



UN MODELO REGIONAL PARA LA GESTION DE LA PREVENCION DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO



INTRODUCCION

ORIENTACIONES COMUNES

LOS 5 PASOS

ANEXOS INFORMATIVOS

UN MODELO REGIONAL PARA LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

INTRODUCCION

Este modelo regional para la gestión de la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo forma parte del apartado 2. Orientaciones Comunes, de los “Lineamientos comunes para el diseño de una política de gestión de factores de riesgo psicosociales laborales para la promoción de la salud mental en los lugares de trabajo de los países de la Alianza del Pacífico (Chile, Colombia, México, Perú) e invitados del MERCOSUR (Argentina, Uruguay)”.¹

Como señala la presentación de los “Lineamientos comunes, ellos son fruto de un proceso de trabajo en dos etapas, que se ha desarrollado en el marco de las acciones para dar cumplimiento al mandato presidencial, en materia laboral, de la declaración de Santiago de 2020 de la XV Cumbre de la Alianza del Pacífico: el “Diseño de una Política de Gestión de Factores Psicosociales y Promoción de la Salud Mental en el Trabajo en los países miembros de la Alianza del Pacífico”.

Con base a los resultados de los encuentros realizados por los países miembros de la Red Latinoamericana de Cooperación en Políticas Públicas para la Prevención de los Riesgos Psicosociales y el Estrés Laboral (2017 y 2018) y de la Alianza del Pacífico (2018), espacios en los que se consideró necesario contar con una política común que guiara la acción de los gobiernos de los distintos países en la sensibilización sobre la importancia de la prevención de los riesgos psicosociales laborales en los lugares de trabajo y en la operacionalización de acciones concretas que llevaran al control y reducción de estos riesgos y de esta manera, desarrollar una cultura preventiva que contribuyera al bienestar físico y mental de los trabajadores y trabajadoras y con ello a la sustentabilidad de las empresas. Así mismo, se pretendía desplegar los contactos entre personas expertas y generadoras de políticas en la temática, a fin de beneficiarse mutuamente de las experiencias ya desarrolladas en los distintos países.

La primera fase del proceso de trabajo fue elaborar un diagnóstico por parte de la consultora ISTAS - Fundación 1º de Mayo, a partir de la realización y análisis de entrevistas a informantes clave de cada país y de la documentación proporcionadas por las personas designadas como expertas por los órganos administrativos competentes de los países de la Alianza del Pacífico e invitados del MERCOSUR (APIMS). El trabajo de campo se llevó a cabo entre junio y agosto de 2022 y consistió en un total de 18 entrevistas a profesionales y cargos de diferentes organismos, con funciones relativas a la gestión de los riesgos psicosociales laborales en los lugares de trabajo, pertenecientes al Ministerio de Trabajo, al Ministerio de Salud y a sindicalistas. Este diagnóstico queda resumido en el primer apartado del documento que se tiene ahora entre manos.

La segunda fase fue el desarrollo de un proceso deliberativo participativo. Atendiendo a los resultados del diagnóstico y a la experiencia profesional previa en la materia de sus protagonistas, a través de una metodología colaborativa y cooperativa que proporcionó escucha, reflexión y toma de decisiones conjunta entre dichos profesionales, se elaboraron y consensuaron orientaciones y líneas de acción para la gestión de los riesgos psicosociales laborales y promoción de la salud mental en los lugares de trabajo de los países APIMS, que se presentaron en el segundo y tercer apartado del documento “Lineamientos comunes ...”.

¹ Elaborado por los representantes de los países de la Alianza del Pacífico y de los invitados del MERCOSUR e ISTAS - Fundación 1º de Mayo, Enero 2023. Enlace:

ORIENTACIONES COMUNES

Estos lineamientos son fruto del consenso alcanzado a través de un proceso deliberativo participativo, protagonizado por 15 profesionales pertenecientes a los Ministerios de Trabajo y de Salud de los países de la Alianza del Pacífico e invitados del MERCOSUR (APIMS), especializado/as en el ámbito de la gestión de los riesgos laborales y mandatado/as por dichos organismos a tal efecto. Pretenden concretar y desarrollar orientaciones mínimas comunes sobre materias fundamentales en la gestión de los factores de riesgo psicosociales laborales y la promoción de la salud mental en los lugares de trabajo de los países APIMS, en base a la normativa específica de los países de la Alianza del Pacífico en los que esta existe y a la normativa general desarrollada por la OIT, además de la instaurada por las declaraciones de las instituciones multilaterales de la región como la Alianza del Pacífico, el instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo o la declaración sociolaboral del MERCOSUR.

Las **dos líneas básicas** consensuadas como **marco** son que:

- 1) La gestión de factores de riesgo psicosociales laborales con un enfoque preventivo y participativo como parte del derecho fundamental a un entorno de trabajo seguro y saludable.

La **gestión de factores de riesgo psicosociales laborales** con un **enfoque preventivo** (cambiando las condiciones de trabajo derivadas de su organización), **y de manera participativa** (a través del diálogo social en el lugar de trabajo), es entendida como parte del **derecho fundamental** a un entorno de trabajo seguro y saludable, reconocido en la Declaración de la 110ª Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT en junio de 2022;²

- 2) La actuación para reducir los riesgos psicosociales en el trabajo como primera etapa imprescindible para promover la salud mental en el trabajo.

Esta actuación para reducir los riesgos psicosociales en el trabajo de manera participada, poniendo en el centro el cambio de las condiciones de trabajo señaladas como nocivas por su evaluación, se entiende como **primera etapa imprescindible para promover la salud mental en el trabajo**, siguiendo la línea acordada por OIT y OMS en septiembre de 2022 sobre salud mental en el trabajo.³

En este marco las orientaciones para la gestión quedan concretadas como mínimo común de la siguiente manera:

A

La gestión de los factores de riesgo psicosociales laborales (RPSL) ha de fundamentarse en la **prevención en origen, promoviendo el cambio de condiciones de trabajo insalubres**, tanto desde el punto de vista de la salud física como mental. Y ello **en base a un proceso participativo, a partir del diálogo social y de un concepto cíclico de la prevención, evitando la gestión burocrática** (gestión por la gestión). **La responsabilidad es del empleador/a.**

² <https://www.ilo.org/es/media/244076/download>

³ "Mental health at work: policy brief" en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_856976.pdf



B

El proceso de gestión de los factores de riesgo psicosociales laborales se conforma de **cinco pasos** que han de cumplir una serie de **requerimientos**:

1^{er} paso

EVALUACION



La evaluación de los riesgos psicosociales es el primer paso del proceso de gestión de estos riesgos. Para ello:

- Se usarán **métodos** basados en la respuesta de trabajadoras y trabajadores a cuestionarios **validados y estandarizados, obligatorios, puestos a disposición pública por parte de la Administración** de cada país, que **identifican y miden como mínimo común** los riesgos psicosociales instaurados en los modelos con más evidencia científica y de mayor calidad hasta el momento: altas exigencias, bajo control, bajo apoyo, y bajas compensaciones (atendiendo a los modelos demanda-control-apoyo social y esfuerzo-compensaciones); además, considerando la perspectiva de género y pese a la menor evidencia, incluirán el alto conflicto trabajo-familia y las altas exigencias emocionales.
- Así mismo, estos métodos de evaluación han de permitir **visualizar desigualdades** de exposición en el lugar de trabajo. Por ello, el análisis estandarizado permitirá presentar por defecto, no sólo los resultados por centro de trabajo o empresa/institución sino también por **grupo ocupacional y género**, como mínimo común. Estas unidades de análisis que han de proporcionar la identificación de desigualdades, si existieran, serán completadas por cada país con otras unidades de análisis, sean condiciones de empleo y trabajo o sociodemográficas, consideradas como pertinentes en su contexto.
- El trabajo de campo de dicha evaluación será diseñado con la participación de los y las representantes del empleador/a y de las y los trabajadores.

2º paso



PLANIFICACION

Establecer y planificar las medidas preventivas en origen, para la eliminación o minimización de cada uno de los riesgos psicosociales identificados en la evaluación, es el segundo paso de la gestión preventiva de los riesgos psicosociales. Esta intervención preventiva obligatoria:

- Ha de realizarse a medida de los resultados de la evaluación previa, cambiando las condiciones de trabajo que se han diagnosticado como nocivas.
- Para ello, se aconsejará ir riesgo a riesgo identificado y empezar por aquellos cuya prevalencia de exposición en la situación más desfavorable para la salud sea más elevada en el centro de trabajo.
- Se tomarán como punto de partida de los cambios de condiciones de trabajo a realizar, las indicaciones establecidas en la Tabla 1 para prevenir los riesgos psicosociales en origen, basadas en las líneas establecidas en el ya citado documento conjunto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud de septiembre de 2022 *Mental health at work: policy brief* (consultar Tabla 1 pags 16-17).
- El establecimiento y la planificación de medidas preventivas en origen **debe realizarse a partir del diálogo social en el lugar de trabajo**, entre representantes de la parte empleadora y de los trabajadores y trabajadoras, asesorados por profesionales de la prevención acreditados, siguiendo las orientaciones relativas a una organización del trabajo saludable señaladas en los cuadros anteriores.

3er paso



APLICACION

La **aplicación de las medidas preventivas**, que atiende a la planificación cuyos requerimientos han sido señalados en el punto anterior, es responsabilidad de la **parte empleadora** y constituye el **tercer paso** en la gestión de los RPSL.

4º paso



SEGUIMIENTO

La **monitorización o seguimiento de la aplicación de las medidas preventivas es el cuarto paso de la gestión de los RPSL**. Esta se realizará con la participación de representantes de la dirección y de los trabajadores y trabajadoras, asesorados por profesionales de la prevención acreditados.

5° paso

RE-EVALUACION



Una vez desplegada la **intervención preventiva**, con las características hasta ahora señaladas y cumpliéndose en un plazo máximo después de la evaluación que establecerá cada país, **han de re-evaluarse estos riesgos, para analizar la eficacia de las medidas en la reducción de los riesgos psicosociales identificados** como más prevalentes, siendo el quinto paso. Si se han reducido dichos riesgos, se continuará con los siguientes en prevalencia en la nueva evaluación, en desarrollo de la **mejora continua**.

Tabla 1: Ejemplos de riesgos psicosociales en el trabajo y de intervenciones organizativas para reducirlos⁴

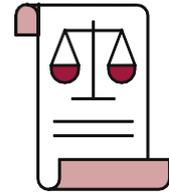
Aspecto del trabajo	Posible origen	Riesgos psicosociales potenciales	Ejemplos de intervenciones organizativas
Contenido del trabajo/diseño de las tareas.	Parcialización o diseño de tareas sin cognición, especialización en tareas simples y estandarización del trabajo.	Falta de variedad en el trabajo; infrautilización de conocimientos y habilidades en el trabajo (<i>low control: low skill discretion</i>).	<ul style="list-style-type: none"> Enfoques participativos en el diseño del puesto de trabajo. Rotación de tareas más y menos complejas. Rediseño del puesto de trabajo, enriquecimiento.
Carga de trabajo, ritmo de trabajo.	Plazos cortos o insuficientes de manera continuada; falta de personal; procedimientos ineficaces; tecnología obsoleta.	Cargas elevadas; altas exigencias cuantitativas; ritmo de trabajo elevado; altas presiones de tiempo (<i>high demands</i>).	<ul style="list-style-type: none"> Límites en horas de trabajo y/o número de turnos. Plazos y objetivos alcanzables. Exigencias laborales adecuadas (ni demasiado altas ni demasiado bajas). Personal suficiente para alcanzar objetivos marcados.
Horarios de trabajo.	Horarios largos o poco sociales; trabajo a turnos; horarios inflexibles.	Alto conflicto trabajo-vida.	<ul style="list-style-type: none"> Enfoque participativo en la confección de horarios de trabajo. Flexibilidad horaria a favor de las necesidades del trabajador/a. Planificar pausas. Facilitar apoyos durante trabajo en horarios asociales (planificar cambios, permitir permutas, llamadas, comidas,...).
Métodos de trabajo/control en el trabajo.	Estandarización del trabajo; diseño de tareas simples; falta de control en el diseño tareas o en las cargas de trabajo; participación limitada en las decisiones relativas al propio trabajo.	Falta de autonomía, baja influencia (<i>low control: low decision authority</i>).	<ul style="list-style-type: none"> Métodos de trabajo participativos: enfoques participativos en el diseño y planificación del trabajo (cantidad, calidad, tiempo), de los procesos de trabajo; dar participación en todos los aspectos de la organización del trabajo, en los procesos de decisión. Comunicación e información frecuente y abierta en todas direcciones.
Cultura organizativa.	Objetivos organizativos poco claros; mala comunicación; cultura que permite la discriminación o el abuso.	Conflicto de rol; baja justicia organizacional; alta inseguridad en las condiciones de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> Oportunidades de consulta y cooperación significativas con los trabajadores y trabajadoras y/o sus representantes. Procedimientos organizativos para hacer frente al trato injusto (para asignación de tareas, asignación de horarios, promociones, contratos, salarios....), para hacer frente al comportamiento opresivo y a los abusos. Apoyo a los trabajadores y trabajadoras afectadas por trato injusto, opresivo o abusivo.

⁴ "Mental health at work: policy brief" en https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_856976.pdf

Aspecto del trabajo	Posible origen	Riesgos psicosociales potenciales	Ejemplos de intervenciones organizativas
Relaciones interpersonales en el trabajo.	Supervisión autoritaria; deficiente gestión de personal.	Aislamiento social o físico; falta de apoyo funcional de supervisores o compañeros y compañeras; baja calidad de liderazgo, violencia, acoso o intimidación; discriminación y exclusión.	<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar los conocimientos y habilidades de los mandos intermedios y alta dirección para desarrollar el trabajo en equipo y el apoyo funcional al equipo. - Procedimientos para prevenir la violencia y el acoso e investigarlos de manera eficiente. - Procedimientos para prevenir la discriminación en el trabajo e investigarla de manera eficiente. - Mejorar los conocimientos y habilidades de los mandos para aplicar procedimientos para prevenir la discriminación, la violencia y el acoso. - Posibilitar el apoyo funcional entre pares. - Evitar el trabajo aislado, especialmente en horarios o lugares de trabajo atípicos.
Rol en la organización.	Papel poco claro dentro de la organización o del equipo.	Baja claridad de rol.	<ul style="list-style-type: none"> - Definición clara y realista de: rol, requisitos de rendimiento y estructuras a las que hay que reportar.
Desarrollo de carrera.	Promoción insuficiente o excesiva; relación laboral insegura; escasa inversión en desarrollo profesional; procedimientos punitivos en caso de bajas por enfermedad y en la gestión del rendimiento; inexistencia de procedimientos de gestión de personal o poca transparencia de los mismos.	Bajo reconocimiento; alta inseguridad.	<ul style="list-style-type: none"> - Formación profesional y perspectivas de reciclaje profesional justas y de calidad. - Empleo formal y estable a través de contratos laborales acordes con la legislación y regulación nacionales, incluido el derecho a la baja por enfermedad remunerada. - Igualdad de oportunidades y transparencia en todos los procesos (de promoción, asignación de tareas, horarios, etc.). - Gestión del rendimiento basada en el apoyo de superiores.
Interrelación trabajo-familia.	Exigencias en conflicto del empleo y del trabajo de cuidados; estar fuera de casa por necesidades del empleo.	Alto conflicto trabajo-familia.	<ul style="list-style-type: none"> - Flexibilidad horaria a favor necesidades trabajador/a. - Apoyo a trabajadoras y trabajadores con personas dependiente a su cargo (confeccionar de manera participativa los horarios, preavisar con suficiente tiempo de cambios horarios, permitir permutas, reducir carga de trabajo...).

C

Reforzar normativamente la obligación de empleadores y empleadoras de cumplir con la finalidad preventiva de la evaluación.



D



Reforzar normativamente la Psicología Laboral como disciplina pre-ventiva obligatoria y se formará o actualizará formativamente a profesionales con expertise para asesorar en las intervenciones organizativas, a quienes deberá acreditarse.

E

Desarrollar, por parte de las administraciones responsables de cada país, planes específicos de fiscalización y sanción que garanticen la efectividad de las disposiciones que se adopten siguiendo estas orientaciones, relativas a la gestión de los riesgos psicosociales laborales, fundamentadas en la prevención en origen y participativa y en un concepto cíclico. Para ello cabe:

- Establecer los **recursos necesarios en términos de personal** y formativos, para conseguir una fiscalización eficiente;
- Desarrollar **programas de fiscalizaciones anuales** a diversas empresas/instituciones **sobre modificaciones organizativas** a medida de los resultados de la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo;
- Realizar un **encuentro formativo y de intercambio de experiencias**, anual, entre fiscalizadoras y fiscalizadores de los países de la APIMS.



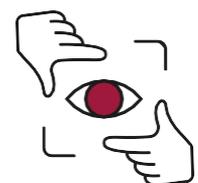
F



Crear una subcomisión técnica permanente para el seguimiento y desarrollo de estas orientaciones, conformada por profesionales y asesoras con relevancia política de los gobiernos de los países de la APIMS. Dicha subcomisión actuaría bajo mandato del grupo técnico laboral de la Alianza del Pacífico con el liderazgo de Chile. Sus primeros cometidos serían vehicular las acciones propuestas en el siguiente apartado cuya finalidad es la comprensión, sensibilización y difusión de las orientaciones comunes.

G

Crear un Observatorio de riesgos psicosociales laborales y de su prevención. Se generaría un sistema integrado de información sobre factores de riesgo psicosociales laborales y sobre su gestión en los lugares de trabajo de cada país y a nivel de APIMS. La toma de datos informativos sería a partir de los registros existentes en los países o de nueva creación en los países que no existen: datos de registro de las evaluaciones en los lugares de trabajo, de enfermedades reconocidas como profesionales, datos provenientes de la fiscalización (qué actividades de gestión se hicieron, qué condiciones de trabajo se rectificaron). El objetivo es guiar y monitorear las políticas públicas y todo tipo de acción gubernamental a nivel país, sector, ocupación en base a datos para mejorar su adecuación.



Necesidades planteadas a la Alianza del Pacífico y a cada uno de los gobiernos de los países para la puesta en marcha de estas orientaciones y líneas de acción comunes

- Es necesario que la Alianza del Pacífico dé amparo y mandate estas orientaciones y líneas de acción y a la subcomisión técnica para su seguimiento y desarrollo.
- Estas orientaciones habrían de incorporarse a la política pública, realizar acciones de regulación (si es necesario y posible), de sensibilización y difusión y finalmente de control de su implantación en cada país. Se trata de pasar de las orientaciones de la Alianza del Pacífico e invitados del MERCOSUR a acciones definidas por cada uno de los gobiernos según necesidades de adaptación, para su ejecución por parte de los empleadores/as y trabajadores/as en los lugares de trabajo.
- Es imprescindible establecer, de manera acordada como Alianza del Pacífico y también de forma individualizada como país, los recursos necesarios y una temporización para su puesta en marcha.

BIBLIOGRAFIA

- Conferencia Internacional del Trabajo - 110.^a reunión, 2022 Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- ILO / WHO (2022), Joint Policy Brief Mental health at work.
- Acta de acuerdo de la Red Latinoamericana de Cooperación en Políticas Públicas para la Gestión de los Riesgos Psicosociales y el Control del Estrés, (2017)
- 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 de los países de la Alianza del Pacífico (Chile, Colombia, México, Perú) e invitados del MERCOSUR (Argentina, Uruguay), (2023)
- Gestión de los riesgos psicosociales laborales en los lugares de trabajo de los países de la Alianza del Pacífico (Chile, Colombia, México y Perú) y países invitados del MERCOSUR (Argentina y Uruguay). Diagnóstico y Metodología para el diseño de lineamientos comunes, (2022)
- Estudio comparado de la legislación de riesgos psicosociales en el trabajo en los países de la Alianza del Pacífico y el MERCOSUR.
- Campaña “Trabajemos por una mejor Salud Mental”, <https://alianzapacifico.net/saludmentaleneltrabajo/saludmental.html>

ANEXOS INFORMATIVOS

En los anexos informativos se presentan ejemplos y recursos tendientes a implementar los 5 Pasos de las Orientaciones Comunes.

Evaluación de riesgos

Cuestionarios para la evaluación de riesgos psicosociales utilizados en los países de la Alianza del Pacífico e invitados del MERCOSUR

Nombre	Objetivo	Versiones	Autor
Cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales - Salud Mental / SUSESO (CEAL-SM / SUSESO) ⁵	Identificar la presencia y nivel de exposición a factores de riesgo psicosocial laboral de los trabajadores y trabajadoras en las entidades empleadoras	Única. 88 preguntas totales y 12 dimensiones	SUSESO, Chile
Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial. ⁶	Conjunto de instrumentos que permiten establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, así como los efectos en la salud de los trabajadores o en el trabajo	1. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral. 2. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral. 3. Cuestionario para la evaluación del estrés. 4. Ficha de datos generales (sociodemográficos y ocupacionales).	Resolución 2764/2022 del Ministerio de Trabajo de Colombia
Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial. ⁷	Identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo.	Cuestionario para identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos, con 4 grupos de preguntas. Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo, con 46 Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional en los centros de trabajo, con 64 preguntas	Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018
Cuestionario de Identificación y Evaluación de Riesgos	Identificar y evaluar los factores psicosociales en el lugar de trabajo que pueden constituir un factor	Única. 44 preguntas totales y 16 variables o dimensiones.	Aprobado en 2024 por el Consejo Nacional de

⁵ <https://www.suseso.cl/605/w3-article-694207.html>

⁶ https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion_mtra_2764_2022.htm

⁷ https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0

Psicosociales en los Lugares de Trabajo. ⁸	desfavorable a la satisfacción y a la salud de los trabajadores, y que sirva de base para el control de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.		Seguridad y Salud en el Trabajo de Perú. Aún no publicado.
Cuestionario COPSOQ-ARG para la evaluación y prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. ⁹	Identificar y valorar los riesgos psicosociales presentes en el trabajo y facilita la gestión de las medidas preventivas.	Corta. 30 preguntas totales y 7 dimensiones.	Grupo de Estudios en Salud Ambiental y Laboral (GESAL) de la Universidad Nacional de Avellaneda (UNDAV) en co-autoría con la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT). Aún no aprobado por la SRT

Planificación

Luego de realizar la evaluación de los riesgos, se deben planificar las medidas preventivas, para eliminar o reducir la exposición de las y los trabajadores. En tal sentido, resulta relevante informar a las y los mismo sobre cuáles son dichas medidas; cómo, cuándo y dónde se implementarán; y el monitoreo planificado de su cumplimiento.

A modo de ejemplo, mencionamos algunas pautas para reducir o eliminar la exposición desfavorable para la salud a los riesgos psicosociales (recordar que en la Tabla 1 de las Orientaciones Comunes se brindan ejemplos de riesgos psicosociales en el trabajo y de intervenciones organizativas para reducirlos):¹⁰

- Enriquecer el contenido del trabajo
- Trabajar de forma cooperativa
- Ordenar la jornada haciéndola compatible con tareas del cuidado
- Exigencias razonables
- Aumentar la estabilidad en el empleo y en las condiciones de trabajo

Ejemplos de lo que no es gestión de riesgos psicosociales en el trabajo:

- Hacer una fiesta institucional es bueno, pero eso no disminuye el riesgo. Es mejor revisar si la carga de trabajo es adecuada y equitativa.
- Organizar un campeonato de fútbol es bueno, pero eso no disminuye el riesgo. Es mejor contar con una política de cero tolerancia para todos los incidentes de violencia o acoso en el trabajo.

⁸ <https://www.gob.pe/institucion/minsa/informes-publicaciones/5650129-cuestionario-de-identificacion-y-evaluacion-de-riesgos-psicosociales-en-los-lugares-de-trabajo>

⁹ https://gesal.net.ar/wp-content/uploads/2022/01/Manual_Metodo_Cuestionario_COPSOQ_ARG-Ed4-2021.pdf

¹⁰ Moreno, Moncada, Llorens y Carrasquer (2010) citados en https://gesal.net.ar/wp-content/uploads/2022/01/Manual_Metodo_Cuestionario_COPSOQ_ARG-Ed4-2021.pdf

- Meditar es bueno, pero eso no disminuye el riesgo. Es mejor establecer definiciones claras de los roles y responsabilidades de cada trabajador.
- Motivar el uso de bicicleta es bueno, pero eso no disminuye el riesgo. Es mejor tener jefaturas que estén dispuestas a escuchar a sus equipos.
- Celebrar los cumpleaños en la oficina es bueno, pero eso no disminuye el riesgo. Es mejor implementar metas y objetivos discutidos con todos.

Se debe poner la mirada en lo que importa: el riesgo psicosocial en el trabajo se elimina o se disminuye modificando sus causas.

Además de planificar las medidas preventivas, en el proceso de planificación se deberá determinar la identificación de los requisitos legales aplicables y cumplir con los mismos.

En tal sentido, tener presente que las obligaciones contenidas en el Convenio sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, 2019 (núm. 190) de la OIT son directamente aplicables al ámbito de los riesgos psicosociales.

Del Convenio 190, destacamos la importancia, entre otros requisitos del Artículo 9, inciso b):

“Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible: ... b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo”.

Lo mismo ocurre, con los derechos y obligaciones establecidos en los Convenios N° 155 y N° 187 sobre seguridad y salud en el trabajo, pues adquirieron la categoría de convenios fundamentales, por lo que los países que integran la OIT tienen el compromiso de cumplirlos y hacerlos cumplir, con independencia de su ratificación.¹¹

En el “Estudio comparado de la legislación de riesgos psicosociales en el trabajo en los países de la Alianza del Pacífico y el MERCOSUR”, se identifican otros requisitos legales aplicables.¹²

En el cuadro siguiente se presenta un resumen del proceso de intervención,¹³ con base en las etapas evaluación de riesgos y planificación.

FASE DEL PROCESO	¿QUIEN LA REALIZA?
EVALUACION DE RIESGOS	
Acordar la utilización del método <ul style="list-style-type: none"> • Presentar el método CoPsoQ-ARG • Firmar el acuerdo para su implementación • Constituir el grupo de trabajo 	Comité de Seguridad y Salud o Grupo de Trabajo
Preparar y realizar el trabajo de campo <ul style="list-style-type: none"> • Adaptar el cuestionario • Diseñar la distribución, respuesta y recogida del cuestionario y la sensibilización de la plantilla • Poner en marcha el trabajo de campo 	Grupo de Trabajo

¹¹ <https://www.ilo.org/es/resource/otro/declaraci%C3%B3n-de-1998-de-la-oit-relativa-los-principios-y-derechos>

¹² https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/estudio_comparado_legislacion_rpst_ap_y_mcs.pdf

¹³ Con base en http://istas.net/descargas/m_uso_istas212.pdf

<p>Interpretar los resultados y acordar medidas preventivas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informatizar los datos y generar el informe preliminar • Concretar la exposición, su origen y las medidas preventivas • Informar a la plantilla 	<p>Grupo de Trabajo</p> <p>El Comité de Seguridad y Salud o Grupo de Trabajo ratificará las medidas preventivas que el grupo de trabajo acuerde poner en marcha y el documento final de evaluación de riesgos</p>
<p>PLANIFICACION</p>	
<p>Implementar las medidas preventivas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificar las medidas preventivas • Seguir su implementación • Evaluar las medidas preventivas • Informar a la plantilla 	<p>Grupo de Trabajo</p> <p>El Comité de Seguridad y Salud o Grupo de Trabajo ratificará cualquier medida preventiva que el Grupo de Trabajo acuerde poner en marcha y el documento final de planificación de la actividad preventiva</p>

Aplicación

Conforme los plazos programados en la planificación se deben implementar las medidas preventivas, tanto las correspondientes a cada una de las dimensiones psicosociales, como aquellas acciones vinculadas a la formalización de los requisitos legales:

- Adoptar y aplicar una Política de SST que incluya la violencia y el acoso, en consulta con los trabajadores y sus representantes.
- Documentar los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de salud y seguridad en el trabajo.
- Proporcionar a los trabajadores información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes.
- Proporcionar a los trabajadores información y capacitación sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso.
- Documentar otros riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: derivados de las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos, según proceda.
- Documentar otros riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo que impliquen a terceros como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público.
- Documentar otros riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: derivados de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso.
- Capacitar a las y los trabajadores sobre el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección.

Seguimiento

La clave es monitorear la aplicación de las medidas preventivas, por ello es importante que la planificación indique con claridad la medida de prevención a implementar, los medios y/o recursos necesarios, quién ejecutará (responsable), cuándo se realizará (fechas de inicio, ejecución y control), el tipo de indicador a utilizar y otras observaciones y comentarios.

Re-evaluación

Una vez desplegada la intervención preventiva, con las características hasta ahora señaladas y cumpliéndose en un plazo máximo después de la evaluación, han de re-evaluarse estos riesgos, para analizar la eficacia de las medidas en la reducción de los RPST identificados como más prevalentes. Si se han reducido dichos riesgos, se continuará con los siguientes en prevalencia en la nueva evaluación, en desarrollo de la mejora continua.

En los anexos informativos se presentan ejemplos y recursos tendientes a implementar los 5 Pasos de las Orientaciones Comunes.

ANEXOS INFORMATIVOS PARA LOS 5 PASOS

- Evaluación de riesgos
- Planificación
- Aplicación
- Monitoreo
- Re - Evaluación

Evaluación de riesgos

Cuestionarios para la evaluación de riesgos psicosociales utilizados en los países de la Alianza del Pacífico e invitados del MERCOSUR

Nombre	Objetivo	Versiones	Autor
Cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales - Salud Mental / SUSES0 (CEAL-SM / SUSES0) ¹⁴	Identificar la presencia y nivel de exposición a factores de riesgo psicosocial laboral de los trabajadores y trabajadoras en las entidades empleadoras	Única. 88 preguntas totales y 12 dimensiones	SUSES0, Chile
Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial. ¹⁵	Conjunto de instrumentos que permiten establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, así como los efectos en la salud de los trabajadores o en el trabajo	1. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral. 2. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral. 3. Cuestionario para la evaluación del estrés. 4. Ficha de datos generales (sociodemográficos y ocupacionales).	Resolución 2764/2022 del Ministerio de Trabajo de Colombia
Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial. ¹⁶	Identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo.	Cuestionario para identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos, con 4 grupos de preguntas. Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo, con 46 Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el	Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018

¹⁴ <https://www.suseso.cl/605/w3-article-694207.html>

¹⁵

https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion_mtra_2764_2022.htm

¹⁶ https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0

		entorno organizacional en los centros de trabajo, con 64 preguntas	
Cuestionario de Identificación y Evaluación de Riesgos Psicosociales en los Lugares de Trabajo. ¹⁷	Identificar y evaluar los factores psicosociales en el lugar de trabajo que pueden constituir un factor desfavorable a la satisfacción y a la salud de los trabajadores, y que sirva de base para el control de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.	Única. 44 preguntas totales y 16 variables o dimensiones.	Aprobado en 2024 por el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Perú. Aún no publicado.
Cuestionario COPSOQ-ARG para la evaluación y prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. ¹⁸	Identificar y valorar los riesgos psicosociales presentes en el trabajo y facilita la gestión de las medidas preventivas.	Corta. 30 preguntas totales y 7 dimensiones.	Grupo de Estudios en Salud Ambiental y Laboral (GESAL) de la Universidad Nacional de Avellaneda (UNDAV) en co-autoría con la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT). Aún no aprobado por la SRT

Planificación

Luego de realizar la evaluación de los riesgos, se deben planificar las medidas preventivas, para eliminar o reducir la exposición de las y los trabajadores. En tal sentido, resulta relevante informar a las y los mismo sobre cuáles son dichas medidas; cómo, cuándo y dónde se implementarán; y el monitoreo planificado de su cumplimiento.

A modo de ejemplo, mencionamos algunas pautas para reducir o eliminar la exposición desfavorable para la salud a los riesgos psicosociales (recordar que en la Tabla 1 de las Orientaciones Comunes se brindan ejemplos de riesgos psicosociales en el trabajo y de intervenciones organizativas para reducirlos):¹⁹

- Enriquecer el contenido del trabajo
- Trabajar de forma cooperativa
- Ordenar la jornada haciéndola compatible con tareas del cuidado
- Exigencias razonables
- Aumentar la estabilidad en el empleo y en las condiciones de trabajo

Ejemplos de lo que no es gestión de riesgos psicosociales en el trabajo:

¹⁷ <https://www.gob.pe/institucion/minsa/informes-publicaciones/5650129-cuestionario-de-identificacion-y-evaluacion-de-riesgos-psicosociales-en-los-lugares-de-trabajo>

¹⁸ https://gesal.net.ar/wp-content/uploads/2022/01/Manual_Metodo_Cuestionario_COPSOQ_ARG-Ed4-2021.pdf

¹⁹ Moreno, Moncada, Llorens y Carrasquer (2010) citados en https://gesal.net.ar/wp-content/uploads/2022/01/Manual_Metodo_Cuestionario_COPSOQ_ARG-Ed4-2021.pdf

- Hacer una fiesta institucional es bueno, pero eso no disminuye el riesgo. Es mejor revisar si la carga de trabajo es adecuada y equitativa.
- Organizar un campeonato de fútbol es bueno, pero eso no disminuye el riesgo. Es mejor contar con una política de cero tolerancia para todos los incidentes de violencia o acoso en el trabajo.
- Meditar es bueno, pero eso no disminuye el riesgo. Es mejor establecer definiciones claras de los roles y responsabilidades de cada trabajador.
- Motivar el uso de bicicleta es bueno, pero eso no disminuye el riesgo. Es mejor tener jefaturas que estén dispuestas a escuchar a sus equipos.
- Celebrar los cumpleaños en la oficina es bueno, pero eso no disminuye el riesgo. Es mejor implementar metas y objetivos discutidos con todos.

Se debe poner la mirada en lo que importa: el riesgo psicosocial en el trabajo se elimina o se disminuye modificando sus causas.

Además de planificar las medidas preventivas, en el proceso de planificación se deberá determinar la identificación de los requisitos legales aplicables y cumplir con los mismos.

En tal sentido, tener presente que las obligaciones contenidas en el Convenio sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, 2019 (núm. 190) de la OIT son directamente aplicables al ámbito de los riesgos psicosociales.

Del Convenio 190, destacamos la importancia, entre otros requisitos del Artículo 9, inciso b):

“Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible: ... b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo”.

Lo mismo ocurre, con los derechos y obligaciones establecidos en los Convenios N° 155 y N° 187 sobre seguridad y salud en el trabajo, pues adquirieron la categoría de convenios fundamentales, por lo que los países que integran la OIT tienen el compromiso de cumplirlos y hacerlos cumplir, con independencia de su ratificación.²⁰

En el “Estudio comparado de la legislación de riesgos psicosociales en el trabajo en los países de la Alianza del Pacífico y el MERCOSUR”, se identifican otros requisitos legales aplicables.²¹

²⁰ <https://www.ilo.org/es/resource/otro/declaraci%C3%B3n-de-1998-de-la-oit-relativa-los-principios-y-derechos>

²¹ https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/estudio_comparado_legislacion_rpst_ap_y_mcs.pdf

Modelo de Programa de prevención de la Violencia, el Acoso Laboral y de Riesgos Psicosociales asociados

Requisito legal: Convenio 190 de OIT sobre la eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo (y Recomendación 206)

#	Medida de prevención a implementar	Medios / recursos necesarios	Quién (responsable)	Cuando (fechas de inicio, ejecución y control)	Indicador	Observaciones / comentarios
1	Adoptar y aplicar una Política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso, en consulta con los trabajadores y sus representantes.	Reunión del empleador con los trabajadores y sus representantes	Representante de la Dirección	Verificar si se puede unificar con la Política de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST). Fijar fechas	Política aplicada	Convenio 190 OIT: Artículo 9 inciso a)
2	Incluir la violencia, el acoso y los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de salud y seguridad en el trabajo.	Revisar el Manual de Gestión de SST	Servicio de SST	Revisar el proceso de trabajo e incluir la violencia, el acoso y los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de SST. Fijar fechas.	Riesgos psicosociales asociados, incluidos en la gestión de SST.	Convenio 190 OIT: Artículo 9 inciso b)
3	Identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos.	Definir método para identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso.	Servicio de SST (con participación de los trabajadores y sus representantes)	Implementar método para identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso. Definir etapas. Fijar fechas.	Medidas adoptadas para prevenir y controlar los riesgos de violencia y acoso.	Convenio 190 OIT: Artículo 9 inciso c)
4	Proporcionar a los trabajadores información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección.	Elaborar materiales para información y capacitación.	Servicio de SST	Convocar a los trabajadores para las actividades de información y capacitación. Fijar fechas.	Información y capacitación proporcionada a los trabajadores.	Convenio 190 OIT: Artículo 9 inciso d) primer párrafo

Aplicación

Conforme los plazos programados en la planificación se deben implementar las medidas preventivas, tanto las correspondientes a cada una de las dimensiones psicosociales, como aquellas acciones vinculadas a la formalización de los requisitos legales:

- Adoptar y aplicar una Política de SST que incluya la violencia y el acoso, en consulta con los trabajadores y sus representantes.
- Documentar los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de salud y seguridad en el trabajo.
- Proporcionar a los trabajadores información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes.
- Etc.

Lista de Verificación de las medidas de prevención de Violencia y Acoso Laboral y de Riesgos Psicosociales asociados

Aspectos a verificar	Si	No	Convenio 190 OIT y otros
1. ¿Sabe que la violencia y acoso en el trabajo y la violencia y el acoso por razón de género es un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas, que causan un daño físico, psicológico, sexual o económico?			Artículo 1 inciso a)
2. ¿Adoptó y aplicó, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso?			Artículo 9 inciso a)
3. ¿Tiene en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo?			Artículo 9 inciso b)
4. ¿Identificó los peligros y evaluó los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos?			Artículo 9 inciso c)
5. ¿Proporciona a los trabajadores información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes?			Artículo 9 inciso d) primer párrafo.
6. ¿Proporciona a los trabajadores información y capacitación sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso?			Artículo 9 inciso d) segundo párrafo.
7. ¿Tiene en cuenta otros riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: derivados de las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos, según proceda?			Artículo 9 inciso c) y punto 8 inciso a) de la Recomendación 206.
8. ¿Tiene en cuenta otros riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: que impliquen a terceros como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público?			Artículo 9 inciso c) y punto 8 inciso b) de la Recomendación 206.
9. ¿Tiene en cuenta otros riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el			Artículo 9 inciso c) y punto 8 inciso c) de la

trabajo: derivados de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso?			Recomendación 206.
10. ¿Conocen las y los trabajadores que tienen el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección?			Artículo 10 inciso g)

Seguimiento

La clave es monitorear la aplicación de las medidas preventivas, por ello es importante que la planificación indique con claridad la medida de prevención a implementar, los medios y/o recursos necesarios, quién ejecutará (responsable), cuándo se realizará (fechas de inicio, ejecución y control), el tipo de indicador a utilizar y otras observaciones y comentarios.

Re-evaluación

Una vez desplegada la intervención preventiva, con las características hasta ahora señaladas y cumpliéndose en un plazo máximo después de la evaluación, han de re-evaluarse estos riesgos, para analizar la eficacia de las medidas en la reducción de los RPST identificados como más prevalentes. Si se han reducido dichos riesgos, se continuará con los siguientes en prevalencia en la nueva evaluación, en desarrollo de la mejora continua.