENTE		
AÑO DE INICIO DE LOS ESTUDIOS	2015		
TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE GRADO	ESTRÉS LABORAL EN ECUADOR		
MODALIDAD DE TRABAJO DE GRADO	Trabajo de Investigación		
Declaración del Autor El presente Trabajo de Grado es original y no es el resultado de un trabajo en colaboración con otros, excepto cuando así está citado explícitamente en el texto. No ha sido ni enviado ni sometido a evaluación para la obtención de otro grado o diploma que no sea el presente.			
Teléfono de contacto (fijo / móvil)	+593984127940		
E-mail	<u>md.carlosjerez@gmail.com</u>		



Firma del Egresado

DNI 1803566312

ÍNDICE

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN	1
I. DESARROLLO DE LOS TRABAJOS	5
Capítulo I.....	5
1. Diagnóstico situacional del Estrés Laboral en el Ecuador	5
1.1. Estrés laboral y su relevancia en Ecuador.....	5
1.2. Prevalencia del estrés laboral en el Ecuador	6
1.3. Factores de Riesgo Psicosocial asociados al Estrés Laboral en el contexto ecuatoriano	9
1.4. Consecuencias del Estrés Laboral en Ecuador.....	12
Capítulo II	24
2. Normativa y leyes, convenios nacionales e internacionales	24
2.1. Marco jurídico internacional y regional	25
2.2. Normativa Nacional	29
Capítulo III.....	42
3. Estrategias de Promoción y Prevención del Estrés Laboral en Ecuador...	42
3.1. Programas de Prevención de Riesgos Psicosociales obligatorios en Ecuador	43
3.2. Modelo Estratégico Integral: Los Tres Niveles de Prevención	49
3.3. Iniciativas y Casos de Estudio en el Contexto Ecuatoriano	57
II. CONCLUSIONES.....	63
III. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	66

RESUMEN

Este trabajo de investigación analiza el estrés laboral en Ecuador como un problema de salud pública teniendo como objetivo realizar un diagnóstico de la situación del estrés en el contexto ecuatoriano, examinar el marco normativo que lo regula y proponer estrategias efectivas para su prevención. La metodología empleada fue una revisión narrativa de literatura científica y documentos técnicos de bases de datos como PubMed, Scopus, SciELO, OMS y la OIT. Los hallazgos muestran una alta prevalencia de estrés laboral en sectores claves del país originado principalmente por factores como la sobrecarga laboral, la falta de autonomía y un liderazgo deficiente. Esto provoca severas consecuencias de la salud física y mental de los trabajadores, y afecta las organizaciones a través del ausentismo y la baja productividad. Aunque Ecuador cuenta con un robusto marco legal que obliga a las empresas a gestionar los riesgos psicosociales, la investigación identifica una brecha significativa en la práctica muchas organizaciones se limitan a intervenciones secundarias (como talleres de manejo del estrés) en lugar de aplicar la prevención primaria, la cual es más efectiva al enfocarse en eliminar las causas raíz del problema en la organización de trabajo. El estudio concluye que es crucial superar el cumplimiento superficial de la normativa y adoptar un compromiso real con la prevención primaria. Se resalta la existencia de un valioso y subutilizado cuerpo de investigaciones académicas locales que ofrecen soluciones prácticas y contextualizadas para fomentar entornos laborales más saludables y sostenibles

PALABRAS CLAVES

ESTRÉS LABORAL, SALUD OCUPACIONAL, BURNOUT, RIESGOS PSICOSOCIALES, SALUD MENTAL, PREVENCIÓN.

ABSTRACT

This research paper analyzes work-related stress in Ecuador as a public health issue, with the objective of diagnosing the stress situation in the Ecuadorian context, examining its regulatory framework, and proposing effective prevention strategies. The methodology employed was a narrative review of scientific literature and technical documents from databases such as PubMed, Scopus, SciELO, WHO, and the ILO. The findings show a high prevalence of work-related stress in the country's key sectors, primarily caused by factors like work overload, lack of autonomy, and poor leadership. This leads to severe consequences for the physical and mental health of workers and affects organizations through absenteeism and low productivity. Although Ecuador has a robust legal framework that obligates companies to manage psychosocial risks, the research identifies a significant gap in practice. Many organizations limit themselves to secondary interventions (such as stress management workshops) instead of applying primary prevention, which is more effective as it focuses on eliminating the root causes of the problem within the work organization. The study concludes that it is crucial to move beyond superficial compliance with regulations and adopt a real commitment to primary prevention. It highlights the existence of a valuable and underutilized body of local academic research that offers practical and contextualized solutions to foster healthier and more sustainable work environments.

KEYWORDS

OCCUPATIONAL STRESS, OCCUPATIONAL HEALTH, BURNOUT, PSYCHOSOCIAL RISKS, MENTAL HEALTH, PREVENTION.

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral se ha consolidado como un desafío importante para la salud pública en el desarrollo socioeconómico a escala mundial. Este fenómeno, derivado de la creciente presión en los entornos de trabajo, no solo perjudica el bienestar de los individuos de los trabajadores, sino que también impacta de manera negativa en la productividad de las organizaciones y la economía de las naciones.

El problema ha sido abordado en algunos estudios epidemiológicos internacionales. A nivel mundial, se estimaba una prevalencia de estrés laboral del 47% en el período previo a la pandemia de COVID – 19 (1). Durante la pandemia, algunos estudios en poblaciones específicas, como pacientes altamente educados en Canadá, mostraron un incremento hasta el 62.5% (1). Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), en estudios más recientes, indican que en países como China se ha reportado un 73% y en Estados Unidos un 59% de trabajadores afectados por estrés laboral, mientras que México podría ocupar el primer lugar con este problema a nivel mundial (2). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señaló en 2016 que en Estados Unidos, 1 de cada 10 personas atravesaba estrés por las preocupaciones y condiciones de trabajo, un 46% reportó problemas de salud (3). Además, la OIT ha indicado que el estrés laboral puede provocar baja productividad, alta tasa de rotación, enfermedades y accidentes laborales, considerando que el 60% del ausentismo está relacionado con la presión laboral (3). Adicionalmente, la OMS, a través de un informe de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), manifiesta que en 2019 aproximadamente el 15% de adultos en edad de trabajar padecían algún trastorno mental. Anualmente, se pierden aproximadamente 12000 millones de días de trabajo a nivel mundial debido a la

depresión y la ansiedad, lo que se traduce en un costo para la economía global de casi un billón de dólares (4).

En Europa, la situación es alarmante. Más de los 147 millones de trabajadores en los Estados que conforman la Unión Europea, manifestaban trabajar a ritmos elevados y con plazos ajustados. Se estima que el costo derivado del estrés relacionado con el trabajo en esta región asciende a unos 20000 millones de euros anuales (5) . Un informe del Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT en España indica que, hasta octubre de 2023, hubo 451646 bajas laborales por temas de salud mental y que un 37% de los trabajadores españoles declara sufrir estrés, depresión o ansiedad causados por el trabajo (6).

En Latinoamérica, los datos manifiestan la presencia del estrés laboral. Una revisión sistemática realizada por Silva y Rodríguez (2021), citada en un estudio de Aldazabal-Ríos (7), encontró que la prevalencia de estrés laboral en el personal de enfermería de la región oscilaba entre el 30% y el 40%. Un estudio comparativo en 6 países latinoamericanos reveló que Venezuela presentaba el nivel más alto de estrés (63%), seguido por Ecuador (54%) y Panamá (49%); en contraste, Perú (29%) y Colombia (26%) mostraron los porcentajes más bajos, esta investigación también destacó una diferencia de género significativa, reportando que las mujeres (44.8%) experimentaban niveles de estrés considerablemente mayores que los hombres (37.6%) en la región (8).

En este contexto internacional y regional resalta la imperiosa necesidad de investigar y abordar el estrés laboral de manera específica en Ecuador. Para guiar este análisis, el presente portafolio se estructura en torno a la siguiente pregunta de investigación: ¿cuál es el estado actual del estrés laboral en Ecuador en términos de

su prevalencia y factores de riesgo, cómo está regulado por el marco normativo vigente, y qué estrategias de prevención primaria pueden ser implementadas para fomentar entornos laborales más saludables y sostenibles?.

El presente portafolio tiene como objetivo general realizar un diagnóstico exhaustivo de la situación del estrés laboral en el contexto ecuatoriano, examinar el marco normativo nacional e internacional que lo regula, y proponer estrategias efectivas para su promoción y prevención

El presente portafolio se construyó mediante una revisión narrativa de la literatura científica y documentos técnicos relevantes publicados en bases de datos como PubMed, Scopus y SciELO, así como informes de organismos internacionales (OMS, OIT, OPS), priorizando estudios empíricos, revisiones sistemáticas y lineamientos de políticas públicas aplicadas al contexto latinoamericano. La selección de fuentes se realizó con base en criterios de actualidad, pertinencia temática, solidez metodológica y relevancia local. El contenido se ha estructurado en 3 capítulos principales para facilitar su comprensión y análisis

1. Capítulo I: diagnóstico situacional del estrés laboral en Ecuador
2. Capítulo II: normativa y leyes, convenios nacionales e internacionales
3. Capítulo III: estrategia de promoción y prevención del estrés laboral en Ecuador.

Es importante reconocer las limitaciones de este estudio. Al basarse en una metodología de revisión narrativa, los resultados dependen de la literatura disponible y accesible en las bases de datos consultadas, lo que podría no capturar la totalidad de las investigaciones existentes, especialmente aquellas no publicadas o en repositorios locales de difícil acceso. Asimismo, muchos de los estudios de

prevalencia en Ecuador se centran en sectores específicos (salud, educación, telecomunicaciones), por lo que la generalización de los hallazgos a toda la fuerza laboral del país debe hacerse con cautela. Finalmente, hola este portafolio no genera datos empíricos primarios, sino que sintetiza y analiza Información secundaria, por lo que sus conclusiones están supeditadas a la calidad metodológica de las fuentes originales.

Más allá del vacío de comprensión teórica, el presente portafolio encuentra su principal justificación en la necesidad urgente de revisar estrategias de intervención que respondan al creciente impacto del estrés laboral sobre la salud pública, la cohesión social y el desarrollo económico. El estrés laboral no sólo deteriora la calidad de vida de los trabajadores, sino que repercute directamente en la eficiencia de las organizaciones y, en consecuencia, en la productividad y sostenibilidad de las economías. Además, la persistencia de este fenómeno en poblaciones vulnerables contribuye a profundizar brechas sociales y económicas. En este sentido, abordar el estrés laboral desde una perspectiva multidisciplinaria y con enfoque de derechos humanos permite diseñar intervenciones más equitativas y sensibles al contexto.

Este portafolio pretende constituir un aporte significativo al debate académico y social sobre el estrés laboral, no sólo en términos de análisis crítico, sino también mediante propuestas orientadas al bienestar organizacional y a la promoción de entornos laborales más saludables, inclusivos y resilientes. Así, se espera que los hallazgos y reflexiones aquí expuestos puedan ser de utilidad para toma de decisiones, profesionales de la salud ocupacional, líderes organizacionales y responsables de políticas públicas.

I. DESARROLLO DE LOS TRABAJOS

Capítulo I

1. Diagnóstico situacional del Estrés Laboral en el Ecuador

1.1. Estrés laboral y su relevancia en Ecuador

El estrés laboral se ha consolidado como un fenómeno de creciente preocupación a nivel mundial, con profundas implicaciones para la salud de los trabajadores, la productividad de las organizaciones y la economía de las sociedades. Se define generalmente como un conjunto de reacciones físicas y emocionales nocivas que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador (9). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo describe como la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias y la capacidad percibidas de un individuo para hacer frente a esas exigencias (10). De manera similar, la Organización Mundial de la Salud (OMS) lo identifica como la reacción que pueden tener las personas ante presiones y exigencias laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su habilidad para afrontar la situación (11).

En el contexto ecuatoriano, al igual que en muchos otros países, el estrés laboral representa un desafío significativo. Las dinámicas cambiantes del mercado laboral, la intensificación del trabajo, la inestabilidad económica y, más recientemente, el impacto de crisis sanitarias como la pandemia de COVID-19, han exacerbado los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral (1). Comprender la magnitud de este problema, sus causas y consecuencias en Ecuador es fundamental para diseñar e implementar estrategias efectivas de prevención e intervención que promuevan ambientes de trabajo saludables y seguros. Este capítulo se enfoca en realizar un

diagnóstico de la situación del estrés laboral en el país, analizando su prevalencia, los sectores más afectados, los factores de riesgo predominantes y sus consecuencias.

1.2.Prevalencia del estrés laboral en el Ecuador

La medición precisa de la prevalencia del estrés laboral es compleja debido a la diversidad de metodologías e instrumentos utilizados, así como a la naturaleza subjetiva de la experiencia del estrés. No obstante, diversos estudios y datos disponibles ofrecen una panorámica de la situación en Ecuador.

1.2.1. Estudios generales y datos agregados

A nivel global, antes de la pandemia de COVID-19, se estimaba una prevalencia de estrés laboral del 47%. Durante la pandemia, algunos estudios en poblaciones específicas, como pacientes altamente educados en Canadá, mostrar un incremento hasta el 62.5% (1). En Estados Unidos, datos de 2019 indicaban que el 83% de los trabajadores reportaban algún tipo de estrés relacionado con el trabajo (1).

En Ecuador, un estudio realizado en 2022 con técnicos de telecomunicaciones en Quito durante la pandemia de COVID-19 encontró una prevalencia de estrés laboral del 58.7% utilizando para la medición la Escala de Estrés Percibido (EPP-10) (1).

Otro estudio de 2024, enfocado en profesionales de enfermería en Guayaquil, reportó que el 60% de las participantes informaron niveles altos de estrés laboral, el 28% en niveles moderados y sólo el 12% en niveles bajos (12). Estos datos sugieren una problemática considerable en el país, aunque se requiere de estudios epidemiológicos nacionales más amplios y representativos para obtener una cifra global consolidada. La validación del cuestionario de evaluación de riesgos

psicosocial del Ministerio del Trabajo, que incluyó a 4346 trabajadores/servidores de 385 empresas, podría ofrecer datos agregados importantes (10).

1.2.2. Sectores y grupos poblacionales más afectados

La evidencia disponible en Ecuador apunta a que ciertos sectores y grupos profesionales experimentan niveles particularmente elevados de estrés laboral.

El personal de enfermería es uno de los colectivos más estudiados y afectados. Una revisión bibliográfica de 2023 señaló que, aunque en un estudio comparativo Ecuador presentó un porcentaje menor de estrés en personal de UCI Adultos (27%) en comparación con Nicaragua (67.5%), en el área de UCI la prevalencia en Ecuador fue del 34% (13). Un estudio más reciente en 2024 con profesionales de enfermería en Guayaquil encontró que el 60% reportaba niveles altos de estrés, siendo las principales causas la alta carga de trabajo (65%), la falta de recursos y equipos adecuados (14%) y las largas jornadas laborales (21%) (14). Los factores de riesgo identificados para este grupo incluyen la sobrecarga de trabajo, el contacto con la muerte y el sufrimiento, el conflicto y la ambigüedad de roles, y problemas de interrelación con el equipo (13).

Los trabajadores de la salud en general, especialmente aquellos en áreas críticas como Unidades de Cuidados Intensivos (UCI) y emergencias, también muestran alta vulnerabilidad. Un estudio en el Hospital General Riobamba hoy durante la pandemia de COVID-19 (datos recolectados entre abril y diciembre de 2020) reveló que el 75.56% de los trabajadores de UCI estaban expuestos a estrés laboral, con un 41.18% presentando niveles medios (14). La pandemia intensificó las presiones sobre este sector, enfrentando situaciones emocionales desafiantes, este centro de recursos y el temor al contagio.

Hoy los docentes constituyen otro grupo significativamente afectado. Una investigación en la Unidad Educativa “11 de Noviembre” en Riobamba (datos pre pandemia y durante la pandemia) evidenció que el 37.11% de los educadores estaban expuestos al estrés, principalmente debido al mal afrontamiento, la ansiedad y las presiones. Los desafíos laborales, problemas administrativos y los cambios adaptativos por la pandemia de COVID-19 fueron identificados como categorías de impacto perjudicial (15). La docencia implica un contacto diario con estudiantes que requieren asistencia emocional y académica, falta de control en ciertas situaciones y, en el contexto de la pandemia, la adaptación a nuevas metodologías y tecnologías (15).

Los funcionarios de la función judicial también experimentan altos niveles de estrés. Un estudio en la función judicial del Azuay identificó como causas principales la sobrecarga laboral, la falta de recursos y personal, las demandas emocionales inherentes al sistema judicial, la falta de apoyo y reconocimiento organizacional, y la limitada capacidad de controlar las actividades laborales (9).

Los trabajadores por cuenta propia en Ecuador, como los de la provincia de Manabí, enfrentan estresores particulares. Un estudio de 2024 identificó que la presencia de deudas, la exigencia de ocultar sentimientos, las jornadas laborales intensas (incluyendo trabajo nocturno y dificultad para tomar descansos), y obstáculos del entorno empresarial (acceso limitado a financiación, regulaciones, competencia informal, incertidumbre económica) se relacionan positivamente con la probabilidad de experimentar estrés (16).

Finalmente, el personal operativo en el sector minero también está expuesto a considerables factores de riesgo psicosocial. Una investigación en la mina

Tocadulomo (El Oro) Encontró una prevalencia de estrés laboral del 35,6%. Los factores psicosociales más desfavorables fueron las exigencias cuantitativas (90%), la doble presencia (90%), el ritmo de trabajo (86.7%), las exigencias emocionales (86.7%) y el conflicto de rol (86.7%) (17).

1.3. Factores de Riesgo Psicosocial asociados al Estrés Laboral en el contexto ecuatoriano

Los factores de riesgo psicosocial son aquellas condiciones relacionadas con la organización del trabajo el contenido del trabajo y la realización de las tareas que tienen la capacidad de afectar la salud física, psíquica o social del trabajador.(10,17). En Ecuador, diversos estudios han identificado una gama de estos factores.

1.3.1. Factores Organizacionales y del Entorno Laboral

Estos factores se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo (10).

- Carga de trabajo (sobrecarga y subcarga): la sobrecarga de trabajo es un factor consistentemente reportado en diversos sectores en Ecuador, como en el personal de enfermería (14), funcionarios judiciales (9), y mineros (17). La percepción de tener demasiadas tareas o un ritmo de trabajo excesivo sin el tiempo los recursos suficientes es una fuente principal de estrés (17,18). La subcarga o la realización de tareas monótonas también puede ser un factor de riesgo, como se evidenció en un estudio donde el 50% de los trabajadores manifestaron estar afectados por actividades monótonas (14) .
- Demandas de la tarea y del rol: el conflicto de rol (exigencias contradictorias) y la ambigüedad de rol (falta de claridad sobre las

responsabilidades y expectativas) son factores importantes (14,17). En la función judicial, las “demandas de papel” y las “exigencias de la tarea” fueron identificados como factores organizacionales clave (9).

- Falta de control y autonomía: la limitada capacidad para tomar decisiones sobre el propio trabajo la falta de control sobre el ritmo y los métodos de trabajo es un estresor significativo (9,18). Solo el 12.2% de los empleados de la función judicial del Azuay sentían capacidad de controlar sus actividades laborales (9).
- Jornadas laborales extensas e inflexibles: las largas jornadas, los horarios rotativos o imprevisibles y la falta de flexibilidad para conciliar la vida laboral y personal contribuyen al estrés (16,17). En el personal de enfermería, las jornadas excesivas que no permiten un descanso adecuado son una queja recurrente (12).
- Liderazgo y apoyo social: la falta de apoyo por parte de supervisores y compañeros, así como un liderazgo deficiente, son factores cruciales (9,17). La ausencia de respaldo del grupo y la falta de cohesión se identificaron como elementos que generan estrés en la función judicial (17). Un liderazgo que no promueve la motivación y el crecimiento personal puede exacerbar el estrés (17).
- Condiciones físicas del trabajo: un ambiente físico inadecuado, la falta de equipos o el uso de equipos obsoletos pueden generar estrés y dificultar la realización del trabajo, cómo se reportó en el personal de enfermería y en la función judicial (9,12). En el sector minero, la exposición a ruido, polvo,

temperaturas extremas y riesgos de accidentes físicos también se suman a los estresores psicosociales (17).

- Violencia y acoso laboral: aunque no siempre medido explícitamente en todos los estudios de prevalencia de estrés, el acoso laboral y otras formas de violencia en el trabajo son reconocidos como importantes riesgos psicosociales (10,17). La falta de un espacio de trabajo privado y la percepción de presión por parte del equipo también pueden contribuir a un ambiente hostil (9).

1.3.2. Factores individuales y sociodemográficos

si bien los factores organizacionales son primordiales, ciertas características individuales y sociodemográficas pueden influenciar en la experiencia del estrés

- Género: algunos datos sugieren que las mujeres pueden reportar niveles de estrés más altos. Un estudio en Ecuador durante la pandemia encontró que las mujeres (promedio de nivel de estrés 5.1/10) se estresaban más que los hombres (promedio 4.9/10) (1). En el estudio con técnicos de telecomunicaciones, las mujeres presentaron una mayor prevalencia de estrés laboral (70.61%) en comparación con los hombres (55.73%) (1).
- Doble presencia (conflicto trabajo-familia): la dificultad para equilibrar las demandas laborales y familiares es un factor de riesgo psicosocial importante, especialmente relevante para las mujeres (17,18). En el sector minero, la doble presencia fue uno de los factores más desfavorables (11%) (17).
- Otros factores: El tener que esconder las emociones personales durante la jornada laboral también se asoció a un mayor riesgo de sufrir estrés (1).

La interacción compleja de estos factores organizacionales e individuales configura el panorama del estrés laboral en Ecuador, evidenciando la necesidad de un abordaje multifactorial.

1.4. Consecuencias del Estrés Laboral en Ecuador

La exposición prolongada a factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral consecuente llevan a una serie de efectos negativos que impactan la salud de los trabajadores, el funcionamiento de las organizaciones y la sociedad en su conjunto.

1.4.1. Impacto en la salud física y mental de los trabajadores

las consecuencias del estrés laboral en la salud son diversas y pueden manifestarse a nivel físico y mental.

- Problemas de salud física: se ha documentado la asociación del estrés laboral con enfermedades estomacales, cardíacas, respiratorias y musculares (9). También puede provocar aumento de la presión sanguínea, trastornos del sueño, sudoración excesiva, problemas oculares (9), cefaleas y trastornos gastrointestinales (19). En el personal de salud, se ha observado una alta incidencia de trastornos del sueño y un mayor riesgo de enfermedades cardiovasculares (19). Síntomas físicos como el dolor de cuello, espalda, dolor de estómago y fatiga permanente son comunes en trabajadores con estrés laboral (1).
- Problemas de salud mental: el estrés laboral es un precursor de diversos trastornos mentales. La ansiedad y la depresión son consecuencia frecuentemente reportadas (17,19). Un estudio en trabajadores de UCI en Riobamba encontró una correlación positiva fuerte entre estrés laboral y

ansiedad, Triplicándose el riesgo de tener ansiedad si existía estrés laboral (13).

Otros efectos incluyen cambios en el estado de ánimo, ira, preocupación, baja autoestima, nerviosismo y dificultades para tomar decisiones, así como problemas de concentración y memoria (9).

- Síndrome de Burnout: El burnout, o síndrome de desgaste profesional, es una consecuencia severa y específica del estrés laboral crónico, caracterizada por agotamiento emocional, despersonalización (actitud cínica o distante hacia el trabajo y los demás) y una baja realización personal (18,19). Estudios en Ecuador han identificado la presencia de burnout en personal de salud (19) Y en otros sectores como el de ventas (18). Por ejemplo, una investigación en cuenca describió que un 6.4% de la población examinada experimentaba síndrome de burnout, con un 25.6% presentando agotamiento emocional y un 17.9% despersonalización (19).

Es crucial entender que el estrés no gestionado adecuadamente puede cronificarse y desencadenar enfermedades profesionales, e incluso conducir a una muerte prematura (19).

1.4.2. Impacto en la productividad y el desempeño laboral

El estrés laboral no solo afecta a la salud individual, hoy sino que también tiene un impacto directo en el rendimiento y la productividad dentro de las organizaciones.

- Disminución de la calidad del trabajo y productividad: los trabajadores estresados suelen mostrar una menor calidad en su trabajo y una reducción en su productividad general (9). La capacidad de concentración, la toma de

decisiones de la memoria pueden verse afectadas, llevando a errores y menor eficiencia (9,18).

- Ausentismo y presentismo: el estrés laboral es una causa importante de ausentismo (9). Además, puede generar presentismo, que ocurre cuando los trabajadores acuden al trabajo, pero su rendimiento es bajo debido a problemas de salud física o mental (18).
- Rotación de personal: Altos niveles de estrés pueden llevar a una mayor rotación de personal, ya que los empleados buscan entornos laborales menos demandantes o más saludables (9).
- Conflictos laborales: La irritabilidad y los cambios de humor asociados al estrés pueden generar aumento de los conflictos con compañeros y superiores, deteriorando el clima laboral (9,17).

1.4.3. Costos para las organizaciones y la sociedad

Las consecuencias individuales y organizacionales del estrés laboral se traducen en costos significativos para las empresas y la sociedad en general. A nivel organizacional, estos costos incluyen los asociados al ausentismo, la rotación de personal, la disminución del desempeño, los gastos médicos y las posibles indemnizaciones (9). A nivel social, el impacto en la salud pública, la pérdida de productividad nacional y la disminución de la calidad de vida de la población trabajadora representan una carga considerable. La Sociedad Americana de Psicología estimó que las pérdidas económicas anuales relacionadas con el estrés laboral alcanzan hasta los 300 mil millones de dólares en EE. UU. (1), lo que dimensiona la magnitud económica del problema a nivel global.

Este diagnóstico situacional evidencia que el estrés laboral es un problema multifactorial con una prevalencia preocupante en diversos sectores de Ecuador, generando consecuencias negativas significativas.

1.5. Herramientas validadas para medir Estrés Laboral en Ecuador

El estrés laboral se ha consolidado como un problema de salud pública y un desafío organizacional de primer orden en el siglo XXI, hoy con un impacto significativo en la salud, el bienestar y la productividad de los trabajadores en Ecuador (20). En este contexto, la medición precisa y fiable del estrés laboral trasciende el mero ejercicio académico; constituye un requisito fundamental para el diseño de intervenciones preventivas eficaces, la promoción de ambientes de trabajo saludables y el cumplimiento de un marco normativo nacional cada vez más específico.

El desafío principal reside en la correcta selección y aplicación de las herramientas de medición. La práctica de importar y utilizar cuestionarios desarrollados en otros contextos culturales, sin un proceso riguroso de adaptación y validación psicométrica para la población ecuatoriana, representa un riesgo metodológico considerable. Esta aproximación puede conducir a diagnósticos imprecisos, a una comprensión errónea de los factores estresantes específicos del entorno local y, consecuentemente, a una implementación de programas de intervención ineficaces que no abordan las verdaderas causas del problema (21). Por lo tanto, es crucial distinguir entre la simple aplicación de un instrumento y el uso de una herramienta que ha demostrado ser válida y fiable para el contexto particular de los trabajadores en Ecuador.

Para que la medición de estrés laboral sea científicamente rigurosa y prácticamente útil, los instrumentos utilizados deben poseer dos cualidades psicométricas esenciales: confiabilidad y validez. La ausencia de estas propiedades invalida los resultados y las conclusiones que de ellos se deriven (22).

La validación no es un proceso universalmente transferible. Un instrumento psicométricamente sólido en un país no garantiza su validez en otro. Las particularidades culturales, las expresiones lingüísticas y la percepción de los estresores pueden variar drásticamente. Por ejemplo, un ítem sobre “doble presencia” (el conflicto entre las demandas laborales y las familiares) puede tener manifestaciones y pesos diferentes en la sociedad ecuatoriana debido a sus estructuras familiares y roles de género específicos (23). De manera similar, la interpretación de términos como “jefe” o “apoyo social” puede variar de matices locales. Por ello, la validación local no es un mero formalismo técnico, sino una necesidad científica para asegurar que los datos recogidos reflejen fielmente la realidad de los trabajadores ecuatorianos y no sean un artefacto de un instrumento culturalmente desajustado (24).

En Ecuador, la evaluación y prevención del estrés laboral no sólo es una buena práctica, sino una obligación legal. El marco normativo actúa como un motor que impulsa la necesidad de contar con herramientas de medición adecuadas.

El Ministerio del Trabajo establece la obligatoriedad para todas las empresas e instituciones con más de 10 trabajadores de implementar un Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales (25). Para facilitar este cumplimiento, el ministerio ha desarrollado la “Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosocial”, de manera crucial, un cuestionario propio para

la evaluación inicial (10). Sin embargo, la normativa es flexible y estipula que el uso de su cuestionario no es mandatorio; las organizaciones pueden utilizar otro instrumento siempre que puedan demostrar que este cuenta con validez y fiabilidad a nivel nacional o internacional (10).

1.5.1. Instrumentos desarrollados y validados específicamente para la población ecuatoriana

La investigación en Ecuador ha producido un conjunto de herramientas que cuentan con evidencia sólida de validación psicométrica en muestras locales. Estos instrumentos representan las opciones más seguras y recomendables para la evaluación del estrés laboral en el país.

1.5.1.1. Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio del Trabajo

Esta es la herramienta oficial desarrollada por el gobierno ecuatoriano, en un esfuerzo colaborativo entre el Ministerio del Trabajo, la Universidad Central del Ecuador y la Universidad Internacional SEK, Con el objetivo de proporcionar un instrumento de diagnóstico inicial estandarizado para que las empresas puedan cumplir con la normativa de prevención (10).

- Estructura y dimensiones: el cuestionario consta de 58 ítems que se agrupan en 8 dimensiones clave: carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, y una dimensión final de “otros puntos importantes” que aglutina aspectos como acoso laboral, acoso discriminatorio, doble presencia y estabilidad laboral (10).

- Proceso de validación y propiedades psicométricas: su principal fortaleza radica en su riguroso proceso de validación a nivel nacional.
 - Muestra: fue validado en una muestra masiva y heterogénea de 4346 trabajadores, pertenecientes a 385 empresas públicas y privadas de diferentes actividades económicas del país.
 - Confiabilidad: presenta una consistencia interna excepcional con un coeficiente Alfa de Cronbach global de 0.967. Todas sus dimensiones individuales también muestran una alta fiabilidad, con valores de alfa que oscilan entre 0.806 y 0.967.
 - Validez: se reporta evidencia de validez de constructo, indicando que todos los ítems presentan una correlación ítem-total superior a 0.30, lo que confirma su pertenencia dentro de la escala.
- Aplicación y disponibilidad: este cuestionario ha sido aplicado en diversos contextos, desde entidades públicas como la Corporación Nacional de Telecomunicaciones (CNT) Hasta empresas privadas como las de call center, demostrando su versatilidad (26).

1.5.1.2. Escala “Medic-estrés”, herramienta específica para el sector sanitario.

La escala “Medic-estrés” Es un excelente ejemplo de un instrumento desarrollado “a medida” para una población específica y de alto riesgo. Fue creada y validada en el Hospital Vicente Corral Moscoso de Cuenca, Con el objetivo de medir con precisión los estresores particulares del personal médico (27).

- Estructura y dimensiones: La escala final se compone de 35 ítems agrupados en 5 dimensiones altamente relevantes para el entorno hospitalario: factores físicos (higiene, espacio), factores organizacionales (sistemas informáticos,

carga de pacientes), factores individuales (agotamiento, problemas financieros), factores interpersonales (trato de superiores, conflictos) y factores psicológicos (falta de sueño, manejo de urgencias).

- Proceso de validación y propiedades psicométricas:
 - Muestra: Se validó con una muestra de 261 profesionales médicos e internos del hospital.
 - Confiabilidad: Demostró una consistencia interna muy alta. Con un Alfa de Cronbach de 0.940
 - Validez: Aportó una fuerte evidencia de validez externa, con una correlación test-retest de 0.982, lo que indica una gran estabilidad de la medida en el tiempo.
- La creación de “Medic-estrés” evidencia una notable madurez en la investigación ecuatoriana, transitando de la simple adaptación de herramientas foráneas a la construcción de instrumentos contextualizados que permiten capturar las particularidades de profesiones específicas. Esto posibilita el diseño de intervenciones mucho más focalizadas y, por lo tanto, potencialmente más efectivas para el sector salud.

1.5.1.3. Escala de Carga de Trabajo (ECT)

Este estudio instrumental se centró en analizar las propiedades psicométricas de la Escala de Carga de Trabajo (ECT), originalmente diseñada por Gil-Monte en España, pero aplicada y validada en una muestra de docentes ecuatorianos (28).

- Estructura y dimensiones: Es una estructura breve y eficiente, compuesta por solo seis ítems que evalúan la carga de trabajo como un constructo unidimensional, es decir, como un único factor global.

- Validación y propiedades psicométricas:
 - Muestra: Se trabajó en una muestra de 304 profesores de Ecuador.
 - Confiabilidad: La escala obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.765, lo cual se considera aceptable para fines de investigación.
 - Validez: Se realizó un análisis factorial confirmatorio (AFC) que demostró un buen ajuste del modelo unidimensional a los datos ecuatorianos.

1.5.1.4. Aportes desde la academia: Escala de Estrés Laboral

Proveniente de una tesis de maestría de la Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES), este trabajo presenta el desarrollo y validación de una escala de estrés laboral diseñada para trabajadores de primer nivel de atención en salud, en el contexto específico y demandante la pandemia de COVID-19 (29).

- Estructura y dimensiones: La versión final de la escala contiene 20 ítems que se agrupan en cuatro factores. Tres de ellos son clásicos (exigencias internas, exigencias externas, percepción de recompensas), pero destaca la inclusión de 1/4 factor totalmente contextual: afectación por COVID 19. Esta dimensión aborda específicamente las nuevas circunstancias que generaron estrés en la vida de los trabajadores en literarios durante la pandemia, demostrando una notable capacidad de adaptación del instrumento a una realidad emergente.
- Proceso de validación y propiedades psicométricas:
 - Confiabilidad: se reportó un Alpha de Cronbach de 0.86, indicando una buena consistencia interna de la escala.

- Validez: se realizó un análisis factorial exploratorio que confirmó la estructura de cuatro factores, los cuales explicaron conjuntamente el 57.8% de la varianza total. Este resultado aporta una sólida evidencia de la validez de constructo de la escala.

1.5.2. Instrumentos internacionales en el contexto ecuatoriano

Una tendencia a recurrente en la literatura académica ecuatoriana es la aplicación de instrumentos internacionales de gran prestigio. Sin embargo, es fundamental analizar si estos estudios reportan un proceso de validación psicométrica rigurosa para la muestra local o si simplemente se limitan a usar la herramienta asumiendo su validez. Esto es clave para valorar la fiabilidad de sus hallazgos. Existe una “brecha de validación” notable, donde muchos estudios aplican estas herramientas basándose en validaciones realizadas en otros países o en métodos preliminares, como el juicio de expertos, que no son suficientes para confirmar la estructura factorial o la consistencia interna en la población ecuatoriana.

1.5.2.1. Cuestionario sobre Estrés Laboral de la OIT-OMS

Uno de los instrumentos más populares y citados en investigaciones sobre estrés laboral en Ecuador (20). La escala, en su versión completa, evalúa el estrés a través de siete dimensiones, que incluyen al clima organizacional, la estructura, el territorio, la tecnología, la influencia del líder, la falta de cohesión y el respaldo del grupo.

Múltiples estudios en Ecuador citan y utilizan la adaptación mexicana de la escala realizada en 2007 por Medina et al. (30). Para entender el fundamento de su uso, la validación original del estudio mexicano se realizó con 254 trabajadores y reportó

una fiabilidad muy alta (Alfa de Cronbach de 0.92) y una estructura de dos factores que explicaba el 43.55% de la varianza (30).

Si bien la adaptación mexicana es psicométricamente robusta para su población, su aplicación directa en Ecuador constituye una extrapolación que carece de sustento empírico local. Un estudio ecuatoriano en personal de salud reporta un Alfa de Cronbach de 0.92 al usar esta escala, un valor idéntico al de la validación mexicana, pero no detalla un proceso de validación propio que justifique la estructura factorial o la consistencia interna en su muestra específica (31). Por lo tanto, el uso de este cuestionario en Ecuador, se apoya en una base metodológica frágil que requiere una validación local formal.

1.5.2.2. Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ-ISTAS21)

Esta herramienta, de origen danés y adaptada para el mundo hispanohablante por el Instituto Sindical del Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de España, tiene un enorme prestigio internacional y es ampliamente utilizada para las evaluaciones de riesgos psicosociales (32). En Ecuador su uso ha sido documentado en diversos estudios (23).

A pesar de su popularidad, la evidencia de una validación psicométrica completa y rigurosa en el país es limitada. Un estudio realizado en un hospital de Ambato lo aplica y menciona una fiabilidad general de la versión española de 0.85, pero el estudio en sí no es de validación, sino de aplicación (33). Otros trabajos de tesis se limitan a describir el método y aplicarlo (34), o Menciona una validación preliminar mediante “juicio de expertos” un método insuficiente (23).

No se ha encontrado un estudio publicado que presente una validación psicométrica sistemática del COPSOQ-ISTAS21 en una muestra amplia y diversa de

trabajadores ecuatorianos. Su uso, por tanto, hoy se confía en el prestigio internacional del instrumento sin contar con la evidencia local que respalde su adecuación cultural y estructural.

1.5.2.3. Batería Pontificia Universidad Javeriana

Esta completa batería de instrumentos, desarrollada en Colombia, incluye un inventario específico para la evaluación del estrés y es otra de las herramientas foráneas aplicadas en Ecuador (33). Su uso se ha reportado en estudios de caso, como en una empresa de aceros en Quito y en personal de salud en Ambato.

Al igual que en los casos anteriores, los documentos encontrados describen la aplicación de la batería y los resultados de diagnóstico obtenidos en muestras específicas (35). Sin embargo, estos estudios no tienen como objetivo la validación psicométrica del instrumento para la población ecuatoriana, hoy por lo que no reportan análisis de fiabilidad o validez de constructo en sus muestras (36). Su uso se basa en la confianza en la calidad del instrumento original colombiano, sin una verificación empírica local.

Capítulo II

2. Normativa y leyes, convenios nacionales e internacionales

La protección de la salud de los trabajadores es un derecho fundamental que ha evolucionado significativamente. El modelo tradicional, centrado en la prevención de accidentes físicos y enfermedades profesionales clásicas, ha dado paso a un enfoque biopsicosocial integral, que reconoce la salud mental como un pilar indispensable del bienestar laboral. El estrés laboral, identificado por la organización mundial de la salud (OMS) como una epidemia global, es el principal exponente de los factores de riesgo psicosocial, con un impacto devastador en la salud del individuo y la sostenibilidad de las organizaciones (37).

La legislación ecuatoriana que regula el estrés laboral y los riesgos psicosociales no es un fenómeno aislado, sino la culminación de una profunda evolución en el paradigma global de la salud ocupacional. La creciente evidencia científica y la presión de organismos internacionales han impulsado una transición hacia un enfoque biopsicosocial, preventivo e integral, hoy que reconoce a la salud mental como un pilar indispensable en el bienestar del trabajador.

Ecuador, consciente de esta realidad, ha modernizado su marco normativo para abordar esta problemática de manera directa y obligatoria. La legislación actual, en plena sintonía con los convenios internacionales más avanzados de la normativa andina, no sólo reconoce los factores psicosociales como una amenaza real, sino que establece un andamiaje jurídico claro para su gestión. Este capítulo detalla, de manera profunda, la normativa vigente que regula la identificación, evaluación, prevención y control del estrés laboral en el país.

2.1.Marco jurídico internacional y regional

La legislación ecuatoriana no opera en vacío, se nutre y fundamenta en un sólido cuerpo de instrumentos internacionales y regionales que el país ha ratificado. Estas normas no son meras recomendaciones, sino que son de aplicación vinculante y establecen los estándares mínimos de protección que son de aplicación obligatoria para el Estado y, por extensión, para todos los empleadores en el territorio nacional.

2.1.1. Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La OIT ha sido la principal promotora de la salud y seguridad en el trabajo a nivel mundial. Ha desarrollado un amplio cuerpo de normas internacionales del trabajo (convenios y recomendaciones) que abordan la seguridad y salud, incluyendo la salud mental y los riesgos psicosociales. Los siguientes convenios son la piedra angular de la normativa ecuatoriana:

- Convenio C155 – Seguridad y Salud de los trabajadores (1981): El convenio C155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores es fundamental, y es que obliga a los Estados miembros a formular una política nacional coherente en materia de seguridad y salud. Su artículo 3 define “salud”, en relación con el trabajo, como un concepto que abarca “no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene del trabajo”(38). Esta definición es crucial, pues obliga a considerar los riesgos psicosociales al mismo nivel que en los físicos o químicos.
- Convenio C161 – sobre los Servicios de Salud en el Trabajo 1985: Este convenio promueve el establecimiento de servicios de salud en el trabajo con funciones esencialmente preventivas, encargados de asesorar al

empleador, a los trabajadores y a sus representantes sobre los requisitos para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que fortalezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo (39).

- Convenio C187 – Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2006): Este instrumento promueve una cultura de prevención y la mejora continua. Obliga a los países a establecer un sistema nacional que incluya una política, programas y perfiles nacionales de seguridad y salud, garantizando que la prevención de riesgos, incluidos los psicosociales, sea un proceso dinámico y en constante evaluación (40).
- Convenio C190 – Violencia y Acoso (2019): Ratificado por Ecuador y en plena vigencia, este convenio es de importancia capital. Reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo “hoy pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos” y son “una amenaza para la igualdad de oportunidades” (41). Al ser el acoso laboral (mobbing) y el acoso sexual factores generadores de estrés agudo y crónico, su prevención y erradicación son un componente esencial de la gestión de riesgos psicosociales. La adhesión a este tratado no fue un acto simbólico; generó una obligación directa y exigible para que Ecuador creará mecanismos legales específicos para prevenir y sancionar el acoso laboral, como las normativas nacionales: Ley Para la erradicación de la violencia y acoso, y la en la Norma MDT-2025-093 son el cumplimiento directo de este compromiso internacional, demostrando que la evolución legal del país está intrínsecamente ligada a su integración en un marco global de derechos laborales.

- Publicaciones y herramientas de la OIT: La OIT Ha publicado diversos materiales relevantes, como “La prevención del estrés en el trabajo: lista de puntos de comprobación” y el paquete de formación SOLVE, que integra la promoción de la salud en las políticas de SST (11). El informe conjunto OIT/OMS “Salud en el trabajo” (2022) también es una referencia clave (37).

2.1.2. Comunidad Andina (CAN)

Como país miembro de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), Ecuador está sujeto a las disposiciones del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decisión 584) y su Reglamento (Resolución 597). La normativa andina es de aplicación directa y prevalente en el Ecuador.

- Decisión 584 – Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo: Es el marco general para la región, su artículo 1, literal g define “factores de riesgos psicosociales” como “las condiciones de la organización del trabajo que influyen en la salud de las personas”. El artículo 11 obliga a los empleadores a “identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente”, lo que incluye de manera explícita los riesgos psicosociales como parte central de cualquier Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).
- Resolución 957 - Reglamento del Instrumento Andino: Desarrolla las disposiciones de la Decisión 584. Detalla la obligación de las empresas de contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), Cuyo objetivo es prevenir las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, reforzando la necesidad de controlar los riesgos en su origen (42).

2.1.3. Organización Mundial de la Salud (OMS)

La Organización Mundial de la Salud (OMS) juega un papel crucial en la promoción de la salud mental a nivel global y en el entorno laboral. Las directrices de la OMS son una referencia fundamental para que Ecuador desarrolle e implemente políticas y programas efectivos de salud mental en el trabajo. Aunque la OMS no es un ente legislador, su rol es fundamental como autoridad científica que proporciona la evidencia y las directrices que informan las políticas públicas de salud a nivel global.

- Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo (2022): Estas directrices proporcionan recomendaciones basadas en la evidencia para promover la salud mental y prevenir los trastornos mentales en el trabajo, así como para apoyar a las personas con afecciones de salud mental a participar y prosperar en el trabajo. Incluyen recomendaciones sobre intervenciones organizacionales (consideradas de prevención primaria), capacitación de directivos y trabajadores (prevención secundaria), y apoyo para el retorno al trabajo (prevención terciaria) (11,37).
- Plan de Acción Integral sobre Salud Mental 2013 – 2030: Este plan enmarca el compromiso global con la salud mental, del cual la salud ocupacional es un componente esencial. Este plan busca promover la salud mental, prevenir los trastornos mentales, prestar atención, mejorar la recuperación, promover los derechos humanos y reducir la mortalidad, la morbilidad y la discapacidad de las personas con trastornos mentales (11).
- Definiciones y recomendaciones generales: La OMS hoy define el trabajo decente como un factor protector de la salud mental, proporcionando un

medio de vida, sentido de confianza, propósito y logro, y oportunidades de relaciones positivas. Identifica múltiples riesgos para la salud mental en el trabajo, como cargas de trabajo excesivas, falta de control, horarios inflexibles, cultura institucional negativa, violencia y acoso, hoy demandas conflictivas entre la vida familiar y laboral (11).

Este cuerpo normativo internacional y regional no es meramente aspiracional. En el sistema jurídico ecuatoriano, los tratados de derechos humanos ratificados, como los convenios fundamentales de la OIT, ostentan una jerarquía que puede ser incluso superior a las leyes ordinarias. Esto significa que crean un “piso mínimo” de protección que es jurídicamente vinculante para el Estado y los empleadores. La legislación nacional posterior, por tanto, no crea el derecho a la protección de la salud mental en el trabajo, sino que la operativiza, reglamentando una obligación preexistente.

2.2. Normativa Nacional

La legislación ecuatoriana establece un marco para la protección de los derechos de los trabajadores, incluyendo el derecho a un ambiente de trabajo seguro y saludable. La legislación ecuatoriana ha sido actualizada para reflejar los estándares internacionales y las necesidades actuales de los trabajadores.

2.2.1. Constitución de la República del Ecuador

La constitución de la República del Ecuador, como norma suprema, sienta las bases para la protección de la salud en el trabajo. El artículo 33 establece que “el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones de retribuciones

justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (43) (44). Este artículo es fundamental, y hay que consagrar el derecho a un trabajo saludable.

Además, el artículo 326, numeral 5, determina que “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (45). Este mandato constitucional obliga al estado y a los empleadores a asegurar condiciones laborales que no menoscaben la salud integral de los trabajadores. La constitución también garantiza la igualdad y prohíbe la discriminación por cualquier motivo, lo cual es relevante para la prevención de riesgos psicosociales como el acoso (43,44). Específicamente, el artículo 331 garantiza a las mujeres igualdad en el acceso al empleo y a la formación, y la adopción de medidas para eliminar desigualdades (43,44).

2.2.2. Código del Trabajo

El Código del Trabajo en Ecuador Desarrollo de las disposiciones constitucionales en el ámbito laboral. El artículo 38 señala que “Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador...”(46). Esta disposición establece la responsabilidad primordial del empleador en la gestión de los riesgos laborales.

Así mismo, el artículo 140 del Código del Trabajo obliga a los empleadores a “asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o vida”. Complementariamente, los trabajadores están obligados a “acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y las facilitadas por el empleador” (46). El incumplimiento de estas medidas por parte del trabajador puede ser causal de terminación del contrato.

2.2.3. Decreto Ejecutivo 255 (enero 2024) – Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Decreto Ejecutivo 255, Promulgado en enero de 2024, representa la modernización más significativa hoy de la normativa de seguridad y salud en el trabajo en décadas, derogando al obsoleto el Decreto 2393 de 1986. Este nuevo reglamento constituye un punto de inflexión por su especificidad y enfoque técnico:

- **Reconocimiento Explícito y Gestión Obligatoria:** aborda frontalmente los riesgos psicosociales. El artículo 11 obliga a los empleadores a “identificar, medir, evaluar, controlar y vigilar permanentemente los riesgos del trabajo”, lo que incluye los factores psicosociales como la carga de trabajo, la organización de las tareas, el estilo de mando la comunicación y el acoso (47).
- **Vigilancia Integral de la Salud:** el artículo 22, establece la obligatoriedad de la vigilancia de la salud, la cual debe ser realizada por personal especializado y debe considerar “la exposición a factores de riesgo y carga física y mental”. La inclusión explícita de la “carga mental” es un avance fundamental, pues obliga a evaluar aspectos cognitivos y emocionales del trabajo que son fuente directa de estrés (47).
- **El Rol del Profesional de Psicología:** el artículo 21, Introduce la obligación para las empresas con 300 o más trabajadores de contar con los servicios de un profesional con título de cuarto nivel en psicología con especialización en seguridad y salud en el trabajo. Este profesional es el encargado técnico de diseñar, implementar y evaluar los programas de prevención de riesgos psicosociales, asegurando una gestión basada en evidencia científica (47).

La especificidad del Decreto 255 elimina la ambigüedad de la normativa anterior, que permitía interpretaciones laxas y una fiscalización deficiente en materia de salud mental. Al definir claramente los riesgos psicosociales, exigir la vigilancia de la “carga mental” y requerir un profesional especializado, se crea un estándar claro y auditable para los empleadores. Sin embargo, esta claridad legal ha puesto de manifiesto un nuevo y profundo desafío: la brecha de implementación. Un estudio técnico realizado en 2025, un año después de la entrada en vigencia del decreto, reveló que, si bien el 79.6% de los profesionales de seguridad y salud en el trabajo conocer la normativa, sólo el 23.6% de las organizaciones han actualizado completamente sus sistemas de gestión para cumplir con ella (48). Este dato evidencia una desconexión crítica entre un marco legal robusto y la capacidad real de las empresas para cumplir y del Estado para fiscalizar.

2.2.4. Acuerdos Ministeriales del Ministerio del Trabajo (MDT)

El ministerio de trabajo ha emitido varios acuerdos ministeriales que abordan de manera más directa la prevención de los riesgos psicosociales y la protección de la salud mental en el trabajo.

- Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082 (Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral): Este acuerdo tiene como objeto establecer regulaciones para el acceso a procesos de selección en igualdad de condiciones y garantizar la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, estableciendo mecanismos de prevención de riesgos psicosociales (44). El artículo 9 de este acuerdo establece la obligatoriedad para las empresas e instituciones públicas y privadas con más de 10 trabajadores de implementar un programa de prevención de riesgos psicosociales, que debe

incluir acciones para fomentar una cultura de no discriminación e igualdad de oportunidades (44). Este programa debe ser reportado anualmente el Ministerio del Trabajo.

- Acuerdo Ministerial MDT-2020-244 (Protocolo para la prevención y atención en casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo): Expedido el 2 de diciembre de 2020, este protocolo es de aplicación obligatoria para todas las instituciones del sector Público y empleadores y trabajadores del sector privado (49). La disposición general tercera de este acuerdo vincula directamente a este protocolo con el Programa de al Ministerio del Trabajo” (49). Esto refuerza la idea de que la prevención del acoso y la violencia era una parte integral de la gestión de los riesgos psicosociales.
- Acuerdo Ministerial MDT -2024-196 (Normas Generales para el cumplimiento y control de las obligaciones laborales de los empleadores públicos y privados en materia de seguridad y salud en el trabajo): Este acuerdo más reciente, se enfoca en normar la gestión de seguridad e higiene, y se espera que refuerce las obligaciones de los empleadores en la protección de la salud física y mental de los trabajadores (50). Obliga a los empleadores a adoptar medidas técnicas para garantizar la seguridad y salud incluyendo la protección de la integridad física y mental (50). También Full el desarrollo de programas de capacitación en SST y y garantizar la protección de grupos de atención prioritaria, considerando la carga física y mental (50). Prohíbe obligar a los trabajadores a laborar en condiciones que afecten su salud física y mental.

- Guías del Ministerio del Trabajo: el Ministerio del Trabajo ha desarrollado herramientas para facilitar el cumplimiento de estas normativas, como la “Guía para la implementación del programa de prevención y riesgos psicosocial” (25) y la “Guía Para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgos psicosocial” (10). Estas guías detallan las fases del programa (preparación, identificación de metodología, evaluación, análisis de resultados, plan de acción, desarrollo de medidas, y seguimiento y mejora) y proporcionan el cuestionario validado para el diagnóstico inicial.

2.2.5. Corte Constitucional en la Protección de Derechos Laborales

En el sistema jurídico ecuatoriano, la jurisprudencia de la Corte Constitucional es una fuente formal de derecho. Sus sentencias tienen efectos erga omnes (para todos) y son vinculantes, lo que significa que sus interpretaciones sobre el alcance de los derechos fundamentales deben ser acatadas por todos los jueces y autoridades públicas del país.

- Sentencia No. 986-19-JP/21

La Sentencia No. 986-19-JP/21, emitida en 2022, Constituye un hito jurisprudencial que transforma radicalmente la comprensión y el tratamiento del acoso laboral en Ecuador.

- Definición de acoso laboral: hoy la corte va más allá de las definiciones legales y conceptualiza el acoso laboral no como un simple conflicto interpersonal, si no como una “forma de violencia estructural que causa daños a bienes constitucionales como la salud, la integridad y el trabajo en condiciones dignas”(51). Al calificarlo

de “estructural”, la Corte reconoce que el acoso a Menudo se arraiga en las dinámicas de poder y la cultura de la organización.

- Vulneración de derechos fundamentales: la sentencia establece un vínculo directo entre el acoso laboral y la vulneración de múltiples derechos constitucionales, como la dignidad, la integridad personal, la igualdad y no discriminación, y el derecho a un trabajo digno (52). Este enfoque eleva el problema desde una mera infracción al Código del Trabajo a una cuestión de derechos fundamentales, lo que justifica la intervención de la justicia constitucional.
- Obligaciones del Estado: la corte no se limita a declarar la violación de derechos en los casos concretos, sino que impone obligaciones proactivas al Estado. Reafirma que el Estado tiene el deber de adoptar medidas preventivas y de crear mecanismos de protección eficaces para todos los trabajadores, tanto en el sector público como en el privado(51).

Este fallo representa la judicialización de la salud mental laboral al más alto nivel. Antes de esta sentencia, hoy un caso de acoso se tramitaba principalmente a través de un procedimiento de visto bueno ante el Ministerio del Trabajo, cuyo objetivo principal era la terminación de la relación laboral. La Corte cambia el enfoque radicalmente: el problema central no es si el trabajador puede terminar su contrato, sino que sus derechos fundamentales han sido violados y deben ser reparados. Esto abre la puerta a la acción de protección como una vía judicial más expedita y efectiva para obtener tutela y reparación integral, alterando fundamentalmente la estrategia legal disponible para las víctimas.

Las medidas de reparación ordenadas por la Corte hoy en esta sentencia trascienden los casos individuales y buscan generar un impacto sistémico:

- El Plan de Prevención Obligatoria: la Corte Ordena directamente al Ministerio del Trabajo que labore e implemente un plan nacional de prevención de acoso laboral. Esta medida es un claro ejemplo de activismo judicial, ante la inanición de otras funciones del Estado, interviene para llenar un vacío de política pública y garantizar la eficacia material de los derechos.
- El Rol de la Defensoría del Pueblo: al ordenar a la Defensoría del Pueblo que realice un seguimiento semestral del cumplimiento de dicho plan, la Corte establece un mecanismo de control y rendición de cuentas, asegurando que su orden no quede en el papel.

De esta manera, la Corte Constitucional no sólo resuelve casos, sino que actúa como un motor de política pública. Identifica un problema sistémico y, en lugar de simplemente “exhortar” a la autoridad competente, le ordena actuar. Este es un mecanismo por el cual el poder judicial puede forzar la acción ejecutiva para cerrar la brecha entre la norma y la práctica.

2.2.6. Normativa del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)

El IESS, como entidad rectora de la seguridad social en Ecuador, también tiene un rol en la gestión de riesgos laborales.

- La Resolución C.D. 513 del IESS Establece el marco para la calificación de enfermedades profesionales (53). Bajo este reglamento, las condiciones de salud mental derivadas de la exposición a riesgos y con sociales en el trabajo, como el síndrome de burnout, los trastornos de ansiedad o la depresión, pueden

ser reconocidas como enfermedades profesionales, hoy dando acceso al trabajador a las prestaciones económicas y de salud correspondientes. La prevención y gestiona las consecuencias de las enfermedades profesionales, incluyendo aquellos derivados de factores psicosociales (54).

- La Resolución IESS-DG-2023-0042-R, por ejemplo, aborda la creación de Comités de Operaciones de Emergencia y la gestión de riesgos de manera general.
- Resolución C.D.692 del IESS, Reconociendo las demoras y y la incertidumbre en los procesos de calificación, el IESS emitió la resolución 692 en marzo del 2025, introduciendo 5 cambios procesales clave (55). El cambio más significativo es el establecimiento de un plazo máximo de 30 días para que el IESS hp emita una calificación final en los casos que involucren fallecimiento de un afiliado. Esta reforma va más allá de una simple mejora administrativa; representa una forma de justicia procesal que actúa como medida de prevención secundaria. Antes de esta resolución, los familiares de un trabajador fallecido podían enfrentar esperas indefinidas para que el IESS hoy determinar hacia la muerte era de origen laboral, dejándolos en un limbo legal y financiero. Esta demora burocrática en sí misma una fuente potente de estrés y angustia psicológica, lo que constituye una “victimización secundaria”. Al imponer un plazo estricto de 30 días, la Resolución 692 proporciona certeza y celeridad procesal, mitigando el daño psicológico adicional a las familias que ya están lidiando con una pérdida.

2.2.7. El Derecho a la Desconexión Digital

La legislación ecuatoriana ha dado un paso vanguardista al adaptarse a las nuevas realidades del trabajo digital y el fenómeno del “tecnoestrés”.

- Ley para la Erradicación de la Violencia y Acoso en todas las modalidades de Trabajo: Publicada en el Registro Oficial el 16 de mayo de 2024, estableció un principio fundamental al reformar el Código del Trabajo. Esta ley tipificó explícitamente la violación del derecho a la desconexión digital, el desacato al tiempo de descanso y la intromisión en la privacidad personal y familiar como formas de acoso laboral (56). Este acto legislativo reconoció formalmente que el trabajo ya no está confinado a un espacio físico o a un horario definido, y que la hiper conectividad es una nueva fuente de riesgo psicosocial.
- Reglamentación y Excepciones: para operativo usar este derecho, el ministerio del trabajo emitió la Norma MDT-2025-093 el 14 de agosto de 2025, regulando su aplicación en el sector público (57). Esta norma establece que, si bien la desconexión digital es la regla general, existen cuatro excepciones claves:
 - Servidores públicos que desempeñen cargos de nivel jerárquico superior.
 - Aquellos cuya función requiera, por su naturaleza, una disponibilidad permanente.
 - Situaciones de fuerza mayor, caso fortuito o cuando se requiera colaboración extra para garantizar la continuidad de un servicio público urgente.
 - Cuando el trabajador acepte de forma expresa o tácita la ejecución de actividades fuera de su jornada laboral.

Si bien el reconocimiento del derecho a la desconexión es un avance significativo, las excepciones introducen zonas grises que podrían ser problemáticas. La cuarta

excepción, “aceptación tácita”, es particularmente susceptible de controversia. Podría dar lugar a disputas legales donde un empleador argumente que el historial de un trabajador de responder a correos electrónicos o mensajes fuera del horario laboral constituye una “aceptación tácita” de estar disponible. Esto podría, en la práctica, socavar el mismo derecho que la ley busca proteger, trasladando la carga de establecer límites del empleador al trabajador y creando un potencial vacío legal que podría ser explotado en detrimento del bienestar del empleado.

2.2.8. Normas Técnicas Ecuatorianas (NTE INEN -ISO)

El Servicio Ecuatoriano de Normalización (INEN) Ha adoptado normas ISO relacionados con el ergonomía que son pertinentes para la prevención del estrés laboral.

- NTE INEN-ISO 6385 (Principios Ergonómicos en el diseño de sistemas de trabajo): esta norma establece principios para optimizar el bienestar, la seguridad y la salud humana y el diseño de sistemas de trabajo (58).

El análisis de la normativa ecuatoriana revela un panorama de contrastes, en un marco legal teóricamente avanzado que se enfrenta a importantes desafíos en su aplicación práctica.

Ecuador ha construido una arquitectura legal sofisticada y coherente para la gestión del estrés laboral. La normativa es moderna, está alineada con los estándares internacionales de la OIT y CAN, y es específica en sus mandatos, como lo demuestra el Decreto 255 y las regulaciones sobre acoso y desconexión digital. Sobre el papel, el país cuenta con un marco jurídico robusto y completo para proteger la salud mental de su fuerza laboral.

A pesar de la solidez del marco legal, su efectividad se ve comprometida por una profunda brecha entre la ley y la práctica. Esta brecha se manifiesta en varios frentes críticos:

- Dificultades de cumplimiento empresarial: como se mencionó, el estudio técnico sobre el Decreto 255 muestra que en un año después de su promulgación, más del 76% de las empresas aún no habían cumplido plenamente con la actualización de sus sistemas de gestión (48). Las principales dificultades reportadas incluyen la evaluación de riesgos y la conformación de comités de SST, lo que sugiere una falta de capacidad técnica o de recursos.
- Retos estructurales de la economía ecuatoriana: un análisis más amplio revela desafíos estructurales que obstaculizan la aplicación universal de la ley. El editorial “Retos y prioridades en la SST en Ecuador, 2025” destaca que la estructura productiva del país se caracteriza por un predominio abrumador de microempresas (aproximadamente el 95% tiene menos de 9 empleados) y una alta tasa de informalidad laboral, donde más del 60% de la población en edad de trabajar no está afiliada a la seguridad social (59). Para esta vasta porción de la fuerza laboral, las protecciones legales sobre estrés laboral son, en la práctica, inexistentes.
- Acceso desigual a la prevención: existe una preocupante falta de acceso a exámenes médicos ocupacionales y programas de capacitación en STT, afectando de manera desproporcionada a las poblaciones más vulnerables, como las mujeres, los trabajadores mayores de 50 años y aquellos en sectores de alto riesgo como la agricultura y la construcción (59).

Ecuador ha logrado construir con éxito un sofisticado andamiaje legal para la gestión del estrés laboral y la protección de la salud mental en el trabajo. Sin embargo, el análisis demuestra que el principal desafío ya no reside en la creación de más leyes, sino en la implementación efectiva de las existentes. La eficacia última de este marco normativo dependerá de un esfuerzo concertado para cerrar la brecha entre el papel y la práctica. Esto exige a fortalecer la capacidad de fiscalización del Estado, desarrollar mecanismos de apoyo técnico y financiero para las pequeñas y medianas empresas, y, fundamentalmente, promover una cultura organizacional de bienestar genuino que trascienda el mero cumplimiento burocrático a la normativa.

Capítulo III

3. Estrategias de Promoción y Prevención del Estrés Laboral en Ecuador

La gestión eficaz del estrés laboral en Ecuador trasciende la mera aplicación de intervenciones aisladas; exige la adopción de un enfoque estratégico, sistemático e integral. En el Ecuador existe una certeza: el estrés laboral es un fenómeno de alta prevalencia en el país, con consecuencias severas para la salud de los trabajadores y la productividad de las empresas. Así mismo, se ha demostrado que Ecuador cuenta con un marco normativo robusto y de cumplimiento obligatorio, alineado con los más altos estándares internacionales, que obliga a los empleadores a gestionar los riesgos psicosociales.

Este capítulo se adentra en el núcleo de la solución, abordando de manera exhaustiva las estrategias de promoción y prevención. Se establece un argumento central: si bien el país posee las herramientas legales necesarias, el desafío primordial no reside en la falta de regulación, sino en la brecha existente entre la letra de la ley y su implementación efectiva en el día a día de las organizaciones. Para superar esta brecha, es imperativo transitar desde una cultura de mero cumplimiento burocrático hacia una de compromiso genuino y estratégico con el bienestar integral del trabajador.

Para ello, se analiza en profundidad tres pilares fundamentales. Primero, se analizará el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales, detallando sus fases obligatorias y examinando críticamente los desafíos que impiden su plena efectividad. Segundo, se expondrá el modelo jerárquico de los tres niveles de prevención (Primario, secundario y terciario) como el marco estratégico más válido para guiar la acción, dando un análisis detallado y ejemplos concretos para cada

nivel. Tercero, se explorará el ecosistema de iniciativas y casos de estudio existentes en el contexto ecuatoriano, demostrando que la prevención efectiva es una meta alcanzable. Finalmente, se propondrá un modelo de gestión integrado, diseñado para que las organizaciones ecuatorianas puedan construir una hoja de ruta práctica, basada en la evidencia y orientada a resultados, que no sólo cumpla con la normativa, sino que fomenta entornos laborales más saludables, residentes y sostenibles.

3.1.Programas de Prevención de Riesgos Psicosociales obligatorios en Ecuador

La normativa ecuatoriana ha establecido la obligatoriedad de implementar programas de prevención de riesgos psicosociales en los lugares de trabajo, no que constituye un pilar fundamental en la estrategia nacional contra el estrés laboral.

Más allá de los modelos teóricos de prevención, en Ecuador la gestión de los riesgos y costes sociales está regulada por un procedimiento administrativo específico y de cumplimiento obligatorio. El Ministerio de Trabajo ha establecido un marco claro para la implementación del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales, proporcionando guías y herramientas para facilitar su ejecución (25).

3.1.1. Marco Regulatorio y Objetivos del Programa

Como se mencionó en el capítulo anterior, el Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082 y el Acuerdo Ministerial MDT-2020-244 establecen la obligatoriedad para las empresas e instituciones públicas y privadas con más de 10 trabajadores de implementar y reportar anualmente un Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales (25,44,49).

El objetivo general de estos programas es prevenir y/o minimizar los riesgos psicosociales para mejorar las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores

y servidores (25). Los objetivos específicos incluyen implementar medidas de prevención, promoción y educación en riesgos psicosociales.

3.1.2. Fases del Programa: Diagnóstico, Intervención y Seguimiento

La guía del Ministerio del Trabajo detalla un proceso estructurado para la implementación del programa, que se puede agrupar en fases de diagnóstico, intervención y seguimiento (25):

- Fase 1: Preparación y Diagnóstico (Evaluación de Riesgos)

El primer paso para una gestión eficaz es un diagnóstico preciso. Esta fase inicial es crucial para entender la realidad psicosocial de la organización y sentar las bases para un plan de acción permanente.

La conformación de un equipo de trabajo responsable es fundamental.

Idealmente, este equipo debe ser multidisciplinario, incluyendo a representantes de Talento Humano, Seguridad y Salud Ocupacional (SSO), el servicio médico de la empresa (si existe), y delegados de los trabajadores o del comité paritario. Esta diversidad de perspectivas asegura un enfoque más integral y fomenta la participación (60).

Antes de aplicar cualquier herramienta, es indispensable realizar una campaña de sensibilización y comunicación. Se debe informar a todo el personal sobre el propósito de la evaluación, explicando qué son los riesgos psicosociales y por qué su gestión es importante para todos. Es vital garantizar la absoluta confidencialidad de las respuestas y fomentar una participación honesta y abierta, disipando cualquier temor de represalias (61).

La elección de la herramienta de evaluación es una decisión clave, El ministerio del Trabajo, a través de la “Guía para la aplicación del cuestionario de prevención de riesgo psicosocial”, Ofrece un instrumento propio y validado para el contexto ecuatoriano. Este cuestionario consta de 58 preguntas (ítems) agrupadas en 8 dimensiones, y su uso recomendado pero no obligatorio (62). La normativa permite que las empresas utilicen otras metodologías reconocidas internacionalmente que cuenten con la debida validación y fiabilidad como el método ISTAS 21 (versión española) o el F-PSICO (60). La elección dependerá de la complejidad de la organización y la profundidad del análisis deseado.

El proceso de aplicación y tabulación debe ser riguroso. La aplicación puede ser presencia a lo digital. Si es presencial, se recomienda realizarla por segmentos o grupos jerárquicos homogéneos para evitar que la presencia de supervisores inhiba las respuestas de sus subordinados (25). Una vez recopilados los datos, se procede a su tabulación para obtener un diagnóstico que muestra los niveles de riesgo (alto, medio, bajo) tanto a nivel global como para cada una de las dimensiones evaluadas. Este informe diagnóstico es el insumo principal para la siguiente fase.

- Fase 2: Planificación y Ejecución del Plan de Acción

Con el diagnóstico en mano, la organización debe pasar del análisis a la acción. Esta fase consiste en traducir los datos en un plan de intervención concreto, con objetivos claros, actividades definidas, responsables y plazos. El primer paso es el análisis de los resultados del diagnóstico. El equipo responsable debe identificar las áreas críticas, es decir, aquellas dimensiones

o grupos de trabajadores que presenten niveles de riesgo “alto” o “medio-alto” (25). Este análisis permite priorizar las intervenciones donde son más necesarias.

El diseño de las intervenciones debe ser coherente con los hallazgos. Aquí es donde el modelo de tres niveles de prevención se vuelve una herramienta práctica de planificación. Si el diagnóstico revela problemas con la carga de trabajo (riesgo alto), el plan de acción debe incluir intervenciones de prevención primaria (revisión de procesos, planificación de la carga, etc). Si se detecta falta de habilidades de comunicación, se planificarán talleres de prevención secundaria. Para estructurar las actividades de capacitación y sensibilización, se puede tomar como referencia el Método ARIPE (ajustar, reactivar, informar, proceso, evaluar), propuesto en el modelo de plan de promoción de la salud del trabajo del Ministerio de Salud Pública (60).

Según la “Guía para la implementación del programa de prevención de riesgo psicosocial” del Ministerio de Trabajo, el plan de acción debe contener como mínimo los siguientes componentes: actividades de sensibilización sobre la importancia de la salud mental, un plan de capacitación sobre riesgos psicosociales, una estrategia de comunicación interna para mantener informado al personal, y la implementación y difusión del protocolo de prevención y atención de casos de discriminación y acoso laboral (61).

- Fase 3: Registro, Seguimiento y Mejora continua

La implementación del programa no concluye con la ejecución de las actividades. La normativa ecuatoriana exige un proceso de registro y seguimiento que asegure la continuidad y la mejora del sistema de gestión. El registro en el Sistema único de Trabajo (SUT) es un paso administrativo obligatorio. Tanto la planificación del programa como el informe de ejecución de las actividades deben ser cargados en la plataforma del Ministerio del Trabajo anualmente. Este registro es el principal medio de verificación del cumplimiento por parte de la autoridad laboral (25).

Para que el programa sea más que un simple trámite, es crucial definir y monitorear indicadores de gestión. Estos pueden ser indicadores de proceso (ej: número de trabajadores capacitados, porcentaje de cumplimiento del plan) e indicadores de resultado (ej. Reducción de los niveles de riesgo en la siguiente evaluación, disminución de las tasas de ausentismo o rotación, mejora en las encuestas de clima laboral) (63). El seguimiento de estos indicadores permite evaluar objetivamente la efectividad de las intervenciones.

Finalmente, el programa debe ser concebido como un ciclo de mejora continua (PHVA: Planificar, Hacer, Verificar, Actuar) , En línea con los principios de los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (60). La evaluación anual no es el fin del proceso, sino el inicio de un nuevo ciclo de diagnóstico, ajuste del plan de acción y nuevas intervenciones, asegurando que la organización se adapte a los cambios y mejore constantemente su ambiente psicosocial.

A pesar de la claridad del marco normativo, la persistencia de altos niveles de estrés laboral en Ecuador sugiere una brecha significativa entre la obligación legal y la acción organizacional efectiva. Esta discrepancia se origina en una dicotomía fundamental: la diferencia entre el mero cumplimiento formal y un compromiso genuino con el bienestar del trabajador. La existencia de un procedimiento estandarizado y un cuestionario oficial, si bien diseñados para facilitar la gestión, paradójicamente puede fomentar un enfoque superficial y burocrático.

El proceso normativo, al ofrecer una guía clara y un mecanismo de reporte definido como el Sistema único de Trabajadores (SUT), simplifica la demostración de cumplimiento para las empresas (25). Sin embargo, esto representa una herramienta de doble filo. Por un lado, democratiza el acceso a la gestión de riesgos psicosociales; por otro, abre la puerta a un cumplimiento superficial. Es logísticamente posible que una organización aplique el cuestionario, elabore un informe genérico como un plan de acción vago, y lo registre en el SUT para cumplir con la formalidad, sin haber implementado cambio significativo alguno en sus prácticas laborales.

El origen de este fenómeno radica en que las verdaderas causas del estrés son de naturaleza organizacional y sistémica (sobrecarga de trabajo, estilos de liderazgo deficientes, falta de autonomía, cultura tóxica) y su modificación requiere un esfuerzo profundo, sostenido y políticamente complejo para la empresa(9,14,17). En contraste, aplicar una encuesta y organizar talleres puntuales es logísticamente más sencillo y menos disruptivo. Por lo tanto, muchas organizaciones optan por el camino de menor resistencia, generando una “ilusión de acción” que satisface el registro legal pero deja intactas las raíces del problema.

Este escenario de “cumplimiento sin compromiso” explica por qué, a pesar de contar con una de las legislaciones más avanzadas de la región en esta materia, los indicadores de estrés y burnout no muestran una mejora sustancial(8,19). Por ello, es imperativo advertir que el verdadero valor del programa obligatorio no reside en la aplicación del cuestionario ni en el registro del informe, sino en el compromiso real y verificable con el plan de acción que se deriva de sus hallazgos. El diagnóstico es el mapa, no el destino. La transición de una cultura de la conformidad a una cultura de la prevención activa es el desafío más importante para la salud ocupacional en el Ecuador.

3.2.Modelo Estratégico Integral: Los Tres Niveles de Prevención

Para abordar el estrés laboral de manera efectiva, es indispensable adoptar un modelo estratégico que vaya más allá de las intervenciones puntuales y reactivas. El enfoque más validado en el campo de la salud pública y ocupacional es el modelo de prevención en tres niveles: primario, secundario y terciario (64). Este modelo jerárquico asocia acciones que no solo atienden las consecuencias del estrés, sino que, se enfocan en eliminar sus causas raíz. Si bien muchas empresas tienden a concretar sus esfuerzos en los niveles secundario y terciario por ser percibidos como más sencillos de implementar, la evidencia demuestra que la máxima efectividad y el mayor retorno de la inversión se encuentran en la prevención primaria.

3.2.1. Prevención Primaria: Eliminar el Riesgo en su Origen

La prevención primaria constituye el pilar fundamental de cualquier estrategia de gestión de riesgos psicosociales. Su objetivo no es enseñar a los trabajadores a “soportar” un ambiente tóxico, sino modificar las condiciones de trabajo para que sean inherentemente más saludables. Este enfoque se centra en la organización y

no en el individuo, reconociendo que la mayoría de los estresores laborales son sistémicos. Las intervenciones de este nivel son las más proactivas, sostenibles y, a largo plazo, las más rentables.

La prevención primaria se centra en eliminar o reducir los factores de riesgo social en su origen, modificando el entorno laboral y la organización del trabajo para hacerlo menos estresante (65). Es el enfoque más proactivo y efectivo a largo plazo.

Las medidas incluyen:

- **Diseño del trabajo:** Asegurar que la carga de trabajo sea adecuada a las capacidades y recursos de los trabajadores, fomentar el uso de habilidades, definir claramente los roles y responsabilidades, y aumentar el control de la autonomía sobre las tareas (9,18,66). Una de las áreas clave es el diseño y contenido de trabajo. Las tareas monótonas, repetitivas o con una carga mental excesiva son fuentes significativas de estrés. La prevención primaria implica combatir estos factores mediante una planificación adecuada de las actividades para evitar la sobrecarga (67), el enriquecimiento de los puestos para incluir mayor variedad y significado, y asegurar un ajuste óptimo entre las competencias de la persona y las demandas de su rol (68).
- **La carga y ritmo de trabajo:** Son consistentemente identificados como los principales estresores. En Ecuador, la sobrecarga laboral es citada como la causa principal del estrés por el 28% de los afectados (69), junto con la imposición de plazos de ejecución poco realistas (70). Una estrategia primaria eficaz debe incluir una planificación de metas y objetivos que sea participativa, Involucrando a los trabajadores para asegurar que las expectativas sean desafiantes pero alcanzables (71). Asimismo, es crucial

revisar y optimizar los procesos internos para eliminar la burocracia innecesaria que genera trabajo improductivo y frustración (72). La norma técnica ecuatoriana NTE INEN-ISO 6385, que establece principios de económicos en el diseño de sistemas de trabajo ofrece un marco técnico sólido para guiar estas mejoras, optimizando el bienestar y la seguridad (58).

- Organización del tiempo de trabajo: Establecer horarios de trabajo razonables, flexibles cuando sea posible, garantizar descansos adecuados durante la jornada y promover la desconexión digital fuera del horario laboral para facilitar la recuperación (18).

Una de las intervenciones de prevención primaria más relevantes en el contexto laboral moderno es la garantía del derecho a la desconexión digital. Las recientes reformas legales en Ecuador han elevado este derecho a una obligación para los empleadores (31). Este no es sólo un derecho individual, sino una medida organizacional que busca proteger el tiempo de descanso y recuperación del trabajador, previniendo el agotamiento y el burnout derivados de la hiperconectividad (73). El Acuerdo Ministerial MDT-2022-237 Obliga a las empresas a contar como una política formal de desconexión, que debe incluir capacitación sobre el respeto a la jornada laboral y lineamientos claros para los supervisores sobre la prohibición de enviar requerimientos fuera de horario de trabajo. Esta medida actúa directamente sobre la organización del tiempo de trabajo, uno de los factores de riesgo psicosocial más importantes (74).

Los horarios de trabajo también juegan un papel determinante. Las jornadas laborales que exceden consistentemente las 40 horas semanales legales en

Ecuador (73) son un factor de riesgo directo para el agotamiento. La prevención primaria en este ámbito implica no solo respetar los límites legales, sino también promover activamente la flexibilidad horaria y políticas que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar, un aspecto fundamental para el bienestar integral (68).

- Control y autonomía: El control y la autonomía sobre el propio trabajo son factores protectores poderosos. La falta de control es un estresor clave (70), mientras que aumentar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones sobre cómo, cuándo y dónde realizan sus tareas incrementa su percepción de control y reduce la tensión (68).
- Ambiente y equipo de trabajo: El ambiente y equipo de trabajo deben ser adecuados. Esto incluye tanto las condiciones físicas (control de ruido, iluminación adecuada, confort térmico) (75) como la provisión de los recursos, herramientas y tecnología necesarios para desempeñar las funciones de manera eficiente. La falta de recursos es una fuente constante de frustración y estrés.
- Cultura organizacional y relaciones interpersonales: La cultura organizacional es las relaciones interpersonales son quizás el componente más crítico de la prevención primaria. Es imperativo fomentar un clima laboral basado en el apoyo mutuo, la confianza y el respeto (45). Esto requiere formar a los supervisores en estilos de liderazgo positivos y de apoyo, en contraposición a los modelos autoritarios que son una fuente directa de estrés (68). El entrenamiento en liderazgo no debe ser visto como un beneficio “blando”, sino como una medida de control de riesgos

indispensable. Una parte no negociable de esta cultura es la tolerancia cero al acoso y la violencia. La implementación de protocolos claros y efectivos contra el acoso laboral, el acoso sexual y toda forma de discriminación es un componente obligatorio del programa de prevención de riesgos psicosociales en Ecuador, según el Acuerdo Ministerial MDT-2020-244 (76).

3.2.2. Prevención Secundaria: Detectar y Fortalecer

La prevención secundaria actúa como una segunda línea de defensa. Su objetivo es doble: por un lado, detectar de manera temprana los signos de estrés en individuos o grupos de riesgo y, por otro, fortalecer las habilidades y recursos de los trabajadores para que puedan afrontar las presiones de manera más efectiva. Es fundamental entender que estas estrategias son un complemento a la prevención primaria, no un sustituto. No se puede compensar un entorno de trabajo tóxico únicamente con talleres de resiliencia.

Las acciones incluyen:

- **Capacitación a directivos y trabajadores:** Es una de las herramientas más comunes en este nivel. Ofrecer formación sobre qué es el estrés laboral, sus causas, consecuencias y cómo identificarlo; además, pueden incluir el manejo del estrés, el fomento de la resiliencia, el desarrollo de la inteligencia emocional, el entrenamiento en comunicación asertiva y la capacitación en técnicas de resolución de conflictos (71). En Ecuador, existen diversas ofertas de formación sobre qué es el estrés laboral, cómo identificarlo, manejo del estrés, fomento de la resiliencia, desarrollo de la inteligencia

emocional y técnicas de resolución de conflictos, impartidas por instituciones como el Centro de Educación Continua de la Escuela Politécnica Nacional (CEC-EPN), el Instituto de Emprendimiento e Innovación (IEI) y Coach Group Ecuador.

- Programas de manejo del estrés y desarrollo de resiliencia: La promoción de la salud y el bienestar a través de programas específicos ha ganado popularidad. En Ecuador, una práctica extendida son las pausas activas, que consisten en breves interrupciones de la jornada laboral para realizar ejercicios físicos y de estiramiento, con el objetivo de relajar al empleado, reducir la tensión muscular y mejorar las relaciones interpersonales (45). Otras intervenciones efectivas incluyen la enseñanza de técnicas de relajación y en mindfulness, como la respiración profunda o diafragmática y la meditación, que ayudan a los trabajadores a regular su respuesta fisiológica al estrés. Adicionalmente, el uso de tecnologías para el bienestar, como aplicaciones corporativas de salud mental, está ganando terreno. Un ejemplo aplicable en Ecuador es del programa “mente sana” de Bupa, que ofrece acceso a vídeo consultas con profesionales de salud mental para gestionar el estrés y la ansiedad (77).
- Fomento de estilos de vida saludables: Promover la actividad física, una alimentación balanceada y hábitos de sueño adecuados, Contribuyen al bienestar general y aumentan la resistencia al estrés (25).
- Vigilancia de la salud de los trabajadores: La detección precoz es el otro pilar de la prevención secundaria. Las evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales, que son obligatorias en Ecuador, no deben ser vistas como un

requisito de cumplimiento. Son una herramienta diagnóstica poderosa que permite a la organización identificar a los departamentos, equipos o individuos que están experimentando mayores niveles de estrés, para así poder ofrecerles apoyo de manera temprana y focalizada antes de que los problemas se agraven (61). Realizar evaluaciones médicas periódicas que incluyan aspectos de salud mental y la detección de signos tempranos de estrés o burnout.

3.2.3. Prevención Terciaria: Intervenir y Rehabilitar

La prevención terciaria se activa cuando las medidas primarias y secundarias no han sido suficientes o no se han implementado, y un trabajador ya está sufriendo problemas de salud significativas (físicos o mentales) como consecuencia del estrés laboral. El objetivo de este nivel es proporcionar tratamiento, apoyo para la recuperación y facilitar una reincorporación laboral segura y sostenible, minimizando el daño y evitando recaídas. Las estrategias en este nivel son fundamentalmente reactivas.

Las estrategias son:

- **Protocolos de actuación:** Establecer procedimientos claros para la intervención cuando un trabajador presenta estrés agudo, crónico o burnout (78). Es crucial que la empresa disponga de protocolos de actuación claros para manejar situaciones de crisis. Cuando un trabajador manifiesta síntomas severos de burnout, ansiedad o depresión, los supervisores y el departamento de talento humano deben saber cómo actuar: cómo ofrecer apoyo inmediato, Cómo derivar al trabajador a los servicios de salud y cómo gestionar la situación con el resto del equipo.

- Facilidades para el acceso a servicios de salud mental: El componente más importante de este nivel es garantizar el acceso a ayuda profesional. Las organizaciones deben establecer mecanismos para que los empleados puedan servicios de salud mental de manera confidencial y, si es posible, subsidiada. Esto puede incluir convenios con psicólogos o psiquiatras, o la provisión de programas de asistencia al empleado que ofrezcan atención psicológica personalizada (79).
- Programas de retorno al trabajo y adaptación del puesto de trabajo: La gestión de incapacidades y el reintegro laboral es un derecho del trabajador y una responsabilidad del empleador. El derecho a ser reintegrado al trabajo después de un accidente o enfermedad profesional está protegido por la Constitución (art.326, num.6) (31). El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) Juega un rol central en este proceso, gestionando las prestaciones por incapacidad temporal y los procesos de rehabilitación (53). Las organizaciones deben desarrollar programas de rehabilitación y reinserción laboral que permitan a los trabajadores que han estado de baja por motivos de salud mental reincorporarse de manera gradual y adaptada a sus capacidades, evitando una recaída (80).

A pesar de la lógica de este modelo de tres niveles, En la práctica se observa un desequilibrio estratégico. Las causas fundamentales del estrés, identificadas consistentemente en los estudios, son de naturaleza organizacional: sobrecarga de trabajo, liderazgo deficiente, falta de control y plazos irracionales (75). Sin embargo, muchas de las soluciones que las empresas implementan con mayor frecuencia son de carácter individual y se enmarcan en la prevención secundaria,

cómo talleres de mindfulness, yoga o técnicas de relajación (45). La razón es simple: es logísticamente más fácil y económicamente menos disruptivo organizar un taller que rediseñar los flujos de trabajo de toda una organización o cambiar la cultura de liderazgo. Este enfoque, si no se equilibra con una fuerte inversión en prevención primaria, conlleva el riesgo de “culpar a la víctima”. Hoy envía un mensaje implícito de que el estrés es un problema de la “falta de resiliencia” del individuo, y no una consecuencia de un entorno laboral mal diseñado. Esto contraviene el espíritu de la ley ecuatoriana, que sitúa la responsabilidad por los riesgos en el empleado (31) .

3.3.Iniciativas y Casos de Estudio en el Contexto Ecuatoriano

La transición de la teoría y la normativa a la práctica requiere de modelos y ejemplos concretos que ilustren cómo se pueden implementar las estrategias de prevención del estrés laboral. En Ecuador, a pesar de los desafíos, existe un ecosistema creciente de iniciativas tanto en el sector público como en el privado y académico, que ofrecen valiosas lecciones y propuestas adaptadas a la realidad nacional.

3.3.1. Caso de Excelencia Internacional: El Programa “Más Sanos y Felices” de la OPS Ecuador

Un caso de estudio particularmente inspirador es El de la propia oficina de la Organización Panamericana de la Salud (OPS) en Ecuador. En 2024, hoy su iniciativa interna de bienestar laboral fue reconocida como la mejor de toda la región de las américas, demostrando que en el país se están gestando prácticas de vanguardia (81). El programa, denominado “Más Sanos y Felices”, es un plan

integral de engagement que entiende la salud mental como un conjunto de acciones colectivas y cotidianas.

Este plan, implementado en conjunto con la asociación de personal y comité de asuntos sociales de la oficina, ha incorporado una variedad de actividades de bajo costo y alto impacto, tales como un club de lectura, un club de caminata y trote, la difusión de mensajes y actividades semanales para reflexionar sobre el bienestar, sesiones de baile terapia y cine foros. El éxito de esta iniciativa radica en su enfoque en fomentar la conexión entre las personas, aliviar el estrés a través de actividades compartidas, incorporar hábitos saludables en la rutina diaria y, como consecuencia directa, mejorar el clima en el espacio de trabajo. Este programa sirve como un modelo replicable para otras organizaciones, ya que demuestra cómo se puede construir una cultura de bienestar positiva sin necesidad de grandes inversiones económicas, centrándose en el capital social y el apoyo mutuo.

3.3.2. Lecciones del Sector Público y Privado

En un entorno empresarial cada vez más competitivo, la capacidad de una organización para atraer, retener y motivar al talento se ha convertido en el principal diferenciador estratégico. El ranking "Los mejores lugares para trabajar" en Ecuador 2024, elaborado por Great Place to Work, ofrece una visión clara de las compañías que lideran el camino, no solo a través de sus resultados financieros, sino mediante la construcción de una cultura organizacional de excelencia.

El análisis de este año, que evalúa 170 organizaciones y representó la voz de más de 80000 colaboradores, revela que las empresas líderes se fundamentan en 5 pilares clave: credibilidad, respeto, imparcialidad, orgullo y camaradería. Estos no

son simplemente valores abstractos, sino el resultado de políticas y prácticas deliberadas que fomentan un ambiente de alta confianza. (82).

Empresas como DHL, Express, Banco de Guayaquil y BDO Ecuador, Quienes encabezaron sus respectivas categorías, demuestran que la inversión en el bienestar y el desarrollo de las personas es una estrategia de negocio rentable y sostenible. Su éxito se basa en:

- Liderazgo cercano y transparente: fomentan una comunicación abierta donde los líderes son accesibles y coherentes con sus acciones.
- Desarrollo y reconocimiento: ofrecen oportunidades de crecimiento profesional y reconocen activamente la contribución de sus equipos.
- Equidad e inclusión: garantizan un trato justo y equitativo para todos, creando un entorno donde cada persona se siente valorada.
- Sentido de pertenencia: construyen un fuerte espíritu de equipo y un orgullo colectivo por los logros de la organización.

En el sector público, algunas instituciones han comenzado a estructurar sus respuestas de manera formal. Un caso de estudio relevante es el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Ambiente, Agua y Transición Ecológica. Este programa establece objetivos claros como la psicoeducación sobre el acoso laboral, la mejora de la cohesión grupal y la implementación de una cultura de comunicación asertiva, a través de actividades concretas como talleres de empatía y ejercicios de integración grupal (83). Este ejemplo demuestra cómo una entidad gubernamental puede ir más allá del simple cumplimiento para desarrollar un plan con metas específicas de bienestar organizacional.

3.3.3. El Recurso Estratégico Subutilizado: La Riqueza de la Investigación Local

Más allá de los ejemplos corporativos y gubernamentales, en Ecuador se está desarrollando un valioso cuerpo de conocimiento y soluciones que a menudo pasan desapercibidas. La gran cantidad de tesis de investigación de pregrado y posgrado disponibles en los repositorios de las universidades ecuatorianas (como la Universidad Regional Autónoma de los Andes – UNIANDES , la Universidad Politécnica Salesiana – UPS, la Pontificia Universidad Católica del Ecuador – PUCE, entre otras) Representa un recurso estratégico subutilizado.

El ámbito académico se ha convertido en muy importante “laboratorio de ideas”, donde a través de tesis de pregrado y postgrado se han desarrollado propuestas de intervención detalladas para sectores de alto riesgo. Estos trabajos no solo diagnostican el problema, sino que proponen planes de acción específicos:

- Sector Salud: Se han diseñado planes de prevención para el personal de hospitales en ciudades como Ambato y Riobamba (84).. Estas propuestas reconocen los estresores únicos del sector, como el contacto constante con el dolor y la muerte, las largas y exigentes jornadas, y la alta carga emocional, y plantean soluciones adaptadas en ese contexto(85).
- Sector Transporte: un estudio en una cooperativa de transporte de pelileo desarrolló un plan de intervención multifacético que incluye la revisión de reglamentos administrativos, la optimización del desempeño mediante reuniones estratégicas, la dinamización de las relaciones sociales a través del team building, y la oferta de incentivos económicos y no económicos para mejorar el clima laboral (86).

- Sector Educación: Diversas investigaciones han abordado el estrés en docentes, proponiendo planes que se enfocan en estresores como los métodos de supervisión directiva, las carencias de recursos materiales en las instituciones y los desafíos relacionados con el manejo de la disciplina en el aula (87).
- Empresas Privadas: también existen casos de estudio en el sector privado, con evaluaciones de riesgos y diseño de planes de intervención en empresas de telecomunicaciones como Telconet (88), del sector textil (89) y otras industrias, demostrando la aplicabilidad de estas metodologías en diversos entornos corporativos.

Adicionalmente, han surgido iniciativas innovadoras desde el tercer sector y la consultoría buscan promover una cultura de salud mental más allá de la obligación legal. Un ejemplo destacado es el programa “MindCare Corporativo”, desarrollado por la ONG Word Vision Ecuador. Esta iniciativa utiliza una metodología pragmática, lúdica y vivencial para fortalecer la gestión emocional y la resiliencia en los equipos de trabajo, buscando generar una cultura organizacional más humana y productiva (90). A nivel de reconocimiento internacional, la iniciativa de la Organización Panamericana de la Salud (OPS) en Ecuador Fue premiada como la mejor de la región en materia de salud mental en el trabajo en 2024, lo que indica que en el país se están estando prácticas de vanguardia (91). Asimismo, consultoras especializadas como Adecco y Mercer ofrecen servicios para el diseño e implementación de programas de bienestar laboral, ayudando a las empresas a alinear sus estrategias con las mejores prácticas y la norma vigente (92).

El análisis de este conjunto de iniciativas revela una conclusión importante: más allá de los modelos teóricos internacionales, en Ecuador se está desarrollando un valioso cuerpo de conocimiento y soluciones “hechas en casa”. La gran cantidad de tesis de investigación disponibles en los repositorios de universidades ecuatorianas (como la UPS, Uniandes, PUCE, UNACH, entre otras) representan un recurso estratégico subutilizado. Estos documentos no son meros análisis teóricos, contienen planes de prevención y programas de bienestar sumamente detallados, con objetivos, actividades, cronogramas y presupuestos diseñados para contextos ecuatorianos específicos.

II. CONCLUSIONES

El estrés laboral es un problema de salud pública generalizado y documentado en Ecuador, que afecta de manera crítica a la fuerza laboral y la productividad. El diagnóstico situacional revela una prevalencia preocupante en múltiples sectores. Estudios específicos reportan tasas de estrés del 58.7% en técnicos de telecomunicaciones, un 60% en personal de enfermería, y una exposición del 75.56% en trabajadores de Unidades de Cuidados Intensivos (UCI) durante la pandemia. Los factores de riesgo más comunes son la sobrecarga de trabajo, la falta de control y autonomía, las jornadas extensas y un liderazgo deficiente. Las consecuencias documentadas son severas, abarcando desde trastornos de salud física como enfermedades cardíacas y gastrointestinales, hasta graves afectaciones a la salud mental como ansiedad, depresión y el síndrome de burnout. Esto repercute directamente en las organizaciones a través de la disminución de la productividad, el aumento del ausentismo y una mayor rotación de personal.

Ecuador cuenta con un marco normativo robusto, actualizado y de cumplimiento obligatorio para la gestión de estrés laboral, alineado con los más altos estándares internacionales. La legislación nacional, encabezada por la Constitución de la República y el Decreto Ejecutivo 255, Obliga a los empleadores de garantizar un ambiente de trabajo saludable, reconociendo explícitamente las necesidades de identificar, evaluar y controlar los riesgos psicosociales, incluyendo la carga mental. Esta normativa se fundamenta en convenios vinculantes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Comunidad Andina (CAN) Que establecen la gestión de la salud mental como un pilar de la seguridad y salud en el trabajo. Acuerdos Ministeriales específicos, como el MDT-2017-0082, Hacen mandataria

la implementación de un Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales para empresas con más de 10 trabajadores.

La estrategia de prevención más efectiva es un modelo integral jerárquico, pero su aplicación práctica en el país enfrenta el desafío de superar el cumplimiento superficial. El portafolio identifica un modelo de tres niveles (primario, secundario y terciario) como la estrategia más eficaz. La prevención primaria, enfocada en eliminar las causas raíz del estrés de la organización del trabajo (ej. rediseñar cargas laborales, mejorar el liderazgo), es la más impactante y rentable a largo plazo. Sin embargo, se constata una tendencia en las organizaciones a centrarse en intervenciones secundarias de carácter individual (ej. talleres de resiliencia o mindfulness) , ya que son más sencillas de implementar. Este enfoque conlleva el riesgo de “culpar a la víctima” por su falta de resiliencia, en lugar de corregir los problemas organizacionales que originan el estrés, contraviniendo el espíritu de la ley que sitúa la responsabilidad principal en el empleador.

Existe un valioso cuerpo de conocimiento y soluciones adaptadas al contexto ecuatoriano que debe ser aprovechado para transitar de la normativa a la acción efectiva. El principal reto no es la falta de regulación, si no lograr un compromiso organizacional genuino que vaya más allá del registro burocrático del programa de prevención. La investigación revela la existencia de numerosas iniciativas y casos de estudio tanto públicos como privados que demuestran la viabilidad de los planes de prevención. Particularmente, la gran cantidad de tesis de investigación en repositorios de universidades ecuatorianas constituye un recurso estratégico subutilizado, ya que contienen diagnósticos y planes de intervención detallados y contextualizados para sectores específicos del país, ofreciendo una hoja de ruta

práctica para que las organizaciones implementen acciones de prevención primaria y fomenten entornos laborales verdaderamente saludables y sostenibles.

III. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Jaramillo F, Maldonado C. Prevalencia de estrés laboral asociado al miedo por COVID 19 en técnicos de una empresa de telecomunicaciones. 2022 [citado el 18 de mayo de 2025]; Disponible en: <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/14038/1/UDLA-EC-TMSSO-2022-43.pdf>
2. Forbes Staff. Internet. 2023 [citado el 18 de mayo de 2025]. Aumento de estrés laboral tiene efectos en la salud de 7 de cada 10 mexicanos. Disponible en: <https://forbes.com.mx/aumento-de-estres-laboral-tiene-efectos-en-la-salud-de-7-de-cada-10-mexicanos/>
3. Ramos Armijos D, Rueda García D, Silvia Flores M, Carvajal Andrade L. El estrés enfrentado por el interno rotativo de enfermería en las prácticas pre profesionales durante la pandemia. Universidad y Sociedad [Internet]. 2024;16(2):65–74. Disponible en: <https://orcid.org/0009-0007-2901-8756>
4. Organización Iberoamericana de Seguridad Social. Estándares OISS de Seguridad y Salud en el Trabajo. La atención de la Salud mental en el entorno laboral. EOSYS 20. Madrid; 2023 jun.
5. Comisión Europea DG de E y ASUD 6. Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo : ¿La «sal de la vida» o el «beso de la muerte»? Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas; 2000.
6. Unión General de Trabajadoras y Trabajadores. Informe salud mental y trabajo 2024. Madrid; 2024.
7. Martínez Sánchez L, González Ramírez A. Factores que Inciden el Desarrollo de estrés en Personal de Blanco en América Latina. Revista Científica de Salud y Desarrollo Humano. el 15 de noviembre de 2022;3(2):20–41.
8. Mejia C, Chacón J, Enamorado-Leiva O, Chacón-Pedraza S, García-Espinosa Y, Garnica L. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Rev Asoc Esp Espec Med Trab. 2019;28:204–11.
9. Lara Cisneros SR, Narváez Zurita CI, Ormaza Andrade JE. Estrés laboral: identificación de sus principales causas en empleados de la Función Judicial del Azuay. ConcienciaDigital. el 30 de octubre de 2023;6(4.1):147–72.
10. Ministerio del Trabajo Ecuador. Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Quito; 2018.
11. Organización Mundial de la Salud. Salud Mental en el Trabajo [Internet]. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>. Ginebra: OMS; 2022 [citado el 26 de mayo de 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
12. Zurita Avalos LA, Inca Ramos KE. El estrés en profesionales de enfermería en Ecuador: evaluación del impacto en sus derechos laborales. LATAM

Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades. el 31 de mayo de 2024;5(3).

13. Castillo Caicedo C, Noroña Salcedo D, Vega Falcón V. Estrés laboral y ansiedad en trabajadores de la salud del área de terapia intensiva. Revista Cubana de Reumatología. 2023;25 (1).
14. Lucero Calle RC, Ramírez Coronel AA. Prevalencia del estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI en neonatos y adultos: revisión bibliográfica. ConcienciaDigital. el 6 de febrero de 2023;6(1.2):67–78.
15. Maldonado González LN, Noroña Salcedo DR, Vega Falcón V. ANÁLISIS DEL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA 11 DE NOVIEMBRE EN ECUADOR. METANOIA: REVISTA DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN. el 1 de julio de 2023;10(1):23–34.
16. Zambrano Santos ZL, Ceular Villamandos N, Navajas Romero V. Factores influyentes en los niveles de estrés del trabajador por cuenta propia en la provincia Manabí, Ecuador. Revista San Gregorio. el 30 de junio de 2024;1(58):87–100.
17. Jiménez Espinoza CP, Silva Caicedo RF. Factores psicosociales relacionados con el estrés laboral en el personal operativo de la mina Tocadulomo de Santa Rosa- Ecuador. Runas Journal of Education and Culture. el 5 de diciembre de 2023;4(8):e230147.
18. Cárdenas Dueñas B, Espinoza Gómez N. El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de GEA Ecuador S.A. en el edificio La Moneda del centro de la ciudad de Guayaquil, de mayo a agosto del año 2023. 2023.
19. Barrera Pintado JE, Baculima-Suarez JA. Efectos del estrés laboral en la salud física y mental de trabajadores de la salud. CIENCIAMATRIA. el 15 de febrero de 2024;10(1):281–306.
20. Cabay K, Noroña D, Vega V. Relación del estrés laboral con la satisfacción del personal administrativo del Hospital General Riobamba [Internet]. Rev.Med.Electrón. . Matanzas; [citado el 3 de agosto de 2025]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242022000100069
21. Equipo de edición de Psico-smart. Validación de instrumentos de evaluación psicométrica [Internet]. [citado el 3 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://blogs-es.psico-smart.com/articulo-validacion-de-instrumentos-de-evaluacion-psicometrica-3160>
22. Castro J. La importancia de los Test Psicométricos en la Evaluación Clínica [Internet]. 2023 [citado el 3 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://psicologiaymente.com/clinica/importancia-de-test-psicometricos-en-evaluacion-clinica>

23. Segura Y, Gutierrez Y. Instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial laboral: revisión sistemática. *Revista de Investigación en Salud* [Internet]. 2024 [citado el 3 de agosto de 2025];8:218–33. Disponible en: <https://doi.org/10.33996/revistavive.v8i22.372>
24. Roncero C. La validación de instrumentos psicométricos: un asunto capital en la salud mental [Internet]. México; 2015 ago [citado el 3 de agosto de 2025]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/282896075_La_validacion_de_instrumentos_psicometricos_un_asunto_capital_en_la_salud_mental#fullTextFileContent
25. Ministerio del Trabajo de Ecuador. Guía para la implementación del programa de prevención de riesgo psicosocial [Internet]. 2024 [citado el 13 de mayo de 2025]. Disponible en: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-para-la-implementacion-del-programa-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf>
26. Pihuave N. Evaluación de los riesgos psicosociales en los trabajadores de una empresa de Call Center ubicada en la ciudad de Guayaquil [Internet]. [Guayaquil]: Escuela Superior Politécnica del Litoral ; 2021 [citado el 3 de agosto de 2025]. Disponible en: https://www.dspace.espol.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/52323/T-88896_Nelly%20Pihuave%20Jaime.pdf?sequence=1&isAllowed=y
27. Solís S, Urgilés F, Uyaguari M. Desarrollo y validación del test de estrés laboral en médicos/as e internos/as del Hospital Vicente Corral Moscoso [Internet]. [Cuenca]: Universidad de Cuenca; 2014 [citado el 3 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://rest-dspace.ucuenca.edu.ec/server/api/core/bitstreams/a0a371c6-70f8-4a95-88c3-77f76beaacc2/content>
28. Méndez-Toledo FA, Martínez-Blanco YE, Turpo-Chaparro JE, Méndez-Toledo FA, Martínez-Blanco YE, Turpo-Chaparro JE. Propiedades psicométricas de la Escala de Carga de Trabajo en profesores ecuatorianos. *Propósitos Y Representaciones* [Internet]. 2022 [citado el 3 de agosto de 2025];10(3). Disponible en: <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/1357>
29. Fuertes M. Validación de una escala de estrés laboral en los trabajadores de primer nivel de las unidades operativas Distrito 04D01 [Internet]. [Ambato]: Universidad Regional Autónoma de los Andes; 2021 [citado el 4 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/12734>
30. Medina Aguilar S, De Lourdes M, Serrano P, Moreno MP. Adaptación de la escala de Estrés Laboral organizacional para trabajadores mexicanos. *Salud Pública y Nutrición* [Internet]. 2007 [citado el 4 de agosto de 2025];8(4). Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revsalpubnut/spn-2007/spn074f.pdf>

31. López O. Relación entre el estrés laboral y el bienestar laboral en los profesionales de salud del Distrito 18D04 [Internet]. [Ambato]: Universidad Autónoma de los Andes; 2022 [citado el 21 de julio de 2025]. Disponible en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/15018/1/UA-MSO-EAC-071-2022.pdf>
32. Moncada S, Llorens C, Andrés R, Molinero E. Manual del método COPSOQ-ISTAS21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras [Internet]. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)-CCOO; 2014 [citado el 4 de agosto de 2025]. Disponible en: <http://www.copsoq.istas21.net/ficheros/documentosmanual>
33. Moyano-Sailema PJ, Noroña-Salcedo DR, Vega-Falcón V, Moyano-Sailema PJ, Noroña-Salcedo DR, Vega-Falcón V. Influencia de factores psicosociales en el clima y estrés laboral del personal de un hospital ecuatoriano. Revista Médica Electrónica [Internet]. 2022 [citado el 17 de agosto de 2025];44(5):771–89. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242022000500771&lng=es&nrm=iso&tlng=es
34. Herrera Gaibor CL. Gestión del Riesgo Psicosocial a partir del Método CoPsoQ-ISTAS 21, en la compañía Herrera Seguridad Carridocom [Internet]. [Riobamba]: Universidad Nacional de Chimborazo ; 2022 [citado el 17 de agosto de 2025]. Disponible en: <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/9822/1/Herrera%20Gaibor%2C%20Cruz%282022%29Gesti%C3%B3n%20del%20riesgo%20psicosocial%20a%20partir%20del%20m%C3%A9todo%20COPSOQ%20%E2%80%9393%20Istas%2021%2C%20en%20la%20compa%C3%B1a%20de%20Herrera%20Seguridad%20Carridocom%20%28Tesis%20de%20Posgrado%29Universidad%20nacional%20de%20Chimborazo%2C%20Riobamba%2C%20Ecuador.pdf>
35. Mora N. Determinación de la presencia del estrés de origen laboral dentro de una empresa de aceros en el año 2022 [Internet]. Quito ; 2022 [citado el 17 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4599/1/Mora%20Reyes%20Nathaly%20Dayanara.pdf>
36. Cueva Pila GC, Valenzuela Suazo SV, Hidalgo Ortiz JP. Calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés laboral de enfermeras/os en Ecuador. Revista San Gregorio [Internet]. el 30 de septiembre de 2023 [citado el 17 de agosto de 2025];1(55):46–64. Disponible en: <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/2292>
37. Organización Internacional del Trabajo. Directrices de la OMS Sobre Salud Mental en el Trabajo: Resumen Ejecutivo. Ginebra: World Health Organization; 2022. 14 p.

38. Organización Internacional del Trabajo. Convenio C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) [Internet]. 1981 [citado el 7 de julio de 2025]. Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312300:NO
39. Organización Internacional del Trabajo. Convenio C161 - Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 [Internet]. 1985 [citado el 10 de julio de 2025]. Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=normlexpub:12100:0::no:12100:p12100_instrument_id:312306:no
40. Organización Internacional del Trabajo. Convenio C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) [Internet]. 2006 [citado el 7 de julio de 2025]. Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187
41. Organización Internacional del Trabajo. Convenio C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) [Internet]. 2019 [citado el 7 de julio de 2025]. Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
42. Comunidad Andina SG. Resolución 957: Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Lima; 2005 sep.
43. Ministerio del Ambiente A y TE de E. Programa de Prevención Riesgos Psicosociales PC 2024. Ministerio del Ambiente A y TE de E, editor. Quito; 2024.
44. Ministerio del Trabajo de Ecuador. Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082: Expedir la normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral. el 11 de mayo de 2017 [citado el 17 de mayo de 2025]; Disponible en: <https://www.sersalud.com.ec/images/MDT-2017-0082.pdf>
45. Empresa Nacional Minera del Ecuador EP. Reforma al Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo [Internet]. Quito; 2018 [citado el 18 de mayo de 2025]. Disponible en: <https://www.enamiep.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/01/Reforma-al-Reglamento-de-Higiene-y-Seguridad-en-el-Trabajo.pdf>
46. Congreso Nacional C de L y C (Ecuador). CODIGO DEL TRABAJO [Internet]. Quito: Registro Oficial; 2005. Disponible en: www.lexis.com.ec
47. Presidencia de la República de Ecuador. Decreto Ejecutivo No. 255: Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. Quito; 2024.
48. Guzman Galarza FP, Freire Mosquera A, Gallegos Idrobo S. Estudio técnico del Impacto del Decreto Ejecutivo 255 en el Ecuador tras un año de vigencia. GADE: Revista Científica [Internet]. el 27 de mayo de 2025 [citado el 21 de

- agosto de 2025];5(1):729–42. Disponible en: <https://revista.redgade.com/index.php/Gade/article/view/646>
49. Ministerio del Trabajo (Ecuador). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-244: Expedir el protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo. Quito; 2020.
 50. Ministerio del Trabajo de Ecuador. Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-196. Normas generales para el cumplimiento y control de las obligaciones laborales de los empleadores públicos y privados en materia de seguridad y salud en el trabajo. Quito; 2024 oct.
 51. Corte Constitucional del Ecuador. Caso No.986-1-JP y acumulados [Internet]. Quito; 2021 [citado el 21 de agosto de 2025]. Disponible en: https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2Nhc nBldGE6J3RyYW1pdGUnLCBldWlkOidhOTZlMGNkMi1kN2ViLTRjZDUtYTY2Mi0yZmUzMdu2NDIyY2MucGRmJ30=
 52. Fabiola Barreto Pilco Z, asociados -Consorcio Jurídico Riobamba -Ecuador B, Carlos Gudiño Pazmiño Función Judicial Ecuador Riobamba -Ecuador J, Belen Carvajal Granizo C, Paúl Calderón Gutiérrez A. Jurisprudencia constitucional en la prevención y sanción del acoso laboral en Ecuador: análisis de sentencia. Esprint Investigación [Internet]. el 9 de junio de 2025 [citado el 21 de agosto de 2025];4(1):525–36. Disponible en: <https://rei.esprint.tech/index.php/esprint-investigacion/article/view/128/249>
 53. Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Resolución C.D. 513 Reglamento al Seguro General de Riesgos del Trabajo. Quito ; 2016.
 54. Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Resolución Nro. IEES-DG-2023-0042-R. Quito: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; 2024. p. 14.
 55. Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IEES. Resolución C.D. 692 Reforma al artículo 46 del Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, contenido en la Resolución No. C.D. 513 de 4 de marzo de 2016. Quito; 2025.
 56. Asamblea Nacional de la República del Ecuador. LEY ORGÁNICA REFORMATORIA PARA LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN TODAS LAS MODALIDADES DE TRABAJO [Internet]. Quito : Asamblea Nacional de la República del Ecuador ; may 15, 2024. Disponible en: www.asambleanacional.gob.ec
 57. Ministerio del Trabajo. Norma para la prevención, protección y sanción de las faltas disciplinarias graves por discriminación, violencia y acoso laboral; y, acoso sexual laboral, en el ámbito laboral del sector público [Internet]. Quito; 2025 [citado el 21 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2025/08/Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2025-093-signed.pdf>

58. Servicio Ecuatoriano de Normalización INEN. Conoce las normas de ergonomía para mejorar las condiciones laborales en las organizaciones [Internet]. [citado el 1 de mayo de 2025]. Disponible en: <https://www.normalizacion.gob.ec/conoce-las-normas-de-ergonomia-para-mejorar-las-condiciones-laborales-en-las-organizaciones/>
59. Gómez-García AR, Silva-Peñaherrera M, Merino-Salazar P, Benavides FG. Retos y prioridades en la Seguridad y Salud en el Trabajo en Ecuador, 2025. Arch Prev Riesgos Labor [Internet]. el 2 de mayo de 2025 [citado el 21 de agosto de 2025];28(2):21–6. Disponible en: <https://archivosdeprevencion.eu/index.php/aprl/article/view/514>
60. Ministerio de Salud Pública. Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019-2025. Quito; 2019.
61. Ayabaca JPG, Peñaloza KIG, Bravo FB. La disminución de la jornada laboral en el Ecuador como una posible solución ante el síndrome de Burnout: The reduction of the working day in Ecuador as a possible solution to Burnout Syndrome. LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades [Internet]. el 20 de junio de 2023 [citado el 17 de julio de 2025];4(2):2165-2179–2165–2179. Disponible en: <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/744/4523>
62. López L. Prevención y Manejo del Estrés en la Profesión Sanitaria - Blog Formación Alcalá [Internet]. 2018 [citado el 14 de mayo de 2025]. Disponible en: <https://blog.formacionalcala.com/2018/10/17/prevencion-manejo-del-estres-en-la-profesion-sanitaria/>
63. Sánchez Cajamarca VI. Análisis del estrés laboral y su incidencia en la productividad de los empleados de las empresas públicas del cantón Cayambe. [Ambato]: Universidad Regional Autónoma de los Andes; 2024.
64. Cueva-Pila GC, Valenzuela Suazo. SV, Hidalgo Ortiz JP, Cueva-Pila GC, Valenzuela Suazo. SV, Hidalgo Ortiz JP. Calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés laboral de enfermeras/os en Ecuador. Revista San Gregorio [Internet]. 2023 [citado el 17 de julio de 2025];1(55):46–64. Disponible en: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072023000300046&lng=es&nrm=iso&tlng=es
65. Iniesta A. Guía sobre el manejo del estrés desde Medicina del Trabajo. Barcelona; 2016.
66. Yuquilema Z, Curay E. GUÍA DE MANEJO Y PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL. Riobamba; 2016.
67. Chicaiza Quillupangui JW. El estrés laboral y su incidencia en el desempeño laboral en docentes del Colegio Técnico San José de la ciudad de Quito en el periodo 2022-2023. [Internet]. [Quito]: Universidad Politécnica Salesiana; 2023 [citado el 17 de julio de 2025]. Disponible en: <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/24205>

68. Cabieses Pechú CJ, Tupiño Calderón MI, Medina Rojas LC, Cabieses Pechú CJ, Tupiño Calderón MI, Medina Rojas LC. Ansiedad y estrés laboral en el personal de salud en el contexto covid-19. Revista InveCom [Internet]. 2024 [citado el 17 de julio de 2025];5(1). Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2739-00632025000102002&lng=es&nrm=iso&tlng=es
69. Fernanda D, Armijos R, Alberto Núñez-Lira L, Ocaña-Fernández Y, Fernanda A, Ramos R, et al. Estrés laboral y escolar en la vida familiar durante la epidemia de COVID-19 (caso de estudio). Revista InveCom [Internet]. 2024 [citado el 20 de julio de 2025];4(2). Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2739-00632024000200133&lng=es&nrm=iso&tlng=es
70. Delgado Espinoza SK, Calvanapón Alva FA, Cárdenas Rodríguez K, Delgado Espinoza SK, Calvanapón Alva FA, Cárdenas Rodríguez K. El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. Revista Eugenio Espejo [Internet]. el 16 de julio de 2020 [citado el 20 de julio de 2025];14(2):11–8. Disponible en: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2661-67422020000200011&lng=es&nrm=iso&tlng=es
71. Becerra-Zurita MA, Garate-Aguirre JC. Factores psicosociales que inciden en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Quito. MQRInvestigar [Internet]. el 11 de noviembre de 2024 [citado el 20 de julio de 2025];8(4):3846–76. Disponible en: <https://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/1978>
72. Rengel L, Vilatuña P. Factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral en una empresa ambateña. Revista Uniandes Episteme [Internet]. el 1 de abril de 2023 [citado el 20 de julio de 2025];10(2):274–85. Disponible en: <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/2953/3563>
73. Navarrete M. Manejo del burnout o síndrome de estar quemado por el trabajo (SQT) en la prevención de riesgos laborales como garantía de derechos de los trabajadores [Internet]. [Quito]: Universidad Andina Simón Bolívar; 2021 [citado el 20 de julio de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8804/1/T3856-MDEE-Navarrete-Manejo.pdf#page=5.09>
74. Ministerio del Trabajo. ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2022-237: DIRECTRICES QUE REGULAN EL CONTRATO DE TELETRABAJO Y LOS LINEAMIENTOS DEL DERECHO DE DESCONEXIÓN LABORAL [Internet]. Quito ; 2022 [citado el 19 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2022-237.pdf>
75. Secretaría de Derecho Humanos (Ecuador). Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional [Internet]. Quito ; 2021 [citado el 20 de julio de 2025]. Disponible en: <https://www.derechoshumanos.gob.ec/wp->

content/uploads/2021/05/15.-
reglamento_de_seguridad_y_salud_ocupacional_sdh.pdf#page=2.15

76. Guanoquiza J, Guamán K, Barrera F. La disminución de la jornada laboral en el Ecuador como una posible solución ante el síndrome de Burnout: The reduction of the working day in Ecuador as a possible solution to Burnout Syndrome. LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades [Internet]. el 20 de junio de 2023 [citado el 20 de julio de 2025];4(2):2165-2179–2165–2179. Disponible en: <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/744/4523>
77. Bupa Latinoamérica. “¿Qué es la prevención primaria, secundaria y terciaria?” [Internet]. [citado el 3 de mayo de 2025]. Disponible en: <https://www.bupasalud.com/salud/prevencion-primaria-secundaria-y-terciaria>
78. Ministerio de Salud Pública (Ecuador). Protocolo de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Sector Público y Privado. Ecuador; 2020.
79. Ministerio del Trabajo Ecuador. Anexo 3. Norma Técnica de Seguridad e Higiene del Trabajo. Quito; 2024.
80. Aguilar G, Mora A. Estrés Laboral [Internet]. Repositorio de la Universidad Estatal de Milagro. [Milagro]: Universidad Estatal de Milagro ; 2011 [citado el 21 de julio de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/2307>
81. Organización Panamericana de la Salud. La OPS/OMS Ecuador gana el premio a la mejor iniciativa de bienestar de la Región de las Américas [Internet]. 2024 [citado el 20 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/10-10-2024-ops-ecuador-tiene-mejor-iniciativa-regional-salud-mental-trabajo>
82. Los Mejores Lugares para Trabajar en Ecuador 2024 | Ekosnegocios [Internet]. [citado el 20 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://ekosnegocios.com/articulo/los-mejores-lugares-para-trabajar-en-ecuador-2024>
83. Escandón M, Bravo C. Prevalencia del estrés laboral asociado a las condiciones de trabajo en profesionales que laboran en el Hospital Humanitario San José, Azogues-Ecuador, en el periodo mayo – junio 2024 [Internet]. [Quito]: Universidad de las Américas; 2024 [citado el 21 de julio de 2025]. Disponible en: <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/16591/1/UDLA-EC-TMSSO-2024-80.pdf>
84. Merino D. Programa de bienestar laboral para disminuir el estrés laboral. Influencia en el desempeño del personal del servicio de emergencia del Hospital Provincial General Docente de Riobamba. [Ambato]: Universidad Regional Autónoma de Los Andes ; 2017.

85. Escobar M, Flores D. Plan de prevención del estrés laboral del personal de salud del Hospital Regional Docente Ambato [Internet]. [Ambato]: Universidad Regional Autónoma de los Andes ; 2011 [citado el 21 de julio de 2025]. Disponible en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/4573/1/TUAMSP001-2013.pdf>
86. Céspedes K. Plan de prevención de estrés laboral en una Cooperativa de Transporte de Pelileo [Internet]. [Ambato]: Pontificia Universidad Católica del Ecuador ; 2024 [citado el 21 de julio de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/90d6f9dc-5662-4806-bd96-af60a63ab3c6/content>
87. Chicaiza J. El estrés laboral y su incidencia en el desempeño laboral en docentes del Colegio Técnico San José de la ciudad de Quito en el período 2022-2023 [Internet]. [Quito]: Universidad Politécnica Salesiana ; 2023 [citado el 21 de julio de 2025]. Disponible en: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/24205/1/TTQ971.pdf>
88. Haro M. Diseño de un plan de intervención para reducir el estrés laboral en el personal operativo de Telconet [Internet]. [Quito]: Universidad Internacional SEK ; 2020 [citado el 21 de julio de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3963/1/M%c3%b3nica%20Alexandra%20Haro%20Guevara.pdf>
89. Pazmiño M. Prevalencia de estrés en trabajadores de una empresa textil en Quito que laboran en medio de las condiciones de emergencia sanitaria por la pandemia COVID-19 [Internet]. Quito ; 2020 may [citado el 21 de julio de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4027/2/PREVALENCIA%20DE%20ESTRES%20EN%20EMPRESA%20TEXTIL%202020%20final.pdf>
90. World Vision Ecuador. Servicios de formación en bienestar laboral y salud mental . Mind care empresas [Internet]. 2025 [citado el 21 de julio de 2025]. Disponible en: <https://wvi.app.box.com/s/q2lszuvkrkyv3bdo9yju4kb02hpkma48/file/1870272465511>
91. Organización Panamericana de la Salud. OPS Ecuador tiene la mejor iniciativa regional de salud mental en el trabajo - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud [Internet]. 2024 [citado el 21 de julio de 2025]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/10-10-2024-ops-ecuador-tiene-mejor-iniciativa-regional-salud-mental-trabajo>
92. Mercer. Programas de bienestar para los empleados [Internet]. [citado el 21 de julio de 2025]. Disponible en: <https://www.mercer.com/es-mx/solutions/health-and-benefits/employee-well-being-programs/>