
Dossier

Riesgos psicosociales en el trabajo en Uruguay: antecedentes, enfoques y desafíos para una agenda ineludible



Psychosocial risks at workplace in Uruguay: background, approaches, and challenges for an unavoidable agenda

Silvia Franco[2]

Instituto de Psicología Social, Universidad de la
República del Uruguay, Uruguay
sfrancov@psico.edu.uy

Graciela Giuzio[3]

Facultad de Derecho, Universidad de la
República., Uruguay
giuziograciela@gmail.com

Fernando Tomasina[4]

Facultad de Medicina, Universidad de la
República., Uruguay
fernandotomasina@gmail.com

De Prácticas y Discursos. Cuadernos de Ciencias
Sociales

vol. 14, núm. 24, 2025
Universidad Nacional del Nordeste, Argentina
ISSN-E: 2250-6942
Periodicidad: Semestral
depracticasydiscursos.ces@unne.edu.ar

Recepción: 15 mayo 2025

Aprobación: 06 agosto 2025

DOI: <https://doi.org/10.30972/dpd.14248969>

URL: <https://portal.amelica.org/ameli/journal/476/4765481001/>

Resumen: El estudio de la centralidad del trabajo en la vida de las personas resulta ineludible, tanto desde una perspectiva social -como medio de subsistencia- como desde su papel en la construcción de subjetividad. Los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST), derivados de la relación entre quienes trabajan y las condiciones en que dicho trabajo se organiza, producen efectos significativos sobre la salud. El objetivo de este trabajo fue revisar antecedentes de investigaciones sobre RPST y de la normativa vigente en Uruguay. Se empleó una metodología de revisión bibliográfica y documental exhaustiva. Los estudios analizados abordan la identificación de los RPST desde enfoques normativos y de salud. Se identificaron 170 investigaciones provenientes principalmente de la psicología (53%), la medicina (21%) y el derecho (15%). En cuanto al marco normativo, se constató que los RPST no cuentan con regulación en Uruguay, salvo en áreas puntuales como la violencia de género (Ley N° 19580 de 2017) y el acoso sexual (Ley N° 18580 y Decreto N° 256/2017). Se evidencian vacíos tanto en la producción académica como en la legislación respecto a la identificación, prevención y abordaje de estos riesgos. En este contexto, se vuelve perentorio que la academia, junto con los actores sindicales, productivos y gubernamentales, avance en la problematización y regulación de este campo.

Palabras clave: riesgos psicosociales, trabajo, Uruguay.

Abstract: The study of the centrality of work in people's lives is unavoidable, both from a social perspective—as a means of subsistence—and in terms of its role in the construction of subjectivity. Psychosocial risks at work (PRW), which arise from the relationship between workers and the conditions under which work is organized, have significant effects on health. The objective of this study was to review previous research on PRW and the current regulatory framework in Uruguay. A comprehensive bibliographic and documentary

review methodology was employed. The studies analyzed address the identification of PRW from both regulatory and health-related perspectives. A total of 170 studies were identified, originating mainly from the fields of Psychology (53%), Medicine (21%), and Law (15%). Regarding the regulatory framework, it was found that PRW are not specifically regulated in Uruguay, except in specific areas such as gender-based violence (Law 19580 of 2017) and sexual harassment (Law 18580 and Decree 256/2017). Gaps were observed in both academic production and legislation with respect to the identification, prevention, and management of these risks. In this context, it becomes imperative that academia, together with union, productive, and governmental actors, advance in the critical discussion and regulation of this field.

Keywords: psychosocial risks, workplace, Uruguay.



1. Introducción

En 2024, en el marco de la incorporación al Área de Estudios Comparados de Riesgos Psicosociales en el Trabajo en América Latina -coordinada por el profesor Julio César Neffa e integrada por diversos países de la región-, los autores de este trabajo, integrantes del Nodo Uruguay, consideraron necesario indagar el estado del arte en relación con dicha temática en el contexto uruguayo. Como resultado, se realizó una revisión exhaustiva de la normativa vigente y de la producción académica desarrollada en Uruguay sobre riesgos psicosociales en el trabajo. El presente artículo expone el estado actual del conocimiento, el marco jurídico y los principales estudios existentes al respecto.

Uruguay cuenta con una reconocida tradición normativa en materia de protección social y laboral, habiendo ratificado numerosos convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), varios de los cuales se refieren explícitamente a la salud y seguridad en el trabajo. Entre ellos, destaca el Convenio N° 155 -considerado fundamental-, ratificado por el país en junio de 1988. Esta norma fue posteriormente reglamentada mediante los Decretos N° 291/2007 y N° 244/2016, los cuales establecen, entre otros aspectos, la creación de órganos de participación como las comisiones bipartitas en los lugares de trabajo. Estas comisiones tienen como función principal la gestión preventiva de los riesgos laborales a nivel de empresa. Asimismo, prevé la existencia de comisiones tripartitas sectoriales por cada sector o rama de actividad, integradas por representantes de los trabajadores, los empleadores y del Estado -a través de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social-. El objetivo de estos espacios tripartitos es formular, implementar y evaluar periódicamente una política nacional de salud y seguridad en el trabajo.

En consonancia con los principios del Convenio 155, se promulgó también el Decreto N° 83/1996, que creó el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (Conassat), órgano de máxima representación institucional en esta materia. Este consejo es de carácter tripartito e interinstitucional y está compuesto por delegados de los/as trabajadore/as, empleadore/as, representantes de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, del Banco de Seguros del Estado, del Ministerio de Salud Pública y del Banco de Previsión Social. Además, cuenta con una asesoría técnica en la que participa un representante de la Universidad de la República. Más recientemente, el Decreto N° 246, de fecha del 9 de septiembre de 2024, reglamentó los artículos 4 a 7 del Convenio 155, estableciendo

principios, responsabilidades institucionales y mecanismos de seguimiento y evaluación.

En 2011, Uruguay actualizó la lista oficial de enfermedades profesionales mediante el Decreto N° 210, ampliéndola de 29 a 104 afecciones, en consonancia con los lineamientos de la OIT (2010)^[5]. Sin embargo, en dicha actualización se excluyeron los trastornos mentales y del comportamiento -incluidas las adicciones- a pesar de que la OIT reconoce que el estrés constituye la segunda causa más frecuente de problemas de salud relacionados con el trabajo, siendo responsable de entre el 40% y el 60% de los días laborales perdidos.

Es así que los riesgos psicosociales no se encuentran como parte de la normativa nacional, por lo que no existe una obligación legal explícita de identificarlos, evaluarlos ni gestionarlos preventivamente. Informes previos realizados sobre la política en nuestro país (Alianza del Pacífico, 2023) advierten que la prevención laboral en Uruguay continúa centrada en el modelo tradicional de enfermedades y accidentes, sin avanzar hacia un abordaje integral que contemple las condiciones organizacionales del trabajo como elemento clave de la salud laboral.

En suma, Uruguay cuenta con un andamiaje normativo robusto en materia de salud y seguridad en el trabajo, basado en un tripartismo y en la adhesión a convenios internacionales relevantes en la materia. No obstante, persiste una brecha significativa en el reconocimiento y abordaje de los riesgos psicosociales, que siguen siendo invisibilizados en el plano normativo y como consecuencia en las prácticas institucionales. El principal desafío consiste en avanzar hacia un modelo preventivo que no se limite a la identificación de enfermedades y accidentes tradicionales, sino que incorpore de manera explícita y sistemática los factores psicosociales como dimensiones constitutivas de las condiciones de trabajo y de la salud relativa al mismo. Ello requiere voluntad política, diálogo social, formación de actores clave y producción de conocimiento local que oriente la formulación de políticas públicas integrales y sensibles a las transformaciones contemporáneas del mundo del trabajo.

2. Antecedentes de los riesgos psicosociales en el trabajo en Uruguay

Una revisión previa latinoamericana destaca una importante concentración geográfica de los estudios sobre RPST, distribuyéndose de la siguiente manera: 62,35% de Brasil, 11,76% de Chile, 10,59% de Colombia, 5,88% de México, 4,71% de Argentina y un porcentaje idéntico de otros países (Pujol-Cols y Lazzaro-Salazar, 2021). Nuestro país no figura en esta tabla.

Existe un informe referido a Uruguay (Martínez y Crego, 2013) que señala una baja prevalencia de riesgos psicosociales en el entorno laboral nacional; no obstante, advierte sobre la necesidad de no subestimar su impacto potencial. El estudio identifica a los sectores de servicios y construcción como aquellos con mayor incidencia de estos factores, y subraya el papel de las relaciones interpersonales en el trabajo como un elemento protector relevante frente a los mismos. Además, los autores alertan sobre la escasa percepción de estos riesgos entre los trabajadores, así como su posible renuencia a denunciarlos, concluyendo con la recomendación de realizar campañas de sensibilización y el fortalecimiento de mecanismos de denuncia accesibles. Aun así, la definición de riesgos psicosociales que manejan los autores de este informe se restringe a “aquellos que afectan la seguridad física, psicológica y emocional del trabajador, y que se relacionan con la estructura y calidad de las relaciones sociales e interpersonales en el trabajo, incluyendo la violencia” (Martínez y Crego, 2013, pp. 18 y 38). Esta concepción revela una comprensión reducida del fenómeno, al centrarse exclusivamente en el componente relacional y dejando fuera dimensiones estructurales clave como la organización del trabajo, la intensidad laboral, las exigencias de desempeño, la precarización y las condiciones materiales en las que se realiza la actividad. Por tanto, si bien el estudio se presenta como una aproximación a los riesgos psicosociales en general, y en este sentido tiene su valor como antecedente para nuestro país, su abordaje se limita a una dimensión específica de estos restringiendo así su potencial analítico.

Otros estudios en nuestro país, aunque desde otras epistemologías al anteriormente referido, también se concentran en temas específicos como la violencia en el trabajo (Franco, 2015, 2019 cito en Franco 2023), la violencia en el ejercicio de la residencia entre los jóvenes médicos (Stolovas et al., 2011), el mobbing o acoso moral (Giuzio, 2011), la salud, subjetividad y defensas colectivas (Franco, Fagúndez, González y Márquez, 2025).

Desde la psicología de las organizaciones y el trabajo, entre 2002 y 2023, se han desarrollado producciones empíricas sobre violencia en el trabajo en el sector público y privado uruguayo, utilizando diversos abordajes metodológicos cualitativos, cuantitativos y mixtos mediante técnicas diversas: estudios de caso, técnicas narrativas-reflexivas grupales e individuales (Franco, 2003, 2005 cito en Franco, 2023), técnicas estadísticas a través de análisis descriptivos, de prevalencias, ecuaciones estructurales (Franco, 2012, 2015 cito en Franco, 2023) en diversas poblaciones de trabajadoras y trabajadores (Buunk et al., 2017). Los inicios de la investigación a través de entrevistas (Franco, 2003, 2005 cito en Franco, 2023) con personas expuestas a violencia en el trabajo identificaron el daño psicológico, la percepción de

constreñimiento y la falta de apoyos como efectos centrales de la violencia, intensificados por la intimidación. A través de cuestionarios aplicados en empresas públicas y organismos estatales (Franco, 2006; Franco y Scorza, 2021; Franco, Gambetta y González, 2021; Franco, González y González, 2023 cito en Franco, 2023), se constató que entre un 4% y un 15% de las personas experimentan violencia de manera frecuente, y entre un 31% y un 62% de forma ocasional. Asimismo, pudo identificarse que la violencia en el trabajo correlaciona significativamente con el ausentismo, los trastornos de salud y el sentimiento de pérdida de estatus (Buunk et al., 2017), especialmente cuando es ejercida por superiores jerárquicos con estilos de liderazgo coercitivo. Se evidenció, además, que factores organizacionales y apoyos afectivos o institucionales pueden moderar los efectos negativos sobre las personas y las organizaciones (Franco, 2012, 2015 cito en Franco, 2023). Los grupos de discusión y otros estudios transversales (Franco, 2010) mostraron que los constreñimientos de la relación violenta reproducen vínculos de poder abusivo en contextos de alta vulnerabilidad. En el ámbito educativo y privado, los estudios de caso (Franco, 2019, 2020; Franco y Durán, 2021, 2023 cito en Franco, 2023) revelan formas específicas de acoso, maltrato y abuso de poder, frecuentemente asociados a prácticas de liderazgo conservadoras, rigidez en la gestión de conflictos y subjetividades que refuerzan desigualdades de género y jerarquía. En conjunto, estos estudios configuran un cuerpo de evidencia sólido sobre los efectos psicosociales de la violencia en el trabajo en Uruguay, con importantes implicancias para la salud, el diseño organizacional y la elaboración de políticas públicas preventivas.

Desde la Unidad Académica de Salud Ocupacional de la Facultad de Medicina (Universidad de la República del Uruguay [Udelar]) se han llevado a cabo investigaciones sobre las CYMAT desde una perspectiva integral, incluyendo la evaluación de factores de riesgo psicosociales. En general, el enfoque metodológico ha consistido en la triangulación de técnicas que incluyen: entrevistas con informantes clave, encuestas individuales para la percepción de riesgos laborales y daños a la salud, así como encuestas colectivas de llenado grupal. En varios trabajos, para profundizar el análisis de los riesgos psicosociales, se usó el Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) en su versión española. Los sectores investigados principalmente correspondieron al sector salud, enseñanza y servicio. Se indagó sobre contenido del trabajo, la existencia de violencia, los tiempos de trabajo y descanso (Cuenca et al., 2006; Stolovas et al., 2011). El otro aspecto explorado fue sobre el impacto de la salud en los colectivos de trabajadores, en particular se exploró la presencia de síndrome de desgaste profesional o síndrome de burnout y síntomas de estrés. Con

relación al burnout, se encontraron prevalencias de 7% a 32% en docentes y en el personal médico, respectivamente (Cuenca et al., 2006; Soto et al., 2025). Cabe destacar que para la medición del síndrome de burnout se utilizó el Maslach Burnout Inventory ([MBI]; Maslach y Jackson, 1981). Últimamente se ha orientado la investigación a las nuevas formas de trabajo y sus efectos en la salud laboral, en particular, el teletrabajo, el trabajo inmaterial y el trabajo en plataforma (Tomasina y Close, 2023).

Desde el derecho ha sido poco frecuentado el tema concreto de los riesgos psicosociales en el trabajo en nuestro país. Esta escasez de abordajes tiene seguramente relación con la carencia de normas que particularmente enuncien y regulen dichos riesgos en lo nacional -y aún en los instrumentos internacionales- con un enfoque general. No obstante ello, puede relevarse algún estudio que específicamente se desarrolla el concepto de riesgos psicosociales desde la perspectiva del derecho del trabajo, dando cuenta de las definiciones y el listado contenidos en el Informe del Comité Mixto OIT/OMS de 1984. Se hace énfasis en el citado estudio que, pese a la citada inexistencia de regulación específica en nuestro ordenamiento jurídico-laboral (salvo para casos puntuales), la acción preventiva del empresario es obligatoria por la aplicación de los principios establecidos en el Convenio Internacional de Trabajo (CIT) 155 y recogidos en el Decreto N° 291/07 (Giuzio, 2015).

Desde la perspectiva jurídica, ha sido bastante más común enfocarse particularmente en el acoso sexual y moral. Cabe advertir asimismo que los estudios sobre el acoso moral -principalmente- han dado un notorio salto en lo cuantitativo luego de la adopción del CIT 190, referido a la eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo adoptado en Ginebra en 2019 (ratificado por Uruguay en diciembre de 2019 y en vigencia en el país desde junio de 2021). Estos estudios se centran sobre todo en el impacto del citado instrumento en la normativa nacional y en los cambios que implica la ratificación del CIT 190 respecto al concepto doctrinario y jurisprudencial de acoso moral en el Uruguay, refiriéndose además a los desafíos para la efectiva implementación del instrumento en nuestro país (Giuzio, 2024).

En suma: todo lo expuesto permite evaluar la ausencia de normativa nacional específica en la materia.

3. Enfoque conceptual

En este apartado se incluyen las nociones principales en las que los autores se basan para conceptualizar los riesgos psicosociales en el trabajo y, a partir de ellas, se analizarán los datos surgidos de la revisión realizada en este estudio, se harán reflexiones sobre la

proyección deseada y se pondrá énfasis en qué los autores entienden pertinente para Uruguay.

Perspectiva de los organismos internacionales

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), en su informe de 1984, los factores de riesgo psicosocial son:

interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencia puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo.

En documentos más recientes, la OIT (2012, 2016, 2024) ha ampliado la comprensión de estos factores destacando su relación con el diseño y la gestión del trabajo, así como su impacto en la salud mental de quienes trabajan. Por ejemplo, en su sitio web sobre seguridad y salud en el trabajo, la OIT señala que los riesgos psicosociales pueden estar relacionados con aspectos como las exigencias y el control del trabajo, la carga y el ritmo de trabajo, la cultura organizativa, el desarrollo de la carrera profesional, la seguridad en el trabajo, las relaciones interpersonales en el trabajo y la interfaz hogar-trabajo. Además, en el documento "Estrés en el trabajo: un reto colectivo", la OIT (2016)^[6] discute cómo los factores del lugar de trabajo que pueden causar estrés se denominan peligros psicosociales y cómo estos pueden tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral. Estas actualizaciones reflejan una ampliación en la comprensión de la OIT sobre los factores psicosociales en el trabajo, reconociendo su complejidad y la necesidad de abordarlos de manera integral, en procura de entornos de trabajo saludables y seguros.

Sin embargo, aunque la OIT ha incorporado progresivamente una mirada más integral de los factores psicosociales producto de la investigación científica y negociaciones colectivas, su propuesta sigue siendo gestionaria y funcional a un modelo de prevención dentro de los marcos del empleo formal y regulado. En cambio, las miradas críticas latinoamericanas insisten en que los riesgos psicosociales no son una "anomalía" a corregir, sino efectos estructurales del modelo de organización del trabajo bajo del capitalismo contemporáneo.

Esta diferencia no es menor: mientras la OIT propone medir, gestionar y mitigar factores de riesgo, las perspectivas críticas exigen transformar las condiciones de producción del sufrimiento, reconociendo la dimensión política del trabajo, la desigualdad en la

distribución del poder y las formas de silenciamiento institucional de la subjetividad obrera.

Algunas consideraciones previas

Para introducir este apartado, resulta pertinente advertir que los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST) han sido abordados desde múltiples perspectivas epistemológicas, cada una con supuestos teóricos y metodológicos propios. Estas diferencias no son menores, ya que implican modos radicalmente distintos de conceptualizar el trabajo, el riesgo y sus determinaciones. No es lo mismo aproximarse a los RPST desde una epidemiología crítica, que los concibe como el resultado de procesos históricos, sociales y organizativos impuestos estructuralmente sobre quienes trabajan -donde el riesgo no es azaroso ni neutro, sino expresión de relaciones de poder-, que hacerlo desde la ingeniería de la seguridad, donde el riesgo es entendido como una función probabilística asociada a la posibilidad de ocurrencia de un daño, calculable en función de la exposición, la frecuencia y la gravedad del peligro. Mientras la primera perspectiva se orienta a problematizar las condiciones estructurales del trabajo y su potencial lesivo en contextos desiguales, la segunda tiende a operar desde una lógica tecnocrática centrada en la prevención del daño individual.

Frente a estas diferencias, resulta necesario precisar los marcos teóricos que conforman el análisis. Históricamente se han desarrollado diversos enfoques que, de manera general, pueden agruparse en tres grandes corrientes: (1) las teorías centradas en el individuo, que enfatizan la respuesta subjetiva frente a las demandas del entorno; (2) los modelos de corte constructivista, que interpretan los RPST como producto de la interacción entre dimensiones organizacionales y subjetivas; y (3) las aproximaciones críticas, que inscriben los riesgos en las condiciones estructurales del trabajo en el capitalismo contemporáneo, visibilizando las formas de sufrimiento asociadas a la precarización, el control, la violencia institucional y la desposesión de sentido.

Desde una lectura genealógica, los enfoques sobre los RPST han sido articulados en modo diverso y coexistido en tensión, respondiendo a contextos sociopolíticos, demandas institucionales y disputas epistemológicas. En primer lugar, las teorías centradas en el individuo -dominantes en el campo de algunas psicologías y medicinas- han abordado el riesgo como una reacción del sujeto frente a demandas percibidas como amenazantes o excesivas. Modelos como el del estrés laboral de Lazarus y Folkman (1984) y el de afrontamiento (coping) explican los efectos del trabajo en la salud como resultado de la evaluación cognitiva que el individuo realiza frente a sus recursos disponibles. Si bien estos enfoques han permitido

describir síntomas y trayectorias individuales, su sesgo adaptativo tiende a invisibilizar las condiciones estructurales que producen sufrimiento.

En el ámbito de los enfoques constructivistas, adquieren relevancia diversos modelos desarrollados principalmente en Europa. Entre ellos, el modelo demanda-control-apoyo social (Karasek y Theorell, 1990), que han sido ampliamente aplicados en los países escandinavos. Desde Alemania, se destaca el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa (Siegrist, 1996), que subraya la tensión entre las demandas laborales y las compensaciones percibidas. Asimismo, el modelo de justicia organizacional (Moorman, 1991) aborda las percepciones de equidad y legitimidad en el trato recibido por parte de las instituciones. Desde los Países Bajos, se han desarrollado los modelos demanda-recursos (Demerouti y Bakker, 2011), así como el concepto de compromiso con el trabajo (Schaufeli, 2013), que aportan una visión dinámica e interactiva de la relación entre el sujeto y su contexto laboral.

Por su parte, las perspectivas críticas han ofrecido contribuciones fundamentales al estudio de los riesgos psicosociales desde una mirada estructural y subjetivante. En Francia, destacan las denominadas clínicas que comprenden tanto la psicodinámica del trabajo (Dejours, 1998, 2023) como la clínica del trabajo (Clot, 2008; Lhuillier, 2014), orientadas a comprender el sufrimiento psíquico desde el análisis de las contradicciones en la organización del trabajo. En América Latina se han desarrollado aportes significativos desde la medicina social latinoamericana, como Laurell y Noriega (1989) en México, la perspectiva de la psicología social del trabajo de Sato y Hespanhol (2005) y la salud mental relativa al trabajo (SMRT) impulsada por Seligmann-Silva (2013) en Brasil, así como Julio César Neffa (1988, 2016) y Miriam Wlosko con Cecilia Ross (2019) en Argentina. Estas perspectivas subrayan las condiciones estructurales de desigualdad, explotación y precarización que configuran los entornos laborales, así como las formas de padecimiento y resistencia que emergen en dichos contextos.

Factores psicosociales y riesgos en el trabajo: definiciones, dimensiones y marcos explicativos

Según algunos autores, los factores psicosociales de riesgo comprenden los aspectos del diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como las características del entorno social y ambiental que pueden afectar negativamente la salud física, mental y social de las/los trabajadoras/es (Leka, Jain y Lerouge, 2017). Esta definición enfatiza que tales factores no son intrínsecamente negativos, sino que su negatividad está asociada a una gestión inadecuada donde estos

factores se transforman en riesgos con potencial para generar consecuencias adversas tanto para quienes trabajan como para las organizaciones.

Moreno y Báez (2010), por su parte, distinguen entre “riesgo”, como la posibilidad de aparición de un daño, y “factores”, como los elementos o condiciones que al interactuar con quien trabaja pueden generar dicho daño. Esta distinción conceptual resulta relevante, en tanto, permite diferenciar entre condiciones estructurales y sus consecuencias posibles.

Una conceptualización temprana de los riesgos psicosociales puede encontrarse en Peiró y Bravo (1999), quienes los definen como aquellos elementos del entorno laboral capaces de afectar negativamente la salud mental y el bienestar de quienes trabajan. Estos autores destacan que el análisis no ha de centrarse exclusivamente en el individuo, sino en considerar también los niveles organizacional y estructural.

Moreno Jiménez (2011) propone una diferenciación analítica entre factores psicosociales, factores de riesgo psicosocial y riesgo psicosocial, distinción que resulta útil para comprender los distintos niveles de abordaje. Según el autor, los factores psicosociales aluden a las condiciones sociales, organizacionales y laborales que influyen en el bienestar de los trabajadores, pudiendo ser tanto positivas como negativas. Ejemplos incluyen la carga de trabajo, la participación en la toma de decisiones, el apoyo social o la comunicación organizacional. Los factores de riesgo psicosocial, en cambio, son aquellos elementos específicos dentro del conjunto de factores psicosociales que, por su configuración adversa, tienen la potencialidad de generar efectos negativos en la salud física y mental. Surgen cuando las demandas laborales exceden las capacidades del trabajador o cuando se registran deficiencias en la organización del trabajo (por ejemplo, escaso control sobre la tarea, falta de apoyo, inestabilidad contractual). Finalmente, el autor propone designar riesgo psicosocial a la probabilidad de que ocurran daños a la salud como consecuencia de la exposición a estos factores de riesgo, incluyendo efectos como estrés laboral crónico, ansiedad, burnout, depresión o trastornos psicosomáticos.

En síntesis, los factores psicosociales comprenden todo el entorno laboral en su dimensión relacional, organizacional y cultural; los factores de riesgo psicosocial representan las condiciones negativas dentro de ese entorno; y el riesgo psicosocial señala la posibilidad de que tales condiciones produzcan daño.

En este marco, uno de los modelos más influyentes ha sido el de demanda-control, desarrollado por Karasek (1979). Este enfoque analiza cómo la interacción entre las exigencias del trabajo (físicas, cognitivas, emocionales) y el grado de autonomía o control que tiene

el trabajador inciden en su salud. De acuerdo con este modelo, un entorno laboral con altas demandas y bajo control genera un mayor riesgo psicosocial, aumentando la probabilidad de aparición de trastornos mentales como estrés, ansiedad o agotamiento. Por el contrario, cuando los trabajadores poseen autonomía para organizar sus tareas, el efecto negativo de las demandas elevadas puede atenuarse. Karasek (1979) introduce así la noción de "trabajo de alta tensión" como situación de riesgo y postula que el aumento de control sobre el trabajo es una estrategia preventiva clave.

Asimismo, una contribución relevante proviene del francés Gollac (2011:31), quien define los riesgos psicosociales como "los riesgos psicosociales se definirán como los riesgos para la salud mental, física y social causados por las condiciones laborales y los factores organizativos y relationales que puedan interactuar con el funcionamiento mental", poniendo de manifiesto lo social en esta concepción. Esta concepción en Henry (2017) permite comprender la complejidad del fenómeno y muestra que el estudio de los RPST requiere de un enfoque multidisciplinario. La relación entre trabajo y salud implica un entramado de factores objetivos y subjetivos que sólo pueden abordarse mediante la convergencia de disciplinas como la economía del trabajo, la sociología, la medicina y psicología del trabajo, y la ergonomía, además del derecho como garante de los derechos humanos fundamentales. Desde esta perspectiva, Henry (2017) retomando a Neffa (2016) y Gollac (2011) sostiene que los RPST están estructuralmente vinculados con la forma en que se organiza el proceso de trabajo y que no deben ser atribuidos a supuestas debilidades individuales del trabajador. Esta posición rechaza las explicaciones individualizantes del malestar en el trabajo y enfatiza la necesidad de intervenciones organizacionales que transformen las condiciones estructurales de la organización del trabajo.

En línea con este planteo, conviene subrayar el abordaje transdisciplinario que sostiene Max-Neef (2004), donde la transdisciplinariedad será lo que está entre disciplinas, a través de ellas y más allá de ellas, siendo la presencia de varios niveles de realidad y su dinámica de acción lo que podrá ofrecer las respuestas éticas y organizacionales que encaminen al ser humano hacia una ecología profunda (Calvo, 2019). En este sentido, las perspectivas disciplinares y sus intersticios se articulan con necesidades de los colectivos que trabajan, empleadores y gobierno.

Enfoque crítico de los factores de riesgo

Desde la perspectiva de la medicina social y salud colectiva latinoamericana, se plantea una revisión crítica del enfoque

tradicional de riesgo predominante en salud pública, señalando la necesidad de incorporar una mayor contextualización que contemple las dimensiones sociales, económicas y laborales que inciden en los procesos de salud-enfermedad-atención. De este modo, el riesgo no se concibe como un fenómeno azaroso, sino como expresión de condiciones sociales estructurales, por lo que las estrategias de prevención supondrán considerar esta dimensión. En lugar de hablar de “factores de riesgo”, se propone referir a exigencias o cargas impuestas por el proceso productivo, cuya lógica está orientada por el objetivo de valorización del capital. En este sentido, los denominados factores de riesgos psicosociales pueden interpretarse como exigencias o cargas producto de las estrategias empleadas para organizar el proceso de trabajo en función de dicha lógica de valorización (García, 1982; Laurell y Noriega, 1989; Tomasina y Stolovas, 2008).

Esta lógica ha impulsado transformaciones en la organización del trabajo que han afectado negativamente la vida subjetiva y la salud mental de quienes trabajan. Estas transformaciones han favorecido la precariedad en el trabajo, así como la cultura de producción de resultados. Precisamente en relación con la búsqueda de resultados, se generan procesos de extrema exigencia individual y colectiva en busca de la calidad total (Tomasina y Close, 2023).

Existen dos nociones fundamentales que desde la psicología social del trabajo y de las organizaciones resultan indispensables para el análisis de los riesgos psicosociales: la concepción misma de trabajo y la noción de subjetividad desde la cual se parte. Es necesario, en este sentido, distinguir al menos dos enfoques en el estudio del trabajo. Por un lado, el enfoque instrumental, que lo concibe como un medio de producción y un dispositivo de disciplina social. Por otro, el enfoque expresivo y moral, que reconoce el papel del trabajo en la construcción de la identidad y el bienestar subjetivo de quien trabaja (Dejours, 2006; Noguera, 2002). La subjetividad, entendida como la manera en que los sujetos sienten, piensan y actúan, constituye una manifestación concreta de las condiciones sociohistóricas de existencia. En esta configuración se entrelazan diversas dimensiones: la ecológica, que remite a la influencia del entorno natural sobre los procesos subjetivos; la social, referida a los efectos de las relaciones sociales y las estructuras de poder en la constitución del sujeto; y la mental, que comprende los procesos psíquicos y emocionales implicados (Guattari, 2000).

Desde la perspectiva latinoamericana de la salud colectiva, esta mirada se ve enriquecida por el concepto de determinación social del proceso salud-enfermedad que subraya la necesidad de comprender las formas de organización del trabajo como condicionantes estructurales de la salud mental (Laurell y Noriega, 1989; Wlosko y Ross, 2019). En un sentido convergente, el pensamiento feminista ha aportado

claves analíticas sustantivas al denunciar la invisibilización del trabajo reproductivo y de cuidados, así como el impacto diferenciado de las condiciones laborales en función del género, la clase y la racialización (Federici, 2018; Guimarães e Hirata, 2020).

Desde este conjunto de perspectivas, la noción de trabajo y de subjetividad no puede desvincularse de las condiciones materiales, simbólicas y afectivas en las que las personas trabajan y viven. Así, estas categorías resultan fundamentales para construir un enfoque centrado en la salud y la vida de quienes trabajan y, por tanto, ineludibles al momento de definir y atender los riesgos psicosociales en y del trabajo (Franco et al., 2025).

En suma, aunque los distintos enfoques revisados permiten identificar y clasificar factores psicosociales con potencial efecto sobre la salud, en su mayoría tienden a conceptualizarlos como variables aisladas, susceptibles de ser gestionadas mediante intervenciones organizacionales técnicas, desprovistas de historicidad y anclaje estructural. Estas aproximaciones, si bien útiles en términos operativos y preventivos, corren el riesgo de despolitizar el análisis del sufrimiento laboral al tratarlo como un fenómeno individual o meramente organizacional sin considerar los marcos sociales más amplios en los que se inscribe.

Desde una perspectiva crítica, resulta imprescindible entender que los riesgos psicosociales no son simples "factores" que emergen espontáneamente en los espacios laborales, sino que se producen y reproducen en el seno de relaciones sociales de poder históricamente determinadas. La forma de organización del trabajo, el modelo productivo dominante, los dispositivos de control y subordinación, así como las lógicas neoliberales de gestión, son condiciones estructurantes que moldean la experiencia laboral contemporánea y el sufrimiento asociado a ella.

En este sentido, analizar los riesgos psicosociales exige situarlos en el contexto de las relaciones sociohistóricas de producción, reconociendo que no afectan de manera uniforme a todos los sujetos. La ocupación, la clase social, el género, la etnia y otras formas de estratificación son dimensiones centrales que configuran no sólo el acceso al trabajo y a determinadas condiciones laborales, sino también la exposición diferencial al riesgo y la posibilidad -o no- de intervenir sobre él.

Así, comprender los riesgos psicosociales en el trabajo no se reduce a su medición ni a la aplicación de protocolos normativos de mitigación, implica interrogar críticamente las estructuras que los generan, las dinámicas de desigualdad que los sostienen y los dispositivos de invisibilización que los legitiman. Sólo a partir de esta mirada situada y estructural es posible avanzar hacia políticas

laborales verdaderamente preventivas, emancipadoras y transformadoras.

4. Metodología

En el presente trabajo se realizó una revisión bibliográfica mediante bases de datos académicas y fuentes oficiales (IMPO^[7], OIT), con el objetivo de realizar el estado del arte y el marco normativo aplicable en Uruguay. Se revisaron 170 artículos publicados, predominando estudios desde la psicología, seguido por la medicina y el derecho.

Se realizaron dos búsquedas. En primer lugar, sobre la normativa nacional e internacional aplicada en el país, relativa a la salud de las personas que trabajan con un enfoque específico en los riesgos psicosociales (Cabrera, 2024). En segundo lugar, para las producciones académicas a la fecha (2000 y 2023) sobre la temática en Uruguay a través de bibliotecas virtuales, como Colibrí, Bibliotecas Udelar, EBSCOhost, Google Académico y Redalyc. Las palabras clave para realizar la búsqueda fueron: riesgos psicosociales en el trabajo, condiciones de trabajo, estrés laboral, factores de riesgo en el trabajo, mobbing (Amaro Carbone, 2024).

El criterio de exclusión fue cumplir con la condición de publicaciones en idioma español que refiriesen a población trabajadora de Uruguay.

5. Resultados

Los resultados reúnen la revisión documental de las normas aplicadas en Uruguay y de las producciones académicas sobre la temática realizadas a partir de estudios con población uruguaya.

Normativa vigente en Uruguay

Las normas vigentes en nuestro país no contienen prácticamente ninguna referencia, definición ni regulación específica sobre los riesgos psicosociales, salvo para casos puntuales (call centers y acoso sexual). No obstante, la anotada escasez de regulación específica en relación a los factores de riesgo, existen normas de tipo general -por ejemplo, en la Constitución nacional-, así como normas internacionales que son perfectamente aplicables y que obligan a la actuación del Estado uruguayo en el enfrentamiento y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. Por dicha razón y de acuerdo con el derecho positivo nacional vigente, este tipo de riesgos deben necesariamente ser tenidos en cuenta y abordados al implementarse las políticas de salud y seguridad en el trabajo, lo que en la generalidad de los casos suele obviarse en la práctica.

A nivel internacional, resultan aplicables las normas que consagran el derecho a la salud y a la dignidad humana. Esto último puede verse particularmente vulnerado en el caso de los trabajadores/as afectados/as por riesgos psicosociales.

En el presente cuadro se presenta la revisión sobre normativa aplicada en Uruguay.

Tabla 1. Parte 1 Revisión de normativa internacional aplicable en Uruguay

Norma y ratificación	Tema	Concepto
La Constitución de la OIT (1919)	Parte XIII del Tratado de Versalles (1919).	Establece el principio de protección respecto de los trabajadores en lo concerniente a las enfermedades comunes, las profesionales y los accidentes de trabajo.
Declaración del Centenario OIT (2019)	Complementada por la Declaración de Filadelfia (1944).	Agrega a la seguridad y salud en el trabajo es un principio y derecho fundamental en el trabajo, que se añade a todos los principios y derechos que se enunciaron en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998).
Convenio 001 Ratificado: 29/10/1933 Ratificado: 6/06/1933	Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1).	En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas.
Convenio 030 Ratificado: 16/11/1989	Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30).	Establece limitación a las horas de trabajo (8 h) en el comercio y las oficinas.
Convenio 100 Fundamental Ratificado: 18/03/1954	Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).	Adopta diversas disposiciones relativas al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
Convenio 103 Ratificado: 30/04/1973	Convenio sobre la protección de la maternidad.	Adopta diversas disposiciones relativas a la protección de la maternidad.
Convenio 106 Ratificado: 16/11/1989	Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106).	Adopta diversas disposiciones relativas al descanso semanal en el comercio y en las oficinas.
Convenio 111 Ratificado: 31/07/1980	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).	Adopta diversas disposiciones relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
Convenio 149 Ratificado: 28/06/1988	Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149).	Adopta diversas disposiciones relativas al empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería.
Convenio 155 Fundamental Ratificado: 5/09/1988	Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155).	Establece la obligación de formular de una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medioambiente de trabajo.
Convenio 161 Ratificado: 4/06/2018	Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161).	Establece la obligación de implementar servicios de salud en la empresa con funciones esencialmente preventivas.
Convenio 171 Ratificado: 19/09/2024	Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990, (núm. 171). 4/06/2018	Adopta diversas disposiciones sobre el trabajo nocturno.
Convenio 187 Ratificado: 19/09/2024	Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.	Establece que todo miembro deberá promover un ambiente de trabajo seguro y saludable mediante la elaboración de una política nacional a este respecto.

Fuente: elaboración de los autores con base en la revisión y el ajuste de Cabrera (2024).

Tabla 1. Parte 2 Revisión de normativa internacional específica aplicable en Uruguay

Norma	Nombre	Concepto
Convenio 190 Ratificado: 21/06/2019	Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).	Reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género como derecho fundamental.
Recomendación 206 sobre eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo	OIT (2019)	Complementa el convenio sobre la violencia y el acoso.
Repertorio de recomendación de prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla	OIT (2003)	Tiene por objeto facilitar pautas generales de orientación para tratar el problema de la violencia en el lugar de trabajo en el sector servicios.
Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, 1994 (Convención de Belém Do Pará)	CIM-OEA (1994)	Consagra el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia tanto en el ámbito privado como en el público.

Fuente: elaboración de los autores con base en la revisión y el ajuste de Cabrera (2024).



Tabla 1. Parte 3 Revisión de normativa nacional general uruguaya

Normas constitución	Nombre	Concepto
Art. 53 02/02/1967	Sección II. Derechos, deberes y garantías. Cap. II.	El trabajo está bajo la protección especial de la ley.
Art. 54 02/02/1967	Sección II. Derechos, deberes y garantías. Cap. II.	La ley ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado, la independencia de su conciencia moral y cívica; la justa remuneración; la limitación de la jornada; el descanso semanal y la higiene física y moral. El trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años será especialmente reglamentado y limitado.
Normas generales	Nombre	Concepto
Ley 5032 21/07/1914	Accidentes de trabajo. Medidas de prevención.	Se establece para los patronos, directores de construcciones, de establecimientos industriales o cualquier otro trabajo en donde exista peligro para los operarios, la obligación de tomar las medidas de seguridad para el personal, a fin de evitar accidentes del trabajo; coméntese al Poder Ejecutivo a reglamentar dichas medidas para cada industria o grupo de industrias análogas; prohibirse el empleo de mujeres y niños para la limpieza o reparación de máquinas en marcha; se dispone la vigencia de esta ley a partir de los seis meses de su promulgación.
Ley 16045 02/06/1989	Ley sobre igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en la actividad laboral.	Prohibíbase toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y de oportunidades para ambos sexos en cualquier sector o ramo de la actividad laboral.
Ley 16074 10/10/1989	Regulación de los seguros sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	Las referidas normas señalan la formulación, puesta en práctica y revisión periódica de una política nacional en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, que tenga por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guardando relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.
Ley 19580 22/12/2017	Ley de violencia hacia las mujeres basada en género.	Esta ley tiene como objeto garantizar el efectivo goce del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia basada en género. Comprende a mujeres de todas las edades, mujeres trans, de las diversas orientaciones sexuales, condición socioeconómica, pertenencia territorial, creencia, origen cultural y étnico-racial o situación de discapacidad, sin distinción ni discriminación alguna. Se establecen mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención, protección, sanción y reparación.
Modificación a disposición del Código civil y Código penal. Derogación de los arts. 24 a 29 de la Ley 17514.		Derogación Ley 18104. La nueva norma tiene por objeto garantizar la igualdad de derechos y la no discriminación (directa e indirecta) con base en el género entre mujeres y varones, comprendiendo la igualdad formal, sustantiva y de reconocimiento.
Ley 19846 19/12/2019	Aprobación de las obligaciones emergentes del derecho internacional de los derechos humanos, en relación con la igualdad y no discriminación entre mujeres y variaciones comprendiendo la igualdad formal, sustantiva y de reconocimiento.	
Ley 19854 23/12/2019	Aplicación de normativa en la reserva de identidad de testigos y denunciantes durante las inspecciones realizadas por la inspección general del trabajo y de la seguridad social.	Procedimiento administrativo desarrollado por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social. La investigación realizada por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social motivada en denuncias o situaciones de afectación a la libertad sindical, acoso moral o discriminación en el ámbito laboral, se aplica la reserva de testigos.

Fuente: elaboración de los autores con base en la revisión y el ajuste de Cabrera (2024).

Nota: esta tabla muestra la normativa uruguaya vigente respecto a los riesgos psicosociales en el trabajo. Fuente de datos: Impo (2024). <https://www impo com uy/cgi-bin/bases/consultaBasesBS cgi?tipoServicio=3>

Tabla 1. Parte 4 Revisión de normativa nacional específica uruguaya

Normas específicas	Nombre	Concepto
Ley 18561 21/09/2009	Ley de acoso sexual. Prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente alumno.	El objeto de la ley es prevenir y sancionar el acoso sexual, así como proteger a las víctimas de este, en tanto forma grave de discriminación y de desconocimiento del respeto a la dignidad de las personas que debe presidir las relaciones laborales y de docencia. Esta ley se aplicará en el ámbito público y en el privado.
Ley 19978 17/03/2022	Aprobación de normas para la promoción y regulación del teletrabajo.	A efectos de la dicha ley, se entiende por "teletrabajo" la prestación del trabajo, total o parcial, fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador, utilizando preponderantemente las tecnologías de la información y de la comunicación, ya sea en forma interactiva o no (online-offline). Se deberán integrar los riesgos laborales del teletrabajo al sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo de las empresas.
Decreto 406/1988 03/06/1988	Reglamento de seguridad e higiene ocupacional. Seguridad laboral.	Actualiza las disposiciones reglamentarias sobre seguridad, higiene y salud ocupacional de manera de adecuar las mismas a las nuevas condiciones del mundo laboral.
Decreto 291/007 13/08/2007	Reglamentación para la prevención y protección contra los riesgos derivados o que puedan derivarse de cualquiera actividad. Salud y seguridad en el trabajo.	La presente reglamentación establece las disposiciones mínimas obligatorias para la gestión de la prevención y protección contra los riesgos derivados o que puedan derivarse de cualquier actividad, sea cual fuera la naturaleza comercial, industrial, rural o de servicio de la misma y tenga o no finalidad de lucro, tanto en el ámbito público como privado.
Decreto 210/011 13/06/2011	Declárese obligatoria la lista de enfermedades profesionales de la OIT. Revisión 2010.	Establece la nueva lista de enfermedades profesionales. Se trata de la lista revisada y actualizada al año 2010 por el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo y anexada al Convenio Internacional del Trabajo N° 121 de 1964, ratificado por la Ley N° 14116 del 30 de abril de 1973 sobre prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
Decreto 147/012 03/05/2012	Reglamentación de las condiciones y medio ambiente de trabajo en los centros telefónicos de consulta, procesamiento de datos, atención telefónica y telecentros.	El ámbito de aplicación de este decreto se reserva exclusivamente a los operadores de los Centros de Atención Telefónica. Determina las condiciones mínimas que deben reunir los establecimientos en lo que respecta al ambiente de trabajo.
Decreto 244/016 1/08/2016	Modificativo de algunos artículos del 291/007.	Modifica algunos aspectos del Decreto 291/007 referidos a la capacitación y participación de los trabajadores en la gestión de seguridad y salud ocupacional.
Decreto 256/017 11/09/2017	Reglamentario de la Ley 18561.	Se reglamentan diversos aspectos referidos al acoso sexual en el ámbito laboral.
Decreto 371/022 16/11/2022	Reglamentación de leyes sobre competencia y procedimiento de la inspección general del trabajo y de la seguridad.	Actualización y adecuación a los convenios internacionales ratificados por nuestro país y a las leyes dictadas con posterioridad a las normas que reglan en el tema anteriormente. Busca contemplar los avances tecnológicos que se han producido, teniendo siempre como objetivo la protección legal de los trabajadores en tres campos tutelados: los derechos fundamentales, la vigilancia de las condiciones de trabajo impuestas por la norma jurídica y el control de las disposiciones que protegen la persona del trabajador-medio ambiental en los lugares de trabajo (seguridad e higiene).
Decreto 246/024 9/09/2024	Reglamenta CIT 155.	Reglamenta arts. 4 a 7 del CIT 155.

Fuente: elaboración de los autores con base en la revisión y el ajuste de Cabrera (2024).

Nota: esta tabla muestra la normativa uruguaya vigente respecto a los riesgos psicosociales en el trabajo. Fuente de datos: Impo (2024). <https://www impo com uy/cgi-bin/bases/consultaBasesBS cgi?lipoServicio=3>

Como puede observarse en la tabla, no existe norma específica que refiera a los riesgos psicosociales en el trabajo en el país. Por tanto, su reglamentación en Uruguay es inexistente o parcial, muestra de ello son las normas relativas al acoso sexual y laboral.

En cuanto a las fuentes de las producciones académicas encontradas, se distribuyen según la **Tabla 2**.

Tabla 2. Tipo de publicaciones sobre RPST en Uruguay

Tipo de publicaciones	Cantidad	Porcentaje (%)
Investigación	5	2,94
Libros y capítulos de libros	22	12,95
Revistas	53	31,17
Tesis de Grado, Maestría y Doctorado	79	46,47
Otros	11	6,47
Total general	170	100%

Fuente: Amaro Carbone (2024).

Nota: otros refiere a congresos y jornadas (3) y publicaciones varias (8).

De la **Tabla 2** se deduce que la mayoría de las producciones encontradas en la revisión refieren a trabajos finales académicos de grado y postgrado (46,47%) y apenas 2,94% de los trabajos remiten a la investigación nacional. De acuerdo con Amaro Carbone (2024), la realización de estas 170 producciones comenzó en el 2000 y es a partir de 2011 donde se concentra casi el 95% de ellas. La distribución de las producciones según las disciplinas es: Psicología (53,125%), Medicina (incluyendo Facultad de Medicina y Escuela de Enfermería: 21,875%), Derecho (15%), Ciencias Sociales (6,25%), Economía (0,625%), Comunicación (0,625%), Otras (2,5%).

Los trabajos académicos revisados refieren fundamentalmente a riesgos psicosociales, es decir, a los efectos que los factores de riesgo producen siguiendo la nomenclatura propuesta por Moreno Jiménez (2011). Los tipos de riesgos psicosociales destacados en las producciones son: burnout, estrés, mobbing, adicción, cansancio, fatiga, violencia, acoso moral, síndrome de quemarse, inestabilidad, desgaste.

En cuanto a ámbitos, puede observarse los call centers, hospitales, cuidados, servicios, educación, comercio y la pandemia como momento histórico marca una importante presencia.

Y respecto de las ocupaciones o grupos afectados presentes enfermería, jefa de hogar, profesional, mujeres, docentes, cuidadoras, personal de salud, trabajadora/es del sector público. Remunerado/no remunerado como enfoque de género y economía del cuidado.

Esto pone de relevancia que el interés o preocupación de sus autoras/es en Uruguay refiere fundamentalmente a los efectos que los riesgos suponen para las personas que trabajan.

6. Reflexiones finales: desafíos actuales y futuros en la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo

El presente trabajo tuvo por objetivo realizar una revisión tanto de los instrumentos normativos vigentes en Uruguay como de la producción académica relacionada con los riesgos psicosociales en el trabajo. De acuerdo con los desarrollos expuestos, cabe concluir que si bien surge del derecho positivo nacional la obligatoriedad de la prevención y protección de los trabajadores respecto a estos riesgos, existe una ausencia notoria de normativa específica sobre el punto que influye en su incumplimiento.

En perspectiva comparada, Uruguay muestra un rezago en esta materia. Entre las causas identificadas, se destaca la ausencia de un marco normativo específico y comprensivo que regule integralmente los riesgos psicosociales. Si bien se reconocen algunos avances parciales, estos no han dado lugar aún a una regulación sistemática ni particularizada, lo que obstaculiza tanto su prevención como la posibilidad de sanción ante su incumplimiento. Esta carencia normativa incide negativamente en la implementación de políticas efectivas y limita el desarrollo de estrategias de protección colectiva adecuadas a la complejidad de los procesos laborales contemporáneos.

El país debiera avanzar en la regulación de estos riesgos mediante normas estatales, pero también a través de aquellas que resultan de la negociación de las partes sociales (convenios colectivos, laudos de consejos de salarios, etc.). El éxito de la implementación de políticas de prevención y la concientización sobre sus efectos en la salud relativa al trabajo depende en gran parte de que sean transitados los senderos normativos señalados.

A partir de la revisión efectuada, puede concluirse que los estudios académicos en Uruguay han centrado su atención de manera prioritaria en los riesgos psicosociales laborales, abordando principalmente los efectos subjetivos y relaciones que estos riesgos generan en los trabajadores y trabajadoras. Entre los factores más analizados destacan el burnout, el estrés, el mobbing, diversas formas de violencia y acoso moral, así como manifestaciones de cansancio, fatiga, adicción, inestabilidad y desgaste. Esta focalización evidencia una preocupación sostenida por las consecuencias que determinadas condiciones organizacionales y dinámicas laborales tienen sobre la salud mental y el bienestar de quienes trabajan.

En cuanto a los ámbitos laborales estudiados, se observa una marcada presencia de sectores caracterizados por altas demandas

emocionales y/o condiciones precarias de trabajo, como los call centers, el ámbito hospitalario y de cuidados, los servicios, la educación y el comercio. Asimismo, la pandemia de covid-19 aparece como un contexto histórico particularmente relevante, actuando como catalizador o intensificador de los riesgos psicosociales previamente identificados.

Respecto de los grupos ocupacionales analizados, existe un énfasis en sujetos laboralmente expuestos a tareas de cuidado, sostén o interacción directa, como el personal de enfermería, las docentes, las cuidadoras y otros trabajadores/as de la salud, así como en figuras con cargas múltiples como las jefas de hogar. Se advierte también un enfoque sensible al análisis de las desigualdades de género y a la economía del cuidado, con atención tanto al trabajo remunerado como al no remunerado, lo que amplía la comprensión de los riesgos psicosociales más allá del empleo formal, integrando dimensiones estructurales y relaciones del trabajo.

En suma, los estudios relevados permiten afirmar que en el contexto uruguayo existe una creciente producción académica que articula los riesgos psicosociales con dimensiones estructurales del trabajo, reconociendo sus efectos diferenciales según sector, ocupación, género y momento histórico. Desde nuestro entender, esta perspectiva en la investigación académica resulta fundamental para componer críticamente las formas contemporáneas de malestar en el trabajo y sus implicancias para el desarrollo humano. Asimismo, invitan a seguir profundizando la investigación y el desarrollo de políticas públicas en la materia que promuevan no sólo la atención y monitoreo de los riesgos, lo cual, como ya se ha visto, resulta insuficiente, sino la transformación de las condiciones de emergencia en que los riesgos en el trabajo se intensifican.

Agradecimientos

Las/os autores/as agradecen a las Licenciadas Catalina Amado Carbone y Pierina Cabrera por su aporte en el trabajo de revisión de la producción académica y de la normativa uruguaya.

Bibliografía

- Alianza del Pacífico y Mercosur e ISTAS-Fundación 1º de Mayo (2023). Lineamientos comunes para el diseño de una política de gestión de factores de riesgo psicosociales laborales y promoción de la salud mental en los lugares de trabajo. Alianza del Pacífico.
- Araujo Guimarães, N. e Hirata, H. (comps.) (2020). *El cuidado en América Latina: mirando los casos de Argentina, Brasil, Chile, Colombia y Uruguay*. Fundación Medifé Edita.
- Amaro Carbone, C. (2024). ¿Cómo se vincula el trabajo y la subjetividad en relación a los RPST? [Trabajo final de grado, Universidad de la República, Facultad de Psicología]. Montevideo, Uruguay.
- Buunk, A.P., Franco, S., Diekstra, P. y Zurriaga, R. (2017) Mobbing in Schools and Hospitals in Uruguay: Prevalence and Relation to Loss of Status. *Journal of Interpersonal Violence* 2017, Vol. 32(5) 623–634
- Cabrera Saravia, P. E. (2024). Riesgos psicosociales en el trabajo en Uruguay: Un enfoque desde la psicología y el marco normativo [Trabajo final de grado, Universidad de la República, Facultad de Psicología]. Montevideo, Uruguay.
- Calvo, M. del C. (2019). Pensamiento complejo y transdisciplina. Sophia, colección de Filosofía de la Educación, 26(1), 307-326.
- Clot, Y. (2008). *Travail et Pouvoir d'agir*. PUF.
- Cuenca, R. Fabra, E. Kohen, J., Parra, M., Rodríguez, L. y Tomasina, F. (2006). *Condiciones de trabajo y salud docente*. FEFMUR.
- Dejours, C. (2006). La banalización de la injusticia social. Topía.
- Demerouti, E. y Bakker, A. B. (2011). The Job Demands–Resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 1-9.
- Federici, S. (2018). El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo. Traficantes de sueños
- Franco, S. (2010). Pensando un dispositivo grupal de atención psicológica en el trabajo cuando las relaciones en el mismo son de riesgo: un estudio preliminar. En Franco, S. y Vázquez, A. (2010). *Trabajo y Gobierno de las Organizaciones: Campo de Producción y Contradicciones*. Psicolibros
- _____ (2019). Poder y constreñimiento en las organizaciones: el caso de la violencia psicológica en el trabajo. Intervenciones posibles. En Franco,

- S. y Escudero, E. (2019) Eds. El presente del futuro del Trabajo II. Psicología de la Organización del Trabajo XVII. Psicolibros, pp. 717-737.
- _____. (2020). Violencia psicológica en el trabajo, un problema contemporáneo marcado por las relaciones de desigualdad. En Vargas, J. y Bracchi, C. (2020 Orgs.). La cara oscura del Neoliberalismo en el mundo del trabajo. Praxis p.105-124 ISBN
- _____. (2023). Capas y pliegues de la violencia en el trabajo: apuntes para una transformación. Fundación de Cultura Universitaria.
- Franco, S., Fagúndez, D., González, F. y Márquez, J. (2025). Entornos de trabajo y relaciones de cooperación. Documento de trabajo. INDDHH-Facultad de Psicología
- García, J. C. (1982). La categoría trabajo en Medicina. Cuadernos Médicosociales, (23). CESS.
- Gollac, M. (coord.) (2011). Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé. Paris.
- Guattari, F. (2000). Las tres ecologías. Pre-Textos.
- Giuzio, G. (2011). Mobbing o acoso moral en el trabajo un enfoque jurídico. Revista de la Facultad de Derecho. En Homenaje al Profesor Oscar Ermida Uriarte.
- _____. (2015). Conceptualización de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. Revista Relaciones laborales, (28).
- _____. (2024). El Convenio Internacional 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Desafíos para su efectiva implementación en Uruguay. En VV.AA. (eds.) Reflexiones para la tutela efectiva del Derecho del Trabajo en el siglo XXI. FCU.
- Henry, M. L. (2017). Hacia un enfoque ampliado de los riesgos laborales en Argentina. El estudio de los riesgos psicosociales y su incidencia en el sector público. Cuadernos del CENDES, 34(96), 109-128.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Karasek, R. A. y Theorell, T. (1990). Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life. Basic Books.
- Laurell, C. y Noriega, M. (1989). La salud en la fábrica. Edición Era.
- Lazarus, R. S. y Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. Springer.

- Leka, S., Jain, A. y Lerouge, L. (2017). Riesgos psicosociales relacionados con el trabajo: Definiciones clave y una visión general del contexto político en Europa. En L. Lerouge (ed.) Riesgos psicosociales en el derecho laboral y de seguridad social: Alineación de perspectivas sobre salud, seguridad y bienestar (pp. 1-15). Springer.
- Lhuillier, D. (2014). Introdução à psicossociologia do trabalho. Cad. Psicol. Soc. Trab., 17(1), 5-19.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). Maslach burnout inventory. Consulting Psychological Press.
- Martínez Íñigo, D. y Crego Díaz, A. (2013). Encuesta sobre condiciones de trabajo, seguridad y salud laboral en Uruguay: Informe general. Universidad Rey Juan Carlos y Universidad de la República de Uruguay.
- Max Neef, M. (2004). Fundamentos de la transdisciplinariedad. Universidad Austral de Chile/Colectivo Docente Internacional Multiversidad Mundo Real Edgar Morin.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? Journal of Applied Psychology, 76(6), 845-855.
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Med. Segur. Trab., (57), suppl. 1, 4-19.
- Neffa, J. C. (1988). Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo. Humanitas.
- _____ (2016). Los riesgos psicosociales en el trabajo. Universidad Nacional de Moreno.
- Noguera, J. (2002). El Concepto de Trabajo y la Teoría Social Crítica. Papers. 68, 141-168-
- OIT-OMS (1984). Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo. OIT.
- OIT (2012). SOLVE: Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo. OIT.
- _____ (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. OIT.
- _____ (2024). La salud mental en el trabajo. OIT.
- Peiró, J. M. y Bravo, M. J. (1999). Factores psicosociales en la prevención de riesgos laborales: Oportunidades y retos para la Psicología del Trabajo

y de las Organizaciones. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 15(2), 137-146.

Pujol-Cols, L. J. y Lazzaro-Salazar, M. (2021). Ten years of research on psychosocial risks, health, and performance in Latin America: A comprehensive systematic review and research agenda. Journal of Work and Organizational Psychology, 37(3), 187-202.

Sato, L. y Hespanhol, M. (2005). Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem. Ciéncia Saúde Coletiva, 10(4), 869-878.

Schaufeli, W. B. (2013). What is engagement? En C. Truss, R. Delbridge, K. Alfes, A. Shantz y E. Soane (eds.) Employee engagement in theory and practice (pp. 15-35). Routledge.

Seligmann-Silva, E. (2013). Trabajo y desgaste mental. El derecho de ser dueño de sí mismo. Octaedro.

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. Journal of Occupational Health Psychology, 1(1), 27-41.

Soto, E., García da Rosa, S., Boyadjian, S., Stolovas, N., Mansilla, S. y Tomasina, F. (2025). Síndrome de burnout en médicos del Uruguay y condiciones laborales. Anales de la Facultad de Medicina, 12(1).

Stolovas, N., Tomasina, F., Pucci, F., Frantchez, V. y Pintos, M. (2011). Trabajadores médicos jóvenes: violencia en el ejercicio de la residencia. Rev. Méd. Urug., 27(1), 21-29.

Tomasina, F. y Close, M. (2023). As transformações da organização do trabalho e as repercussões na saúde dos trabalhadores. En T. A. Cunha de Oliveira Máximo, P. C. Zambroni-de-Souza, J. dos Santos Silva, K. J. da Silva (eds.) A saúde do trabalhador: e os desafios contemporâneos (pp.123-154). UFPB.

Tomasina, F. y Stolovas, N. (2008). La salud de los trabajadores. Condiciones de trabajo y salud. Universidad de la República.

Wlosko, M. y Ross, C. (comps.) (2019). El trabajo: entre el placer y el sufrimiento. Aportes desde la psicodinámica del trabajo. Universidad Nacional de Lanús.

Notas

[1] Recibido el 15 de mayo de 2025. Aceptado el 6 de agosto de 2025.

[2] Licenciada en Psicología. Doctora en Economía. sfrancov@psico.edu.uy. ORCID 0000-0001-5045-7146 Programa de Psicología de las organizaciones y el Trabajo,

Instituto de Psicología Social, Universidad de la República del Uruguay.

- [3] Abogada. Especialista en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. giuziograciela@gmail.com. ORCID 00000002-76403338 Instituto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Facultad de Derecho, Universidad de la República.
- [4] Médico. Especialista en Medicina Ocupacional y Salud Pública. fernandotomasina@gmail.com. ORCID 0000-0002-3010-1289 Unidad Académica de Salud Ocupacional, Facultad de Medicina, Universidad de la República.
- [5] Lista de enfermedades profesionales de la OIT (revisada 2010). Véase https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-safework/documents/publication/wcms_125164.pdf
- [6] Véase <https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658>
- [7] Dirección Nacional de Impresiones y Publicaciones Oficiales (Uruguay).



AmeliCA

Disponible en:

[https://portal.amelica.org/amelia/ameli/journal/
476/4765481001/4765481001.pdf](https://portal.amelica.org/amelia/ameli/journal/476/4765481001/4765481001.pdf)

Cómo citar el artículo

Número completo

Más información del artículo

Página de la revista en portal.amelica.org

Silvia Franco[2], Graciela Giuzio[3], Fernando Tomasina[4]
Riesgos psicosociales en el trabajo en Uruguay: antecedentes, enfoques y desafíos para una agenda ineludible
Psychosocial risks at workplace in Uruguay: background, approaches, and challenges for an unavoidable agenda

De Prácticas y Discursos. Cuadernos de Ciencias Sociales
vol. 14, núm. 24, 2025
Universidad Nacional del Nordeste, Argentina
depracticasydiscursos.ces@unne.edu.ar

ISSN-E: 2250-6942

DOI: <https://doi.org/10.30972/dpd.14248969>

AmeliCA

Ciencia Abierta para el Bien Común