



Secretaría de Higiene, Medicina
y Seguridad en el Trabajo



FAECYS
FEDERACION ARGENTINA DE
EMPLEADOS DE COMERCIO
Y SERVICIOS



GUÍA DE INTERVENCIÓN SINDICAL PARA LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO



**Secretaría de Higiene, Medicina
y Seguridad en el Trabajo**

INTRODUCCIÓN



La preocupación por determinar y prevenir los Riesgos Psicosociales en el Trabajo (RPST) se ha ido acrecentando en la medida en que se reconoce su efecto sobre la salud y seguridad de las personas trabajadoras.

Dichos riesgos, no refieren a aspectos marginales o secundarios de las condiciones organizacionales del trabajo, sino a las malas condiciones y la deficiente organización del trabajo que vulnera los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, degradando su fuente de trabajo y poniendo en riesgo y/o perjudicando su salud física y psíquica.

Cuando las condiciones de trabajo son malas, deficientes y/o adversas, interfieren con las expectativas, necesidades, capacidades y/o actitudes de las personas que trabajan, pueden convertirse en una fuente de riesgo que es preciso gestionar para que no impacten de manera negativa sobre la seguridad, la salud y el bienestar de quienes trabajan..

Si pensamos por ejemplo en la Violencia y Acoso laboral como uno de los riesgos psicosociales más conocidos en el Mundo del Trabajo, es más fácil comprender de qué estamos hablando y el riesgo que conlleva trabajar en un contexto que la facilita o la tolera.

En esta oportunidad, les acercamos una “Guía de Intervención Sindical para la Prevención de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo” que se suma a otras iniciativas que desde la Secretaría a mi cargo venimos realizando.

Los riesgos psicosociales disponen de una gran incidencia en el día a día en el Trabajo; por ello es necesario actuar en el momento adecuado para evaluarlos, intervenir, prevenir, eliminar, reducir y/o controlarlos.

Como lo he expresado en otras oportunidades, el diálogo social y la negociación colectiva han demostrado ser eficaces para el establecimiento de buenas prácticas en el trabajo y el diseño de estrategias que trasciendan los paradigmas tradicionales, promoviendo apertura al cambio y respuestas flexibles ante los problemas que nos presenta el Mundo del Trabajo.

La finalidad de la intervención sindical frente a los riesgos psicosociales en el trabajo, debe ser conseguir una organización del trabajo más saludable; para que esto pueda ser posible, resulta indispensable contar con la contribución de los conocimientos científico-técnicos, la colaboración de las empresa y fundamentalmente, el juicio subjetivo de personas que trabajan, porque “SIN LA PARTICIPACIÓN DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES NO HAY PREVENCIÓN”.

César Guerrero
Secretario de Higiene, Medicina Y seguridad en el Trabajo

¿QUE SON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO (RPST)?

Desde el punto de vista operacional, se puede adoptar una definición sintética de los Riesgos Psicosociales que se relacionan directamente con el contenido y la organización del proceso de trabajo como la que propone Michel Gollac, quien señala lo siguiente:

“Son riesgos para la salud física, psíquica, mental y social engendrados por los determinantes socioeconómicos, la condición de empleo, la organización y el contenido del trabajo y los factores relacionados que interactúan en el funcionamiento psíquico y mental de los trabajadores” M.G

Se los llama “pisco-sociales” porque su primer impacto es sobre la mente y las emociones de los trabajadores, generando estrés, pudiendo incluso desencadenar enfermedades y accidentes laborales.

La comprensión conceptual y el abordaje de los RPST nos obliga a diferenciar tres cuestiones que suelen usarse como sinónimos: **FACTORES PSICOSOCIALES, FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGOS Y RIESGOS PSICOSOCIALES**: ahora bien, ¿cómo las distinguimos?

FACTORES PSICOSOCIALES	FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGOS	RIESGOS PSICOSOCIALES
<p>Aquellas condiciones presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.</p> <p>Engloban características negativas y positivas del lugar de trabajo que pueden incidir de manera positiva o negativa en las personas trabajadoras.</p>	<p>Cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresas y organizaciones son disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés, entonces pasan a ser factores psicosociales de riesgo o de estrés.</p> <p>Se dan principalmente cuando la organización del trabajo no es adecuada. Los Factores Psicosociales de Riesgo son los que deberán ser identificados y evaluados para poder localizar las posibles fuentes que causen daños a la salud de los trabajadores.</p>	<p>Los Riesgos Psicosociales son la consecuencia de los factores psicosociales de riesgo.</p> <p>Los Riesgos Psicosociales, a diferencia de los Factores Psicosociales no son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados originados por una deficiente organización del trabajo y por un entorno social negativo; por ello pueden afectar a la salud física, psíquica o social del trabajador.</p>

CARACTERÍSTICAS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Si bien no es fácil hacer una caracterización generalizada de los riesgos psicosociales en el trabajo, los estudios en la materia, concuerdan que a pesar de las diferencias tienen características comunes:



CLASIFICACIÓN GENERAL DE LOS “FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGOS”

Ahora bien, para abordar el tema de los riesgos psicosociales, debemos contemplar distintas dimensiones y contenidos a fin de identificarlos, evaluarlos y fundamentalmente prevenirlos.

La clasificación suele ser muy diversa y de hecho cada método de evaluación adopta una diferente en base al enfoque teórico en el que se fundamentan, pero coinciden en línea general.

- **Contenido del trabajo:** está vinculado con el diseño y la ejecución de las tareas con las cuales debe cumplir una/un trabajadora/or; influyen tanto la forma en que se asignan sus responsabilidades como la manera en la que deben realizarse.
 - Un trabajo monótono, con una curva de aprendizaje demasiado larga o, por el contrario, ciclos demasiado cortos y sin sentido.
 - Tareas en las que el trato con público o clientes pueda resultar conflictivo.
 - Poco reconocimiento del esfuerzo que conlleva el desempeño de sus funciones.
 - Tareas sin sentido, falta de variedad, tareas desagradables
 - Insuficiente uso de habilidades, niveles altos de incertidumbre.

- **Carga y ritmo de trabajo:** es el conjunto de demandas que percibe la persona trabajadora asociado a la cantidad, calidad y ritmo de trabajo.
 - Carga de trabajo excesivo o insuficiente
 - Presión de tiempo
 - Trabajo fuera de horario habitual
 - Ritmo marcado por máquinas
 - Trabajo continuamente sujeto a plazos
 - Plazos de ejecución inviables a causa de los recursos o herramientas con las que cuenta.
 - Altos niveles de presión, improvisaciones o falta de información que le ayude a ejecutar efectivamente sus tareas
 - Factores asociados al uso inadecuado de las TIC's.
 - Síndrome de Burn-out o Síndrome del Trabajador Quemado.

- **Tiempo de trabajo:** hace referencia a la dimensión temporal del trabajo, lo que incluye cuestiones como la cantidad de tiempo trabajado, su distribución, los descansos entre jornadas y las pausas en el trabajo, los horarios atípicos, etc.
 - Trabajo a turnos
 - Jornadas muy largas
 - Jornadas con horarios impredecibles o irregulares
 - Falta de flexibilidad horaria
 - Descansos inadecuados
 - Exceso de horas de trabajo
 - Trabajo en fines de semana
 - Confusión entre tiempo de ocio y tiempo de trabajo por conexión o disponibilidad permanente
 - Dificultades para compatibilizar la vida laboral con la vida familiar y social

- **Participación y control:** es un factor de riesgo psicosocial vinculado al poder de decisión que tenga una/un trabajadora/or sobre el desempeño y la organización de sus funciones.
 - Escasa participación o falta de la misma en la toma de decisiones sobre cuestiones como las tareas a realizar, su orden, distribución de las mismas, procedimiento, resolución de incidencias
 - Baja capacidad de control sobre la carga de trabajo, el método de trabajo, etc.
 - Baja capacidad de control sobre el ritmo de trabajo
 - Baja capacidad de control sobre aspectos del tiempo de trabajo: turnos, descansos, días libres, vacaciones, etc.
 - Bajo control sobre la tecnología
 - Inexistencia o medios de comunicación inadecuados
 - Falta de control (por ejemplo, sobre el método o el ritmo de trabajo, los horarios, el entorno, etc.)
 - Falta de supervisión, acompañamiento y/o control directo puede provocar que la persona trabaje en exceso y se sobrecargue o, por el contrario, que trabaje poco y se desanime.

Tanto la falta como el exceso de autonomía pueden representar un riesgo para la salud psíquica. Un nivel de autonomía insuficiente, poca participación o falta de control sobre sus labores, pueden devenir en algún tipo de estrés, depresión o ansiedad.

- **Cultura organizacional:**
 - Comunicaciones pobres
 - Apoyo insuficiente ante los problemas o el desarrollo personal
 - Falta de definición de objetivos

- **Relaciones personales:** vinculado a las relaciones que se establecen en el entorno laboral y las condiciones en las que ellas transcurren. Las relaciones interpersonales son aquellas que se proyectan tanto dentro de la organización (compañeros de trabajo, superiores o personas a cargo) como fuera de ella (clientes o proveedores).
 - Aislamiento social o físico
 - Relaciones insuficientes, malas relaciones
 - Conflictos, conductas inadecuadas
 - Violencia y acoso laboral
 - Inadecuada gestión de las situaciones de conflicto por parte de la empresa

- **Desempeño del Rol:** este factor de riesgo psicosocial se asocia a las funciones y responsabilidades de otros departamentos de la organización; asignación de responsabilidades, definición y cumplimiento de objetivos, plazos de entrega, personas a cargo; entre otros.
 - Claridad del rol
 - Conflicto de rol
 - Responsabilidad sobre personas
 - Sobrecarga del rol
 - Ambigüedad del rol

- **Desarrollo personal:** se refiere al sentido de pertenencia del trabajador con respecto a la organización de la cual forma parte, así como las posibilidades de crecimiento (planes de carrera) que tenga dentro de la misma.
 - Escasa valoración social del trabajo
 - Inseguridad en el trabajo
 - Falta o exceso de promoción.
 - Falta o nula reciprocidad que percibe el trabajador con relación a lo que aporta y recibe por parte de la empresa.
 - Trato injusto o inequitativo
 - Falta de Posibilidades de desarrollo profesional
 - Remuneración No justa y/o acorde a funciones

- **Conciliación vida laboral y privada:** se da cuando existe dificultad para mantener un equilibrio entre el mundo laboral y el familiar.

El trabajo doméstico y familiar supone exigencias cotidianas que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado. La organización del trabajo en la empresa puede impedir la compatibilización de ambos trabajos, a pesar de disponer de herramientas y normativa para la conciliación de la vida laboral y familiar. Las mujeres mayoritariamente siguen realizando y responsabilizándose del trabajo doméstico y familiar, por lo que este riesgo las afecta de manera particular.

 - Doble jornada (casa-trabajo/trabajo-casa)
 - Doble presencia (se está en el trabajo atendiendo necesidades/demandas del hogar y se está en el hogar atendiendo necesidades/demandas del trabajo)

- **Inseguridad contractual:** es una preocupación constante que se deriva de la inestabilidad del trabajo y las condiciones cambiantes del mismo.
 - Cuando se tiene un trabajo temporal, con un periodo de prueba o mediante una compañía de outsourcing, genera incertidumbre en el individuo. El trabajador podría percibir que la remuneración no es la suficiente.
 - Trabajo no registrado.
 - Cuando se tiene el sentimiento de incertidumbre sobre el futuro laboral, principalmente por la inseguridad económica consecuente para el mismo empleado y su familia.



Que el trabajo es beneficioso para la salud no cabe duda; sin embargo, un entorno laboral negativo puede causar problemas físicos y psíquicos.

Debe quedar claro que: los riesgos psicosocial no son una enfermedad por sí mismos, pero la presencia mantenida en el tiempo de uno o varios de estos FRPT pueden desencadenar en un trastorno físico o psíquico.

Los FRPT son resultado de una deficiente organización del trabajo y no de un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias personales o familiares; son consecuencia de las malas condiciones de trabajo y entorno social negativo.

El reconocimiento de que *“las consecuencias de los riesgos psicosociales en el trabajo constituyen una seria amenaza para la salud de las personas, las organizaciones y las economías nacionales”* es un paso en la dirección adecuada respecto de la salud integral de las trabajadoras y los trabajadores.

CONSECUENCIAS DE LOS RPST

Afectan a los individuos, al colectivo de trabajo, a la organización y a la sociedad

Individuales y Colectivas

Alteraciones:

- >> Físicas / Fisiológicas
- >> Emocionales / Cognitivas
- >> Del comportamiento
- >> Ruptura de los lazos colectivos

En la Organización

- Más accidentes y enfermedades <<
- Mayor ausentismo <<
- Bajo rendimiento (cuali/cuanti) <<
- Clima laboral conflictivo <<

Todos estos problemas afectan a la productividad, la competitividad y la imagen pública de la empresa; si las personas que trabajan enferman, la organización y/o empresa se ve alterada porque ellas son parte de la organización, dicho de otra forma son el capital humano.

Según la Organización Mundial de la salud:

- La depresión y la ansiedad tienen unas repercusiones económicas importantes: se ha estimado que cuestan anualmente a la economía mundial US\$ 1 billón en pérdida de productividad.
- Se estima que el 8% de la carga global de las enfermedades provenientes de la depresión es actualmente atribuida a los riesgos ocupacionales
- El acoso y la intimidación en el trabajo son problemas frecuentes que pueden tener considerables efectos negativos en la salud mental.
- Las organizaciones pueden aplicar muchas medidas eficaces para promover la salud mental en el lugar de trabajo y aumentar con ello la productividad.
- Por cada US\$ 1 invertido en la extensión del tratamiento de los trastornos mentales frecuentes se obtiene un rendimiento de US\$ 4 en mejora de la salud y la productividad.

Los problemas de salud mental cobran cada día mayor importancia en el mundo del trabajo. Producen graves efectos en el bienestar de las personas; reducen las perspectivas de empleo y los salarios; tienen consecuencia negativa para los ingresos de la familia y la productividad de las organizaciones y redundan en elevados costos directos e indirectos para la economía.

En este contexto complejo, *el lugar de trabajo es una importante fuente de riesgos psicosociales y, al mismo tiempo, el ámbito ideal para hacerles frente mediante una actuación preventiva colectiva orientada a proteger la salud y el bienestar de los trabajadores.*



SALUD MENTAL EN EL TRABAJO RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR

The infographic illustrates the responsibilities of employers for mental health in the workplace, centered around four key actions represented by puzzle pieces:

- Sensibilizarse en temas de salud mental y mitigar los factores de riesgo que incrementen el estrés laboral.** (Sensitize on mental health topics and mitigate risk factors that increase work stress.)
- Facilitar acceso a la atención de salud para los trabajadores que lo necesiten.** (Facilitate access to health care for workers who need it.)
- Combatir el estigma y fomentar la discusión abierta sobre salud mental en el trabajo.** (Combat stigma and promote open discussion about mental health in the workplace.)
- Ser perceptivo y flexible a las necesidades de los colaboradores, entendiendo sus situaciones personales.** (Be perceptive and flexible to the needs of collaborators, understanding their personal situations.)

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL LUGAR DE TRABAJO

Para visibilizar el problema nada mejor que nuestra mirada. Para prevenir hay que conocer el riesgo y evaluarlo, y para ello es preciso que las trabajadoras y los trabajadores nos impliquemos en el problema y tener en claro su origen y sus causas, para luego elaborar y proponer las medidas preventivas que conduzcan a eliminarlo.

La participación es una necesidad metodológica: los trabajadores/as tenemos conocimientos, derivados de la experiencia, que no son sustituibles y que son complementarios a los de los técnicos. Además, es un requerimiento operativo, ya que es necesaria nuestra implicación activa si se pretende una prevención eficaz.

En tal sentido, le proponemos la utilización del presente cuestionario que es la versión corta del “Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo ISTAS21 (CoPsoQ)”, desarrollado y validado por el “ISTAS” (“Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud”) de CCOO (Comisiones Obreras) de España, diseñado para iniciar la evaluación de riesgos en empresas pequeñas y muy pequeñas, con menos de 25 trabajadores/as. También puede usarse esta versión corta para valorar, individualmente, la exposición psicosocial en el puesto de trabajo.

Este instrumento está diseñado para identificar y medir la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo. Esta versión no es el único instrumento que puede usarse para la evaluación de riesgos en pequeñas empresas, existen otros métodos (entrevistas, grupos de discusión, etc....) que también son muy útiles, pero el uso de este cuestionario es inmediato y para ello no necesitás más que un bolígrafo. Podrás analizar tus propias respuestas, comentarlas y compararlas, con tus compañeros/as de trabajo para ir tomando dimensión del problema.

Existen seis grandes grupos de riesgos psicosociales que podés identificar en tu puesto de trabajo con este cuestionario:

- **El exceso de exigencias psicológicas del trabajo:** hay que trabajar rápido o de forma irregular, el trabajo requiere que escondamos los sentimientos... (apartado 1 del cuestionario).
- **La falta de control sobre los contenidos y las condiciones de trabajo y de posibilidades de desarrollo:** no tenemos influencia ni margen de autonomía en la forma de realizar nuestro trabajo, el trabajo no nos da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o no tiene sentido, no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares... (apartado 2 del cuestionario).
- **La falta de apoyo social, de calidad de liderazgo, de previsibilidad o de claridad de rol en el trabajo:** cuando hay que trabajar aisladamente o sin apoyo de los superiores o compañeros/as, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo... (apartado 4 del cuestionario).
- **Las escasas compensaciones del trabajo:** falta de respeto, inseguridad contractual, cambio de puesto o servicio contra nuestra voluntad, trato injusto.... (apartados 3 y 6 del cuestionario).

- Además, existe otro factor que afecta la salud: **la doble presencia** (apartado 5 del cuestionario). La mayoría de mujeres trabajadoras realizan la mayor parte del trabajo doméstico y familiar, lo que implica una doble carga de trabajo si lo comparamos con los hombres. Además, el trabajo familiar y doméstico implica exigencias que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado, y la organización de éste dificulta o facilita la compatibilización de ambos.

Recomendación: leer detenidamente todas las preguntas y elegir con sinceridad la respuesta que considere más adecuada para cada una de ellas. Marcar en todos los casos una sola respuesta para cada pregunta.

Apartado 1

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión **“Exigencias Psicológicas”**

Preguntas	Respuestas				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
1) ¿Tenés que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
2) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule trabajo?	4	3	2	1	0
3) ¿Tenés tiempo de llevar al día tu trabajo?	0	1	1	3	4
4) ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	4	3	2	1	0
5) ¿Tu trabajo en general es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0
6) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	4	3	2	1	0

Sumá los puntajes de tus respuestas a las preguntas 1 a 6 Puntos

Apartado 2

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión **“Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades”**

Preguntas	Respuestas				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo algun a vez	Nunca
7) ¿Tenés influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	4	3	2	1	0
8) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	4	3	2	1	0
9) ¿Tenés influencia sobre el orden en el que realizás las tareas?	4	3	2	1	0
10) ¿Podés decidir cuándo tomarte un descanso?	4	3	2	1	0
11) Si Tenés algún asunto personal o familiar ¿Podés dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	4	3	2	1	0
12) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	4	3	2	1	0
13) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1	0

14) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	4	3	2	1	0
15) ¿Tienen sentido tus tareas?	4	3	2	1	0
16) ¿Hablás con entusiasmo de tu empresa con otras personas?	4	3	2	1	0

Sumá los puntajes de tus respuestas a las preguntas 7 a 16 Puntos

Apartado 3

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión “Inseguridad”

Preguntas	Respuestas				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
En este momento ¿estás preocupado/a ...					
17) ... por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso que te quedarás sin empleo?	4	3	2	1	0
18) ... por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
19) ... por si te varían el salario? (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que te paguen una parte en mercadería, etc.)	4	3	2	1	0
20) ... por si te cambian el horario (turnos, días de la semana, horario de entrada y salida contra tu voluntad?	4	3	2	1	0

Sumá los puntajes de tus respuestas a las preguntas 17 a 20 Puntos

Apartado 4

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión: “Apoyo Social y Calidad de Liderazgo”

Preguntas	Respuestas				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
21) ¿Sabés exactamente qué margen de autonomía tenés en tu trabajo?	4	3	2	1	0
22) ¿Sabés exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	4	3	2	1	0
23) ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	4	3	2	1	0
24) ¿Recibís toda la información que necesitás para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1	0
25) ¿Recibís ayuda y apoyo de tus compañeros/as?	4	3	2	1	0
26) ¿Recibís ayuda y apoyo de tu inmediato superior?	4	3	2	1	0
27) ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	0	1	2	3	4
28) En el trabajo ¿sentís que formás parte de un grupo?	4	3	2	1	0
29) ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30) ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores/as?	4	3	2	1	0

Sumá los puntajes de tus respuestas a las preguntas 21 a 30 Puntos

Apartado 5

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión: *“Doble presencia”*

Este apartado está diseñado para trabajadores/as que convivan con alguien (pareja, hijos, padres...)

SI VIVIS SOLO/A, NO LO CONTESTES, Y PASÁ DIRECTAMENTE AL APARTADO 6

Elegí una sola respuesta para cada pregunta

Preguntas	Respuestas				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
31) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico hacés?					
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas					4
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas					3
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas					2
Sólo hago tareas muy puntuales					1
					0
32) Si faltás algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizás se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
33) Cuando estás en tu trabajo, ¿pensás en las tareas domésticas y familiares?	4	3	2	1	0
34) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en tu trabajo y en casa a la vez?	4	3	2	1	0

Sumá los puntajes de tus respuestas a las preguntas 31 a 34 Puntos

Apartado 6

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión: *“Reconocimiento”*

Elegí una sola respuesta para cada pregunta

Preguntas	Respuestas				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
35) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	0	1	2	3	4
36) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	0	1	2	3	4
37) En mi trabajo me tratan injustamente	4	3	2	1	0
38) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	0	1	2	3	4

Sumá los puntajes de tus respuestas a las preguntas 35 a 38 Puntos

Analizá tus resultados

- **Anotá** los puntos que obtuviste en cada apartado en la columna **“Tu puntaje”** de la siguiente tabla.
- **Compará** tu puntaje en cada uno de los apartados con los intervalos de puntuaciones que ves en las tres columnas de la derecha, **“Nivel 1”**, **“Nivel 2”** y **“Nivel 3”** y marcá con un círculo la columna del intervalo que incluya tu puntaje.
- **Ahora, podés ver en qué situación de exposición a las 6 dimensiones psicosociales te encontrás en tu puesto de trabajo:**

Dimensión	Tu puntaje	Puntajes de exposición al Riesgo Psicosocial		
		Nivel 1 Riesgo Bajo	Nivel 2 Riesgo Medio	Nivel 3 Riesgo Alto
1) Exigencias psicológicas		de 0 a 7	de 8 a 10	de 11 a 24
2) Trabajo activo y desarrollo de Posibilidades		de 40 a 26	de 25 a 21	de 20 a 0
3) Inseguridad		de 0 a 1	de 2 a 5	de 6 a 16
4) Apoyo Social y Calidad de Liderazgo		de 40 a 29	de 28 a 24	de 23 a 0
5) Doble presencia		de 0 a 3	de 4 a 6	de 7 a 17
6) Reconocimiento		de 16 a 13	de 12 a 11	de 10 a 0

Interpreta tus resultados

Los tres intervalos de puntuaciones para las/los trabajadoras/es ocupados de referencia que figuran en la anterior tabla, fueron establecidos mediante encuestas para una muestra representativa de la población ocupada.

Cada uno de estos tres intervalos clasifica la población de trabajadores/as ocupados/as en tres grupos iguales valorando el grado de exposición al Riesgo Psicosocial:

- El **“Nivel 1 – Riesgo Bajo”** incluye la tercera parte de los trabajadores/as para los que su puntuación es más favorable para la salud.
- El **“Nivel 2 – Riesgo Medio”** define el tercio de los trabajadores/as que se encuentra entre los 2 extremos.
- El **“Nivel 3 – Riesgo Alto”** incluye la situación contraria (tercera parte de los trabajadores/as para la que su puntuación es más desfavorable para la salud).

Cuando en algún apartado la puntuación obtenida te sitúe en el nivel 3, volvé a leer las preguntas del mismo; éstas te dan pistas de cuál puede ser el origen del problema y te ayudarán a interpretar los resultados.

ACTUÁ, DEFENDÉ TU SALUD

Los resultados que tenés en tus manos te permiten conocer si tus condiciones de trabajo pueden ocasionarte exposición a factores de riesgo de naturaleza psicosocial; estos tienen su origen en la organización del trabajo. Si te encontrás en una o varias dimensiones en situación de **“Nivel 3 – Riesgo Alto”**, podría tener consecuencias negativas en tu salud en un futuro inmediato, además que tales situaciones ya puedan estar produciéndote, hoy por hoy, malestar físico o mental que puede ser evitado.

La defensa de tu salud en tu puesto de trabajo constituye uno de tus derechos fundamentales y está protegido por la legislación vigente. La empresa tiene la obligación de garantizar que tus condiciones de trabajo sean seguras y saludables.

Comentá estos resultados con tus compañeros/as de trabajo, ello te permitirá tener una visión colectiva, **y no dudes en asesorarte en tu sindicato.**

Impedir que las condiciones psicosociales de trabajo dañen la salud es posible mediante medidas que:

- Faciliten que la cantidad de trabajo sea adecuada al tiempo disponible para realizarlo.
- Incrementen las oportunidades de desarrollo de nuestras habilidades y conocimientos; evitando el trabajo monótono y repetitivo.
- Incrementen el nivel de control sobre los tiempos de trabajo a disposición (pausas, descansos, permisos, vacaciones...).
- Potencien nuestra participación en las decisiones relacionadas con las tareas.
- Potencien la decisión de los/as trabajadores/as sobre sus condiciones de trabajo.
- Faciliten el apoyo entre el colectivo de trabajo.
- Fomenten la claridad y la transparencia organizativa, definiendo puestos de trabajo, tareas asignadas y margen de autonomía.
- Proporcionen formación y habilidades directivas no autoritarias
- Eliminen la competitividad entre compañeros y/o departamentos o secciones.
- Eliminen el trabajo aislado.
- Garanticen el respeto y el trato justo.
- Garanticen la seguridad y la estabilidad en el empleo y en las condiciones de trabajo (jornada, sueldo, etc.).
- Eliminen la discriminación por sexo, edad, etnia o de cualquier otra índole.
- Faciliten la compatibilización entre la vida laboral y familiar.

La selección y puesta en marcha de las medidas preventivas necesarias no puede hacerse sin tu participación. Sin ella no será posible identificar los riesgos ni poner en marcha las medidas preventivas oportunas.

ESTRATEGIA PARA LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

La finalidad de la intervención sindical frente a los riesgos psicosociales debe ser conseguir una organización del trabajo más saludable.

Para proponer medidas preventivas frente a los riesgos psicosociales hay que saber qué características concretas de la organización del trabajo son las que generan los riesgos psicosociales

Uno de los principios de la Prevención nos dice que la evaluación de riesgos del trabajo no es un fin en sí misma, sino que debe realizarse con la finalidad de planificar la actividad preventiva, controlando los riesgos de forma eficaz.



La evaluación de los riesgos psicosociales, por sí sola, no garantiza la aplicación de medidas preventivas, sino que, como en el resto de riesgos laborales, a la evaluación debe seguirle la intervención del sindicato y los trabajadores para que la empresa realice la planificación de la actividad preventiva, su implementación y seguimiento, ya que el objetivo no es solo conocer, sino fundamentalmente eliminar o disminuir el riesgo.



Una vez identificadas las exposiciones a factores de riesgo hay que intervenir, desarrollar las medidas necesarias para su eliminación o control.

La evaluación no es un fin en sí misma, sino que debe realizarse con la finalidad de planificar la actividad preventiva, controlando los riesgos de forma eficaz

La prevención de riesgos psicosociales implicará introducir cambios en la organización del trabajo que incorporen una adecuada gestión de los RPST.

El proceso general de gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo, es muy similar al de cualquier otro tipo de riesgo laboral, y suele llevarse a cabo con sistemas de gestión basados en la mejora continua.

Las fases del proceso de gestión de riesgos serían las siguientes:

1. Identificación de los factores de riesgo.
2. Elección de la metodología, técnicas e instrumentos que se han de aplicar.
3. Planificación y realización del trabajo de campo.
4. Análisis de los resultados y elaboración de un informe.
5. Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención.
6. Seguimiento y control de las medidas adoptadas.

Para que esto pueda ser posible, resulta indispensable contar con la contribución de los conocimientos científico-técnicos, la empresa y el juicio subjetivo de personas que trabajan.

UN ENTORNO LABORAL SEGURO Y SALUDABLE ES UN PRINCIPIO Y UN DERECHO FUNDAMENTAL EN EL TRABAJO”

“SIN LA PARTICIPACIÓN DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES NO HAY PREVENCIÓN”



**Secretaría de Higiene, Medicina
y Seguridad en el Trabajo**

SOBRE LA PUBLICACIÓN – FUENTES DE CONSULTA Y REFERENCIAS:

- “Modos de desarrollo, procesos de trabajo y riesgos psicosociales en el trabajo”, Neffa, Julio César - Instituto Nacional de la Administración Pública - INAP, 2021.
- “Los riesgos psicosociales en el trabajo: el marco teórico de la investigación” Neffa, julio César – EUDENE, 2018.
- "Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional" / Gil-Monte, Pedro R. - Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública, vol. 29, no. 2, 2012.
- “Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo” (ILO-OSH 2001).
- “Estrés y depresión en la vida laboral – Definición, relación con riesgos emergentes de trabajo y costos económicos” - Superintendencia de Riesgos del Trabajo de la Nación, Argentina, junio 2020.
- “El Teletrabajo y las Condiciones de Salud y Seguridad Laboral ”, María de los Ángeles Silva – Eduardo Chorén, publicación de la Secretaría de Higiene, Medicina y Seguridad en el Trabajo, Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios, octubre, 2019.
- “La Salud y Seguridad en el Trabajo en la Prevención de la Violencia Laboral” María de los Ángeles Silva – Eduardo Chorén, publicación de la Secretaría de Higiene, Medicina y Seguridad en el Trabajo, Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios, julio, 2022.
- Res. MSAL 1844/2013 Programa Nacional de Salud, Derechos Humanos y Riesgos Psicosociales en el Trabajo.
- “Teletrabajo” capítulo sobre Higiene y Seguridad Laboral María de los Ángeles Silva – Eduardo Chorén, Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social – Córdoba, 2021.
- “Factores y Riesgos Psicosociales del Trabajo, Guía de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo de la Nación, 2022.
- “Factores de riesgo psicosocial en el trabajo en Argentina. Marco Teórico”. Superintendencia de Riesgos del Trabajo de la Nación, 2013.
- Método CoPsoq – Istas 21- CCO
- “Guía para la Intervención Sindical en Organización del trabajo y Riesgos psicosociales”, Llorens Clara, Rosa Andrés y Salvador Moncada, 2014.
- “Organización del Trabajo, Salud y Riesgos Psicosociales. Guía del delegado y delegada de prevención”, ISTAS Castellá, T; Fernández, L; García, N; I Lázara, M; Llorens, C; Menéndez, M; Moncada, 2005.
- “Los riesgos psicosociales en el trabajo en la Argentina actual: debates y desafíos con vistas a su abordaje”, Sofía Malleville.
- “Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo”, Recomendación N° 04/23, MERCOSUR / CMC.
- “El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general”, Organización Mundial de la Salud editado por el Instituto Nacional Seguridad y Salud en el Trabajo, España, 2018.
- “Plan Regional de salud y seguridad de los trabajadores en el MERCOSUR”, Resolución GMC N° 04/15, MERCOSUR, 2015.

Esta publicación, es una producción realizada por la Secretaría de Higiene, Medicina y Seguridad en el Trabajo de la FAECYS, a cargo de César Guerrero, secretario del área; elaborado por los asesores técnicos Lic. Eduardo Chorén y la Lic. María de los Ángeles Silva, basada en las fuentes de consulta y referencia detalladas.

Lic. Eduardo Chorén, Especialista en Higiene y Seguridad en el Trabajo, formador de la Organización Internacional del Trabajo y Lic. María de los Ángeles Silva, Psicóloga Clínica, Diplomada en Género, Diplomada en Gestión Legislativa, asesora técnica- parlamentaria en el HSN. Ambos profesionales se desempeñan como asesores técnicos de la Secretaría de Higiene, Medicina y Seguridad en el Trabajo de la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECYS).