



## Estrategia Argentina de salud y Seguridad en el Trabajo

Objetivo específico N° 2: Reforzar el marco normativo de Salud y Seguridad en el Trabajo  
Área de Investigaciones en Salud Laboral – Instituto de Estudios Estratégicos y Estadísticas

### IV

“1° ENCUESTA NACIONAL DE EMPLEO, TRABAJO, CONDICIONES, MEDIO AMBIENTE LABORAL Y SALUD”

# ANÁLISIS DE LA EXPOSICIÓN A FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y EFECTOS EN LA SALUD

Abril 2013



Ministerio de  
Trabajo, Empleo  
y Seguridad Social  
Presidencia de la Nación

**SRT**   
Superintendencia  
de Riesgos del Trabajo

## Índice

• <b>Introducción y Objetivos</b>	1
• <b>Sobre la Primer Encuesta de Empleo y Condiciones de Trabajo y Salud (IEECTS)</b>	3
• <b>Caracterización de la “Exposición”</b>	7
○ Indicadores de Factores de Riesgo derivados de la Organización del Trabajo	7
○ Indicadores de Factores de Riesgo derivados de las Relaciones Interpersonales	11
• <b>Resultados</b>	12
○ Factores de Riesgo derivados de la Organización del Trabajo	12
○ Factores de Riesgo derivados de las Relaciones Interpersonales	25
○ Doble Exposición	31
○ Efectos en la salud de trabajadores expuestos a FRPS	33
• <b>Discusión</b>	39

**Primer Encuesta Nacional de**  
**Empleo, Trabajo, Condiciones, Medio Ambiente laboral y Salud**  
**Factores de riesgo psicosocial**

**Introducción y objetivos**

En el año 2009 se llevó a cabo la Primer Encuesta de Empleo, Trabajo, Condiciones y Medio Ambiente Laboral y Salud a nivel nacional. En ella se consideraron, por primera vez con este alcance, cuestiones referidas a la salud de los/as trabajadores/as. Asimismo, en el apartado sobre alteraciones a la salud producto del trabajo se indagaron aspectos relacionados con los Factores de Riesgo Psicosocial (FRPS).

La Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo (EASyST) incluye entre sus objetivos este tipo de factores de riesgo y las patologías vinculadas con ellos. Para conocer el estado de la cuestión vinculado a este tema en Argentina, se propuso un diagnóstico que incluye dos componentes. El primero tiene que ver con el modo en que estos factores de riesgo son abordados en la actualidad por el sistema de riesgos del trabajo a través del análisis del registro de accidentes y enfermedades profesionales de esta SRT y de entrevistas en las Comisiones Médicas dependientes de este organismo.

El segundo componente es el que se presenta en este trabajo. Tomando como fuente de datos la encuesta mencionada, se propone establecer la magnitud de estos factores de riesgo rescatando la perspectiva de los/as trabajadores/as a través de un análisis particularizado del fenómeno en cuestión.

**Objetivo general del componente (B)**

Caracterizar la exposición a factores de riesgo psicosocial (FRPS) y su posible vinculación con alteraciones específicas de la salud en trabajadores argentinos, registrados, de empresas privadas de las actividades secundarias y terciarias durante el año 2009.

### Objetivos específicos del componente

- Describir y analizar la exposición a los factores de riesgo psicosocial vinculados con la organización del trabajo (FROT).
- Describir y analizar la exposición a factores de riesgo psicosocial vinculados a las relaciones interpersonales (FRVT).
- Analizar los síntomas y enfermedades referidos por los trabajadores expuestos a estos factores de riesgo.

## **Sobre la Primer Encuesta de Empleo y Condiciones de Trabajo y Salud (IEECTS)**

Durante el año 2009 el Ministerio de Trabajo y la Superintendencia de Riesgos del Trabajo de la Argentina, junto con la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, con asesoramiento técnico de la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social (OISS) y del Centro de Investigaciones en Salud Laboral de la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona (CISAL), efectuaron la Primera Encuesta Nacional de Trabajo, Empleo, Condiciones y Medioambiente Laboral y Salud.

El objetivo de la encuesta fue recoger la perspectiva del/a trabajador/a respecto a sus condiciones de trabajo, empleo e impacto de las mismas en su salud. Se consideró interesante introducir un breve resumen de los datos generales obtenidos.

Los/as trabajadores/as encuestados fueron seleccionados aleatoriamente por medio de un muestreo polietápico estratificado por cuotas. La muestra quedó conformada por 7.195 trabajadores y trabajadoras, representativos de un universo de 3.432.653 ocupados, en 1.516 empresas privadas registradas en la Seguridad Social, ubicadas en

todo el país (ocho conglomerados urbanos) dividiendo las provincias en 6 regiones. Se relevaron todos los sectores registrados a la Seguridad Social de actividades económicas, excepto el sector de actividad primario y estatal.

Acorde con el diseño de la muestra a partir de trabajadores/as registrados, el 95,7% de los trabajadores encuestados/as es efectivo y el 98,3% manifestó tener descuento jubilatorio. Entre el 90% y el 95% tiene vacaciones pagas, seguro de vida, recibe aguinaldo, y el 88,2% tiene la expectativa de continuar trabajando en la misma empresa el año siguiente. Además, el 32,6% de los/as trabajadores/as afirmaron que en esa empresa había representación sindical.

En consonancia con el trabajo “en blanco” que caracteriza esta muestra, el 97,6% de los/as trabajadores/as en el último mes cobró salario básico y sólo el 0,5% declaró cobrar una parte a destajo. Pese a esto, el 16,2% recibe pago por productividad (9,6% individual y 6,6% grupal) y el 45,5% manifestó que cobra presentismo.

Los/as trabajadores/as que cobran una parte de su sueldo por productividad, respondieron que “algunas veces” o “siempre” trabajan muy rápido, trabajan con

plazos estrictos y cortos, y “que le falta tiempo para realizar su trabajo”, en mayor porcentaje que el conjunto de la población. En la población total encuestada casi un tercio refirió “que le falta tiempo para realizar su trabajo”, mientras que un 15% señaló que siempre “trabaja muy rápido”, dando cuenta de un problema que la organización del trabajo plantea a los/as trabajadores/as. Asimismo, dos tercios de los/as entrevistados/as dijeron que “siempre” o “algunas veces” “realizan tareas muy repetitivas y de corta duración”.

El 13,8% de los trabajadores recibe retribución por horas extras y el 4,9% cobra por la realización de trabajo nocturno. De los que trabajan horas extras, el 68% respondió que se las pagan como tales. El tercio restante las cobra: como horas comunes (9,6%), con francos (10,7%) y no le son retribuidas con ninguna de estas dos opciones (13,9%).

En cuanto a la ubicación geográfica, el 70% de los/as trabajadores/as se concentra en el Gran Buenos Aires, seguido de las regiones Centro con 13,1%; Noreste con 6.3%; Cuyo 5,1%; Noroeste 3,3% y Patagónica 2,2 %.

El 64,6% es de sexo masculino, y 35,4% femenino, cifras que también se corresponden con las del empleo privado registrado en la Argentina. La proporcionalidad en el total de las actividades fue de 65% y 35 % para sexo masculino y femenino respectivamente. Por su parte, las actividades de “Construcción”, “Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones”; “Electricidad, gas y agua” y “Manufactura” tuvieron un predominio masculino, en tanto en “Servicios Profesionales, Sociales, y Comunes” el predominio fue femenino con el 61%.

En relación con la rama de actividad, el 22.9% de los establecimientos laborales seleccionados corresponden al sector manufacturero; el 8,4% a la construcción y el 68,4% se encontraba distribuido en actividades de servicios.

En cuanto al tamaño de los distintos establecimientos según su plantel, hubo una distribución del 36% para dotaciones de más de 200 empleados; el 35% para 5 a 49 empleados y el 29% para los establecimientos de 50 a 199 empleados.

Si bien la distribución de la muestra total según tamaño de los establecimientos es relativamente uniforme (entre 29 y 35%), al discriminar por actividades se observa que en “Electricidad, Gas y Agua”; “Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones” y

“Servicios Financieros”, el 50% o más se concentra en establecimientos de más de 200 trabajadores. Por el contrario, más del 50% de los trabajadores de “Comercio, Gastronomía y Hotelería” se encuentran comprendidos en establecimientos de menos de 50 trabajadores.

La actividad de “Producción” agrupa la mayor parte de los trabajadores con calificación Técnica, Operativa y en particular la “No calificada” que se encuentran en el 97% en las actividades productivas. Los Profesionales y Técnicos se observan en mayor porcentaje dentro de los Servicios Financieros y Sociales.

En cuanto al estado general de Higiene y Seguridad, si bien, el 91,4% de los trabajadores afirmó que el estado general es “bueno” y “muy bueno”, un tercio declaró que existe alguna situación entre regular y mala respecto a los factores de riesgos físicos presentes en los establecimientos, en su lugar de trabajo.

En materia de daños a la salud, al menos 686.000 trabajadores dijeron haber sufrido algún problema de salud con relación al trabajo. Casi una quinta parte de los encuestados (19%) dijo haber sufrido algún accidente en su vida laboral y 8% en el trayecto a su trabajo. El 80% de los trabajadores atribuyó los accidentes a “insuficiencias edilicias, de maquinarias o herramientas defectuosas”.

Los hombres refirieron mayor cantidad de accidentes en comparación con las mujeres (14,9% hombres respecto a 9,4% mujeres), quienes en cambio mencionaron haber padecido más enfermedades laborales (6,1% mujeres y 4,2% hombres). Estas últimas también dijeron haber visitado al médico por problemas vinculados con el trabajo en un porcentaje mayor. (30% y 21,5% respectivamente).

Los accidentes y enfermedades tuvieron mayor prevalencia en los trabajadores menos calificados (17,4% categoría no calificados), mientras que los síntomas de salud general y las visitas al médico lo fueron en los trabajadores más calificados (58% y 30,7% respectivamente para la categoría de trabajadores profesionales). Los trabajadores inmigrantes reportaron peores indicadores de salud en todas las variables en comparación con sus pares argentinos, excepto en la de salud mental.

Entre los trabajadores que perciben que el trabajo afecta su salud, se destacó la presencia de síntomas vinculados con trastornos musculoesqueléticos, alergias, trastornos cardiovasculares, agotamiento y depresión.

Finalmente, en relación al desarrollo de las relaciones sociales, el 99,6% afirma que “siempre” y “alguna veces” son buenas. El 98,9% refiere que el entorno laboral permite la comunicación con las demás personas (Siempre 91%, A veces 7,9%). Una quinta parte de los trabajadores refirió vivir situaciones de presión/agresión de los clientes, pacientes, alumnos, público, etc “siempre” o “a veces”; así como un tercio siente que debe esconder sus emociones.

Para analizar a los factores de riesgo psicosocial en su especificidad, se construyeron indicadores con las categorías de variables de la encuesta seleccionadas con criterio teórico.

## Caracterización de la “Exposición”

A partir del marco teórico que sustenta esta investigación<sup>1</sup>, se seleccionaron las preguntas del cuestionario de la Encuesta que relevarían las percepciones sobre factores de riesgo propios de la organización del trabajo y de violencia laboral. Se tomaron en cada caso las categorías de respuesta que permitieran delimitar mejor el fenómeno; las categorías que pudieran revestir ambigüedad fueron dejadas de lado.<sup>2</sup>

En este apartado se describen las variables que se incluyeron en cada indicador con la intención de conformar un grupo de trabajadores “**expuestos a factores de riesgo derivados de la organización del trabajo**”. El mismo procedimiento se utilizó en la selección de variables que permitieran caracterizar “exposición a violencia laboral”. Por último, en el análisis, se conformó un grupo de expuestos a ambos tipos de factores de riesgo.

- ***Indicadores de factores de riesgo derivados de la organización del trabajo***

- 1) Autonomía

Cuenta Ud con autonomía para organizar y planificar...

- a. Orden de sus tareas?
- b. El método?
- c. El ritmo de trabajo?
- d. La duración de las pausas?

Partimos del supuesto que contar “siempre” o “a veces” con autonomía en cuanto a orden, método, ritmo y duración de las pausas es un factor protector y su ausencia, un

---

<sup>1</sup> Ver [www.srt.gov.ar/publicaciones/Factores psicosociales en el trabajo y sus alteraciones en la salud](http://www.srt.gov.ar/publicaciones/Factores%20psicosociales%20en%20el%20trabajo%20y%20sus%20alteraciones%20en%20la%20salud).

<sup>2</sup> Algunos factores psicosociales del trabajo no pudieron ser operacionalizados asíéndonos de las preguntas de la encuesta, por lo que no podrán profundizarse en este trabajo, los mismos son: Conflicto de rol, Claridad de rol, Posibilidades de desarrollo y Cambios en el lugar de trabajo. En cuanto a la precariedad laboral, al ser datos influenciados por el armado de la muestra a partir de los trabajadores registrados, esta dimensión pierde capacidad explicativa.

factor de riesgo. Sin embargo, en cuanto a la duración de las pausas, la frecuencia “a veces” también es considerada negativamente.

Entonces, entre el conjunto de los trabajadores encuestados, este grupo se conformó con los que manifestaron que “nunca” tienen autonomía para el orden, el método, el ritmo de trabajo y los que “a veces” y “nunca” para la extensión de las pausas.

## 2) Apoyo social

En qué medida:

- a. Obtiene ayuda de sus compañeros si la pide.
- b. Obtiene ayuda de sus superiores si la pide.

En los últimos 12 meses, en su trabajo:

- a. Se siente valorado personal y/o laboralmente.

El apoyo social es un factor protector ante posibles riesgos psicosociales, por lo tanto, su indicador también se configura en situaciones donde el trabajador “nunca” obtiene ayuda de sus compañeros si la pide y “nunca” se siente valorado personal y/o laboralmente, ó “nunca” se obtiene ayuda de sus jefes si la pide y “nunca” se siente valorado personal y/o laboralmente.

## 3) Carga mental

Con qué Frecuencia?

- a. Atiende a varias tareas al mismo tiempo
- b. Realiza tareas complejas, complicadas, difíciles
- c. Considera su trabajo excesivo

La carga mental es entendida como el esfuerzo que debe hacer el trabajador para responder tanto a la cantidad como al contenido de las tareas, o sea, que en este indicador se está considerando la carga cuantitativa y cualitativa. Debido a la importancia que le otorgamos a que un trabajador declare que “siempre considera su trabajo excesivo”, esta es la variable que guió el armado del indicador. Sin embargo, debido a la claridad con la que este concepto se encontraba operacionalizado en el cuestionario, también tomamos las variables: (siempre) atiende a varias tareas al

mismo tiempo como expresión de elevada carga cuantitativa y (siempre) realiza tareas complejas como carga cualitativa.

#### 4) Modalidad salarial

¿Recibió alguno de los siguientes premios?

- a. Productividad individual
- b. Presentismo

A los fines de definir la mayor exposición a partir de la modalidad salarial, consideramos a los trabajadores que reciben premio por presentismo (que en sí mismo conforman el 45% de la población) y además cobran premio por productividad individual, ya que ésta sería semejante al trabajo a destajo para los trabajadores registrados de las actividades secundarias y terciarias que conforman la muestra.

Esta decisión se fundamenta en que la relación entre pagos por productividad, instrumentados por la gestión empresarial, y alteraciones en la salud encuentra respaldo en bibliografía<sup>3</sup>. Estas condiciones salariales pueden generar un aumento del ritmo de trabajo. Asimismo, a los fines de procesar los datos surgidos de la encuesta, se asumió que el presentismo en lugar de conformar un “premio”, resulta una herramienta de control, pudiendo ser visualizada como “estímulo indispensable” por los trabajadores en tanto disminuye su salario en caso de ausencias o demoras en el ingreso al establecimiento.

Así, se agruparon los trabajadores que en el último mes declararon haber recibido premio por presentismo conjuntamente con premios por productividad individual.

#### 5) Jornada de trabajo

¿Cuántas horas trabaja habitualmente por día semanalmente en esta empresa/institución?

¿Puede tomar pausas durante la jornada de trabajo?

¿Cuántos francos posee habitualmente por semana?

---

<sup>3</sup> Vezina et al (1989), Mc Lean (1979), OIT (1985)

Este indicador se construyó con los que “no puede realizar pausas” durante la jornada de trabajo, o con los que habitualmente no poseen francos o sólo poseen medio día por semana, o con los trabajadores que se encuentran en el percentil 95 de los trabajadores que más horas realizan por día cada día de la semana. La razón para considerar estos aspectos es que se asume que cualquiera de ellos estaría impidiendo que el trabajador cuente con tiempo suficiente de descanso y recuperación.

#### 6) Trabajo nocturno

¿Trabaja entre las 22 y las 06?

En caso afirmativo, ¿cuántas horas por día trabaja entre las 22 y las 06?

Si bien forma parte de la dimensión configuración del tiempo de trabajo, el turno nocturno se procesó en forma separada para lograr mayor claridad en la composición del grupo general de expuestos. Entendemos aquí por tal, a los fines del procesamiento de la encuesta, al trabajo que se realiza entre las 22 y las 6 horas y dentro de ese intervalo aquel que cumple la condición de hacerlo a partir de 3 horas y más.

#### 7) Ritmo de trabajo

¿Con qué frecuencia?

- a. ¿Trabaja muy rápido?
- b. ¿Trabaja con plazos muy estrictos y cortos?
- c. ¿Le falta tiempo para realizar su trabajo?

Se parte del supuesto que bajo un ritmo de trabajo acelerado existen más probabilidades de sufrir accidentes de trabajo o contraer enfermedades. En la encuesta la pregunta que más se aproxima al concepto de “ritmo de trabajo” es la velocidad que el/la trabajador/a considera necesaria para llevar a cabo su tarea en función del tiempo con el que cuenta. Se dicotomizó entre “expuestos” y no “expuestos” entendiendo a los primeros como los que contestaron que siempre “trabaja muy rápido” o “trabaja con plazos muy estrictos y cortos”, o “le falta tiempo para realizar su trabajo”. Se conformó el grupo de expuestos con los que respondieron a dos ó tres de estos ítems, independientemente de cuáles fueran.

- ***Indicadores de factores de riesgo derivados de las relaciones interpersonales***

La pertenencia al grupo que sufrió situaciones violentas se nutre de las categorías “Siempre” y “Algunas veces”, y busca detectar no solo la agresión física sufrida por los trabajadores, sino también la percepción de haber sufrido situaciones de presión, apremiantes y amenazantes, divididas estas últimas entre amenazas específicas de despido y amenazas en general.

*I. Presión/Agresión*

Con qué frecuencia fue objeto de....?

- a. Situaciones de presión/agresión de sus jefes
- b. Situaciones de presión/agresión de clientes/pacientes/público
- c. Situaciones de presión/agresión de sus compañeros
- d. Situaciones de acoso sexual o moral

*II. Amenazas*

En los últimos 12 meses, en su trabajo:

- e. Lo han amenazado con despedirlo?
- f. Lo han amenazado de algún modo...? (Excepto despido)

## Resultados

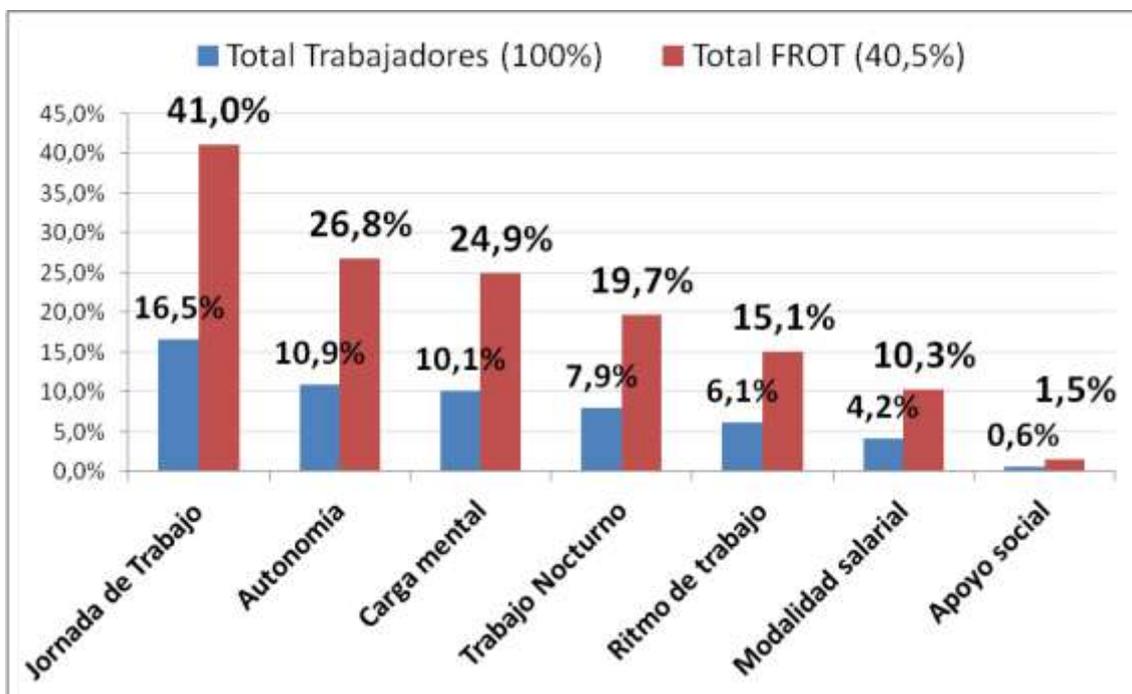
- **Factores de Riesgo derivados de la Organización del Trabajo (FROT)**

Como se mencionara previamente, los indicadores fueron armados a partir de variables extraídas de la encuesta en consonancia con el marco teórico propuesto. Se conformó un grupo de trabajadores/as expuestos/as a estos factores para poder analizar sus relaciones con los indicadores de salud.

La primera observación que debe realizarse es que 4 de cada 10 trabajadores encuestados respondió que al menos está expuesto a uno de los factores de riesgo representados en estos indicadores. En el gráfico 1 se expresa la distribución de los factores de riesgo derivados de la organización del trabajo sobre el conjunto de los trabajadores/as (barras azules), así como sobre el conjunto de expuestos/as (barras rojas).

### Gráfico N°1

#### Distribución de frecuencias de trabajadores expuestos a FROT



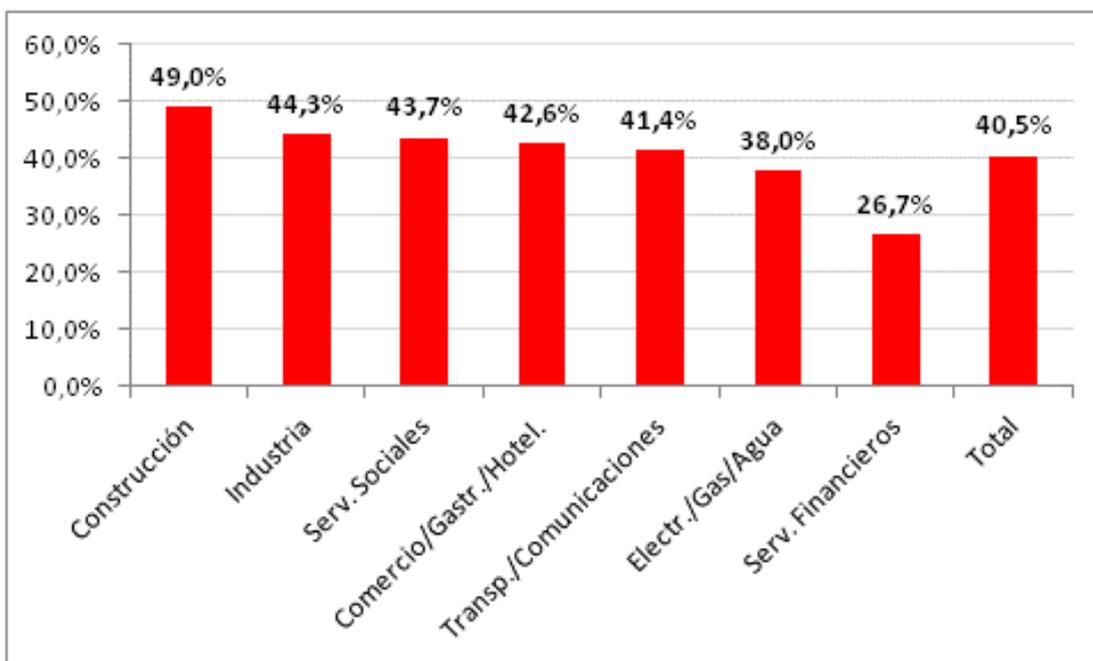
En el total de los trabajadores encuestados, la “jornada excesiva” (indicador prevalente) supone, junto con “trabajo nocturno” y “modalidad salarial”, una variable que otorga mayor objetividad en la evaluación subjetiva de cada encuestado.

A los fines de identificar en qué actividades trabajan este 40% de trabajadores/as que denominados “expuestos”, se observa que la mitad de los/as trabajadores/as de la “Construcción” presenta esta característica, mientras que Servicios Financieros tuvo la menor captación de estos riesgos conforme se observa en el gráfico siguiente.

### Gráfico N°2

#### Distribución de frecuencias de expuestos según rama de actividad

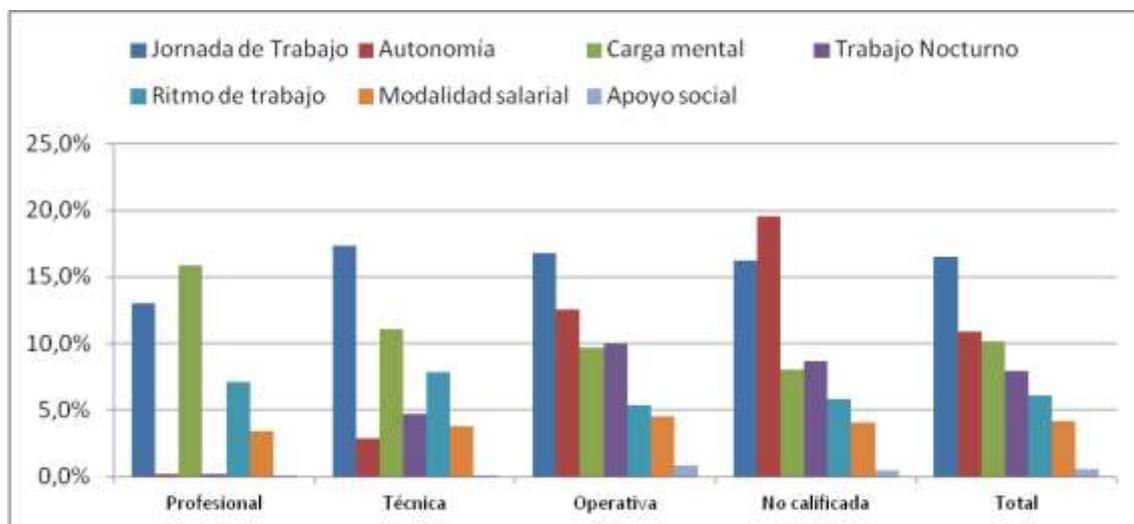
(CIU a 1 dígito)



Al hacer intervenir la variable calificación del/a trabajador/a se manifiesta la siguiente distribución al analizar cada indicador.

### Gráfico N°3

#### Distribución de frecuencias de cada indicador FROT según calificación de los trabajadores



Los profesionales están principalmente expuestos a carga mental, mientras que los “no calificados” a “sin autonomía”, confirmando ciertas identificaciones laborales de acuerdo al estrato que ocupan los trabajadores en una distribución sociotécnica. En calificaciones vinculadas a servicios o perfiles profesionales aparece una preocupación vinculada con la excesiva carga de trabajo, pudiendo repercutir en la esfera psíquica, aunque tal carga no sería patrimonio sólo de un colectivo de trabajo. Lo que sí ocurriría son visualizaciones -reforzando el carácter perceptivo y subjetivo que tuvo el cuestionario- que opacan o refuerzan factores.

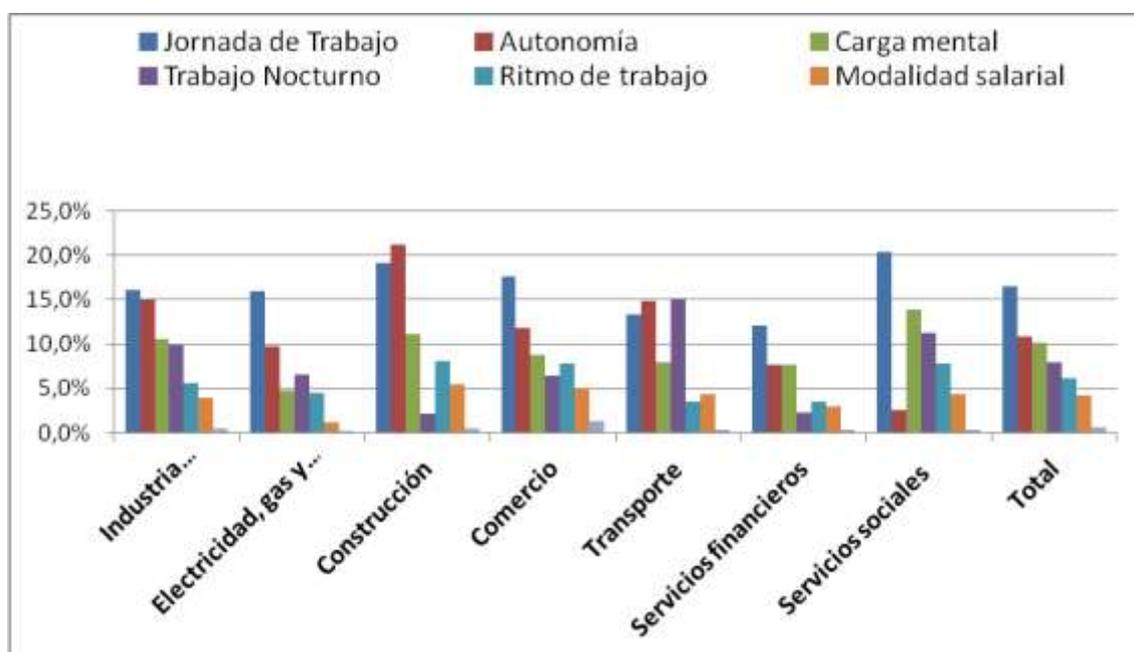
Ahora bien, relacionando los últimos dos cuadros (es decir, el peso de cada indicador en cada actividad), en el Gráfico 4 se obtiene que en la Manufactura la distribución se asemeja a la resultante en el conjunto de la población de expuestos. El factor más frecuente (“jornada excesiva”) se despliega con mayor intensidad en Servicios Profesionales, Sociales, y Comunales, pudiendo ser adjudicable a las guardias realizadas por vigiladores o profesionales de la salud, así como al multiempleo en personal docente y trabajadores de la salud. En ese sector también hay mayor exposición a “trabajo nocturno” y a “carga mental” vinculado con una mayor calificación de los trabajadores/as.

El “trabajo nocturno” y la “falta de autonomía” adquieren valores superiores en Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones. Esto puede vincularse a la extensión de los viajes que realiza el personal del transporte así como a los servicios de los *call*

center durante la noche. En la actividad de la Construcción se duplican los registros con relación al conjunto en lo que hace a la escasa autonomía de los trabajadores para organizar sus tiempos (ritmo, duración de pausas y modo de realizar la tarea). Como en Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones, este elemento supone una relación estrecha con la variable calificación. Además, en Construcción se encuentra una mayor presencia de “jornada excesiva”, “ritmo de trabajo” y “modalidad salarial”. Finalmente, en Comercio, Gastronomía y Hotelería, el FRPS vinculado con la organización del trabajo que supera la media del total es el ritmo de trabajo.

#### Gráfico N°4

**Incidencia de cada uno de los indicadores FROT según Rama de Actividad (CIU 1 dígito)**

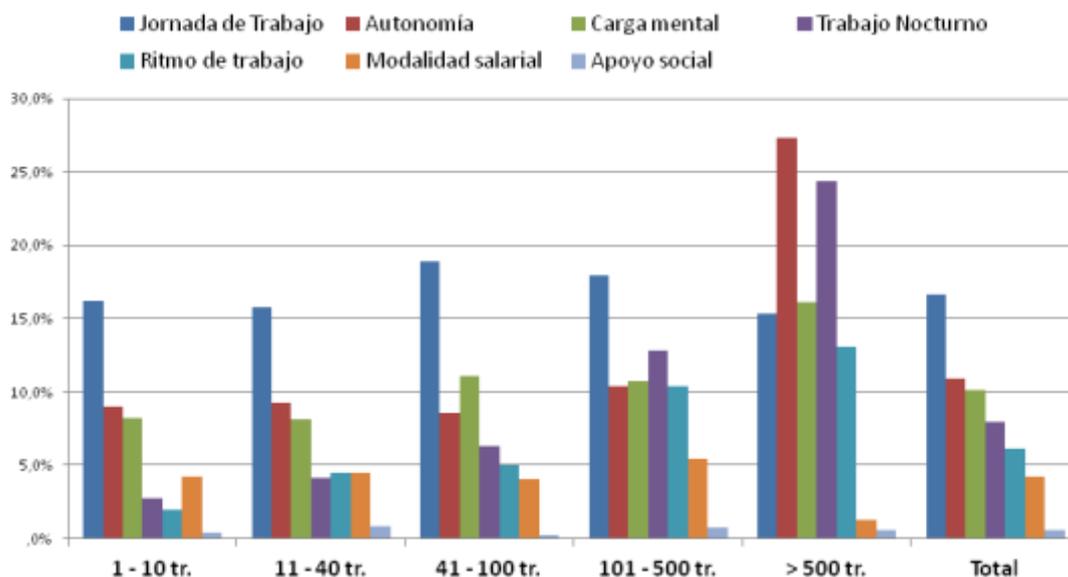


Teniendo en cuenta el tamaño del establecimiento a partir de la cantidad de trabajadores, notamos en el gráfico 5 una distribución heterogénea, ya sea entre los FROT, como de cuáles de estos tiene un mayor peso en los distintos intervalos de la magnitud de la empresa. Existe una mayor acentuación de las jornadas excesivas en las empresas Pymes. Esto podría deberse a una mayor intensificación del uso de la mano de obra de manera de compensar un menor equipamiento tecnológico con el fin de obtener mayores niveles de productividad. Esos valores tienden a mermar conforme se incrementa el tamaño del establecimiento. Por otra parte, alcanzan valores resaltables los registros de falta de autonomía en grandes empresas, ya que casi triplican al segmento anterior. Aunque con menor intensidad que en “autonomía” también son mayores los valores de este tipo de empresas respecto de las chicas, en

“trabajo nocturno” y en “apoyo social”, expresado en falta de ayuda si se pide y en la percepción de los trabajadores sobre la valoración que tienen de sí sus superiores y sus pares.

### Gráfico N°5

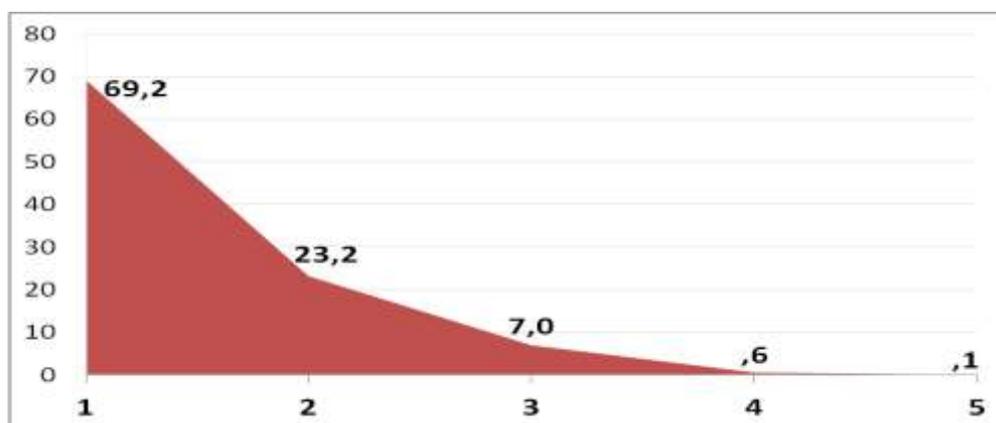
#### Incidencia de cada uno de los Indicadores FROT según Tamaño de la Empresa



En el gráfico 6 se observa el nivel de acumulación de indicadores por un mismo trabajador, lo que implicaría un principio de gravedad de exposición a este tipo de factores. Entre ellos, un cuarto de los trabajadores está expuesto a 2 indicadores y más del 7% se encontraría expuesto a 3 ó más indicadores, estos representan el 3.1% de la población total.

### Gráfico N°6

#### “Acumulación de indicadores” por cada caso de expuestos a FROT (40.5%)

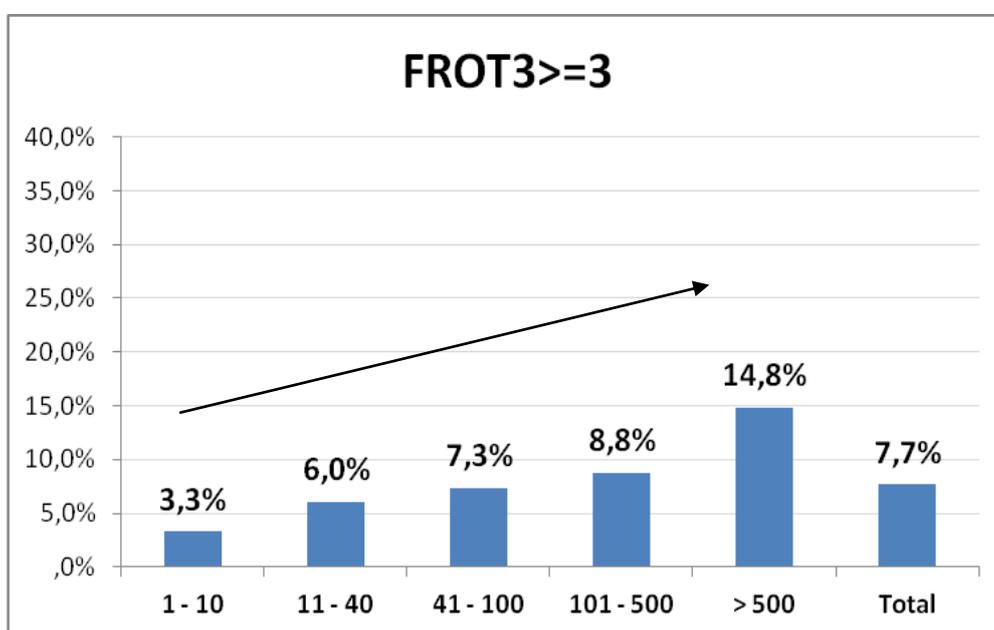


Si se analiza la frecuencia al interior del grupo que respondió que están expuestos a tres indicadores (el 7%) según actividad económica encontramos Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones; Servicios Profesionales, Sociales, y Comunes, y Construcción, en ese orden, superando al conjunto de las actividades.

Si bien es fluctuante, los niveles de acumulación tienden a aumentar a medida que crece la nómina de la empresa, conforme se ve en cuadro siguiente a partir de tres indicadores:

### Gráfico N°7

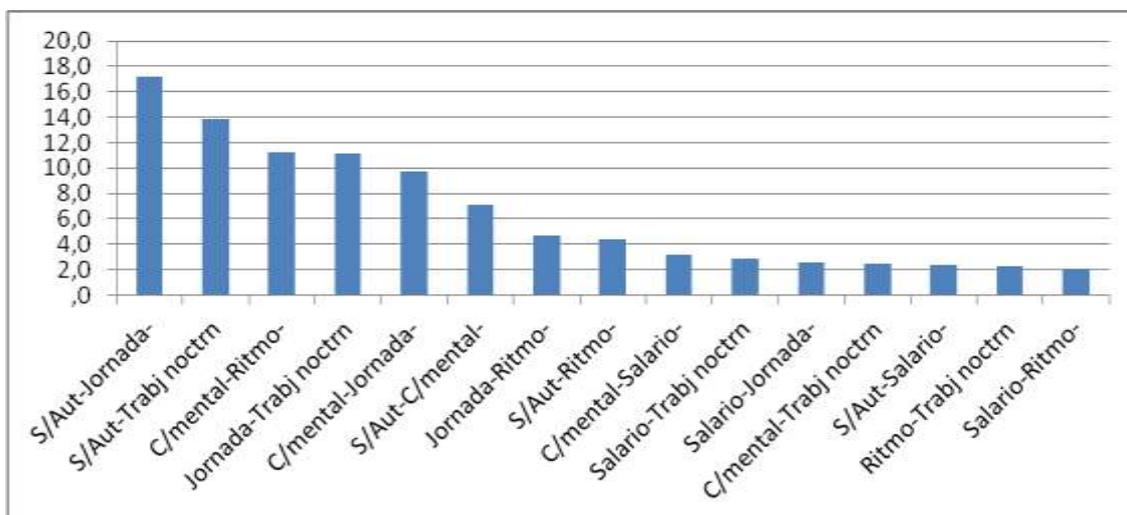
Distribución de frecuencia de “Acumulación” según tamaño de la empresa



A su vez, del grupo de expuestos a dos factores de riesgo, se identificó su combinación, a los fines de precisar la posibilidad de “atraerse” tales factores:

### Gráfico N°8

#### Distribución de frecuencias de las principales combinaciones de los indicadores de FROT



Los registros más elevados están relacionados con la imposibilidad de diagramar en forma autónoma el orden, el método, las pausas y el ritmo durante el trabajo, conjuntamente con la realización de jornadas extensas. Subsiguientemente encontramos la falta de autonomía y la configuración del tiempo de trabajo (ahora en trabajo nocturno). En ambas dimensiones temporales asociadas con la falta de autonomía se da cuenta de imposibilidades de los trabajadores de influenciar para obtener, en términos satisfactorios, condiciones de trabajo saludables.

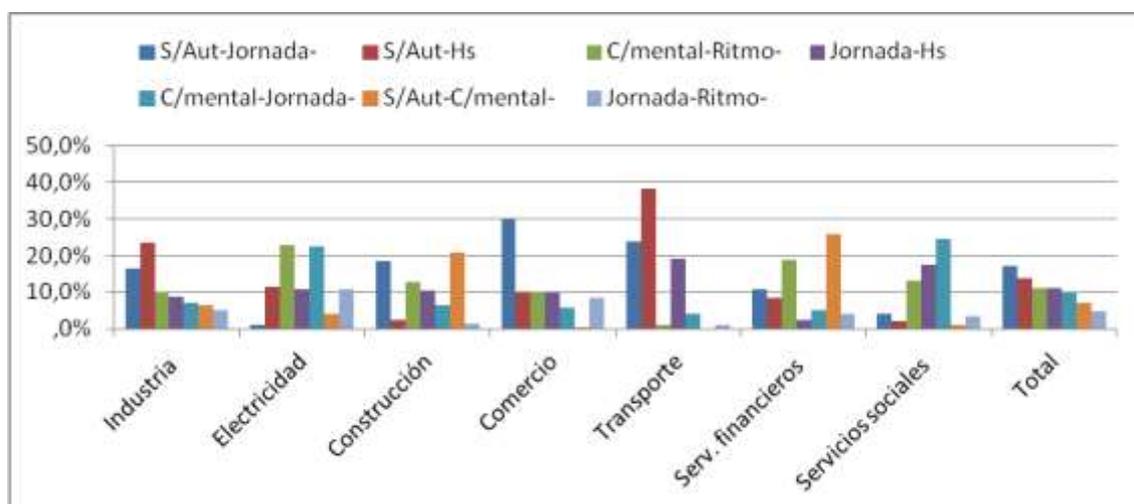
Puede confirmarse que el indicador de “modalidad salarial”, (que comprende la percepción de premios por productividad individual y por presentismo), suele combinarse, por un lado, con la extensión de la jornada y el trabajo nocturno y, por otro lado, y con la carga mental, el ritmo y la autonomía por el otro.

Si se analiza por actividad económica, conforme se observa en gráfico N° 9, se sostiene la combinación de factores en Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones. En Comercio, Gastronomía y Hotelería, es relevante el peso de largas jornadas en un contexto también de falta de autonomía.

## Gráfico N°9

### Combinación de indicadores de FROT por rama de actividad

(CIU a un dígito)



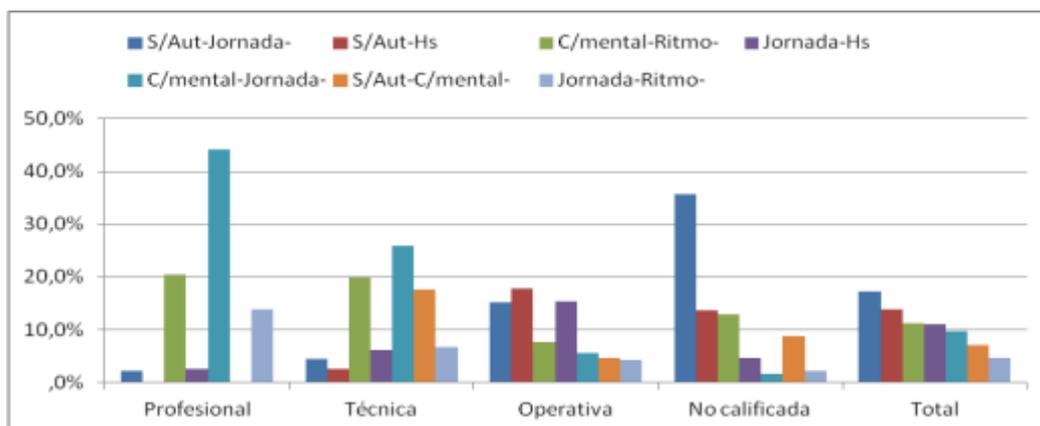
En industria manufacturera las combinaciones se distribuyen de un modo similar al del conjunto de las actividades, la combinación que supera la media es la “falta de autonomía” junto con la el “trabajo nocturno”. En Electricidad, Gas y Agua, hay un incremento de “elevada carga mental” y “ritmo de trabajo” así como de “elevada carga mental” y “extensión de la jornada”; en Construcción la combinación de “falta de autonomía” y “elevada carga mental” cobra preponderancia del mismo modo que en Servicios Financieros. En esta última actividad, también se incrementa la “carga mental” y el “ritmo de trabajo”. Finalmente en Servicios Profesionales, Sociales, y Comunes nuevamente se expresa (en esta ocasión directamente asociados a partir de lo expresado por cada trabajador con dos exposiciones) la influencia de la “extensión de la jornada” y el “trabajo nocturno”, la “elevada carga mental” y la “extensión de la jornada”.

La identificación de la “carga mental” aumenta en trabajadores/as profesionales. Como se observa en el siguiente gráfico, se combina, por un lado, con la jornada excesiva y con ritmo de trabajo. Estos/as trabajadores/as también superan la media de la combinatoria de estas dos últimas exposiciones: “extensión de la jornada” y “ritmo de trabajo”. En cambio en trabajadores/as no calificados/as la dificultad mayor estriba en la “extensión de la jornada” y la “falta de autonomía” en cuanto al ritmo, orden, método y pausas al desarrollar las tareas. La “carga mental” adquiere mayor prevalencia en este grupo cuando está acompañada por la exposición al factor ritmo de trabajo y falta de autonomía. Las personas de calificación operativa son las que presentan la mayor concentración en el indicador de “trabajo nocturno” junto con el

de “extensión de la jornada”. Finalmente, para los técnicos, las combinaciones se distribuyen adquiriendo una distribución porcentual similar a los profesionales, excepto por la composición entre “sin autonomía” y “carga mental” que se eleva considerablemente.

**Gráfico N°10**

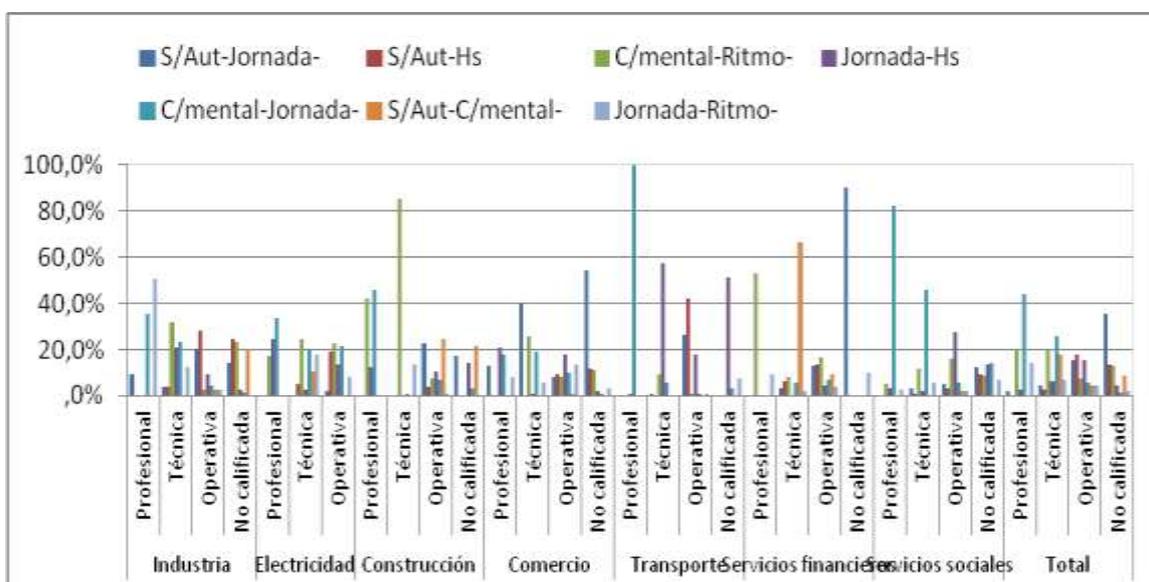
**Combinación de indicadores de FROT por calificación de los trabajadores**



Las mayores frecuencias se verificaron en los trabajadores no calificados de servicios financieros debido a la falta de autonomía y la extensión de la jornada de trabajo. En segundo término, los profesionales de transporte y comunicaciones en lo que respecta extensión de la jornada de trabajo y ritmo de trabajo.

**Gráfico N°11**

**Combinación de indicadores de FROT según calificación de los/as trabajadores y rama de actividad (CIUU a un dígito)**

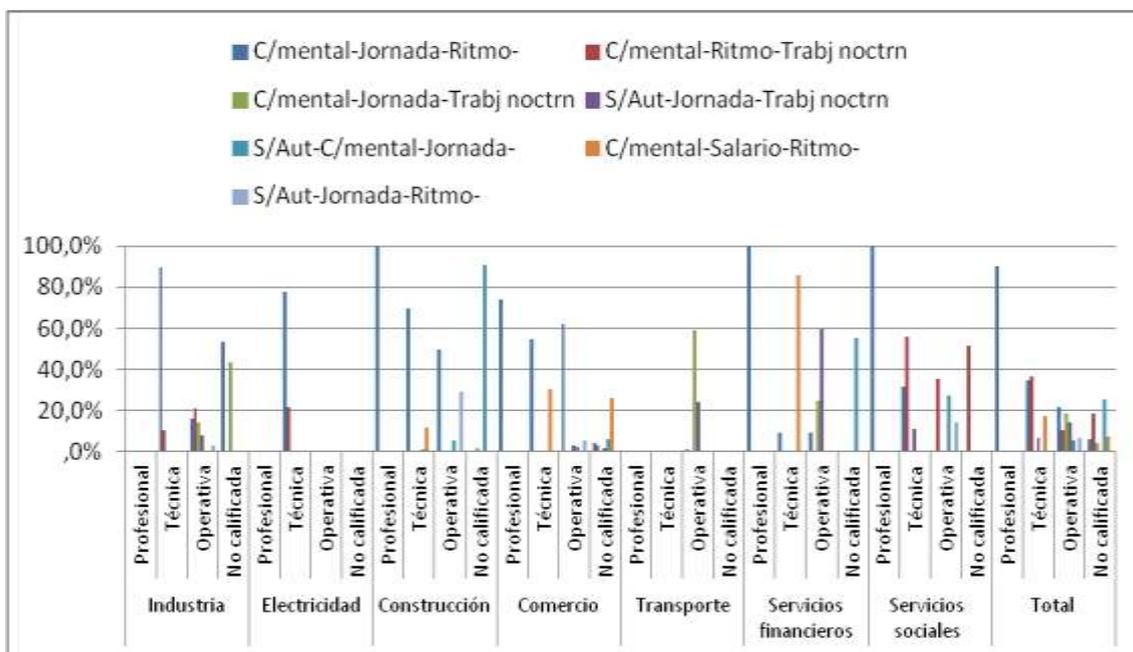


Si se observa lo que ocurre al reunir tres indicadores (gráfico 12), las calificaciones donde se manifiestan valores más elevados son en profesionales de las actividades de Servicios Financieros, Construcción, Servicios Profesionales, Sociales, y Comunes en **Carga mental-jornada excesiva-ritmo de trabajo**.

### Gráfico N°12

#### Combinación de 3 indicadores según calificación de los/as trabajadores/as y rama de actividad

(CIU a 1 dígito)

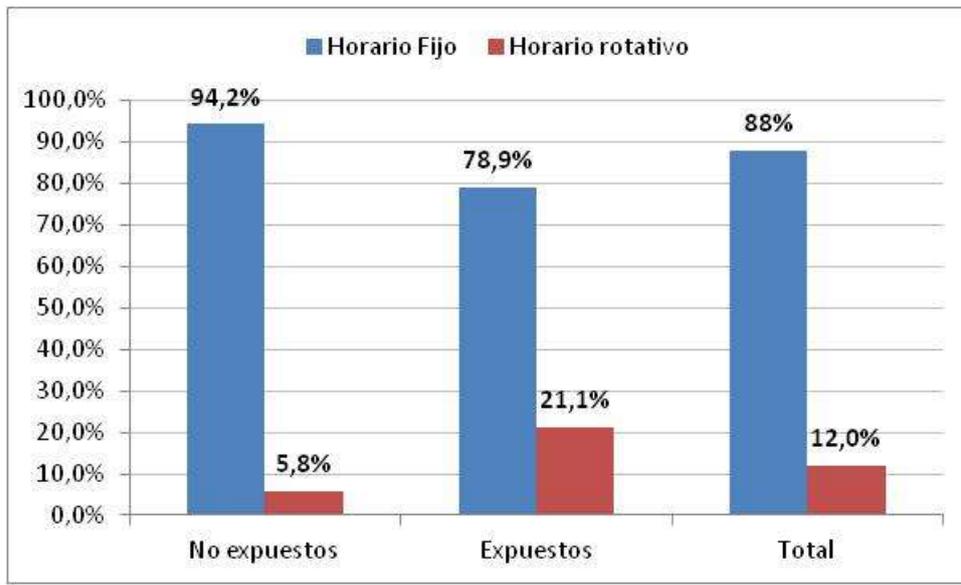


A continuación se analizará cómo se distribuyen una serie de variables de la organización del trabajo, no incluidas como indicadores constitutivos, en el grupo de expuestos a las FROT. También se relacionó esta última caracterización con la percepción sobre el estado de algunos aspectos de las condiciones del medio ambiente físico de trabajo.

Los/as trabajadores/as del grupo de los expuestos a los FROT que realizan horarios o turnos rotativos superan en casi 20 puntos porcentuales a los no expuestos.

**Gráfico N°13**

**Rotación de turnos de trabajo según expuestos/ no expuestos a FROT**



Situación similar se manifiesta con los trabajadores que declararon que lo que impone fundamentalmente el ritmo de su trabajo es el desplazamiento automático de una pieza o producto (entendido como línea de montaje) que es mayor en los expuestos (gráfico 14). Así como ocurre con los trabajadores que realizan horas extras (gráfico 15)

**Gráfico N°14**

**Trabajo en línea de montaje según expuesto/ no expuesto a FROT**



**Gráfico N°15**

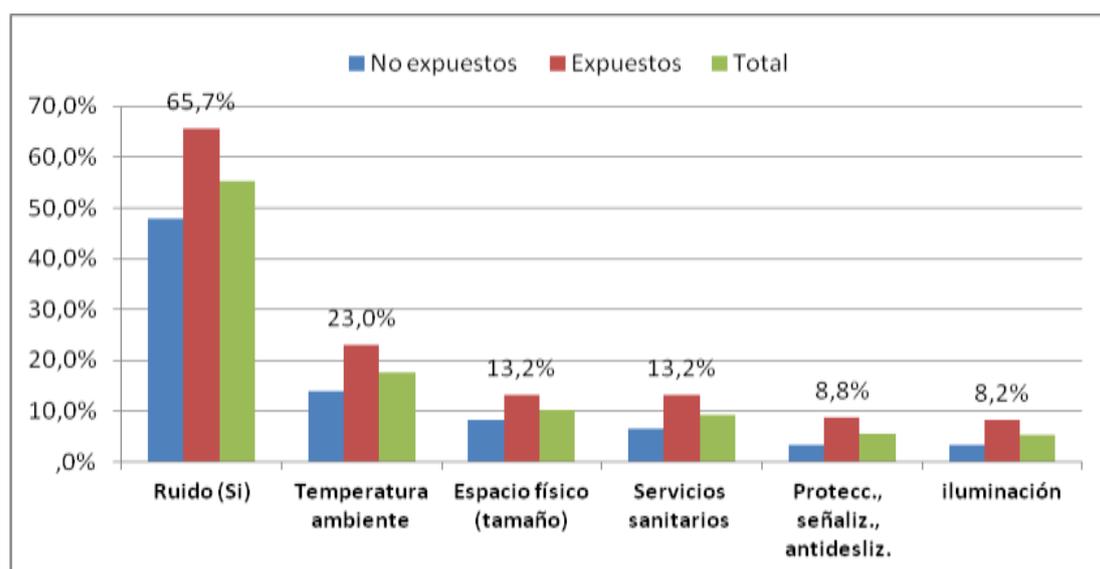
**Realización de horas extras según expuesto / no expuesto a FROT**



Finalmente, en el siguiente gráfico se expresa la asociación existente entre el grupo de expuestos y la presencia de distintos factores de riesgo del medio ambiente físico de trabajo, donde en todos los aspectos presentados el grupo de expuestos supera a los que no lo están y al total de los trabajadores.

**Gráfico N°16**

**Distribución de frecuencias de factores de riesgo del medio ambiente físico de trabajo en el conjunto de la población y según exposición o no exposición a FROT<sup>4</sup>**



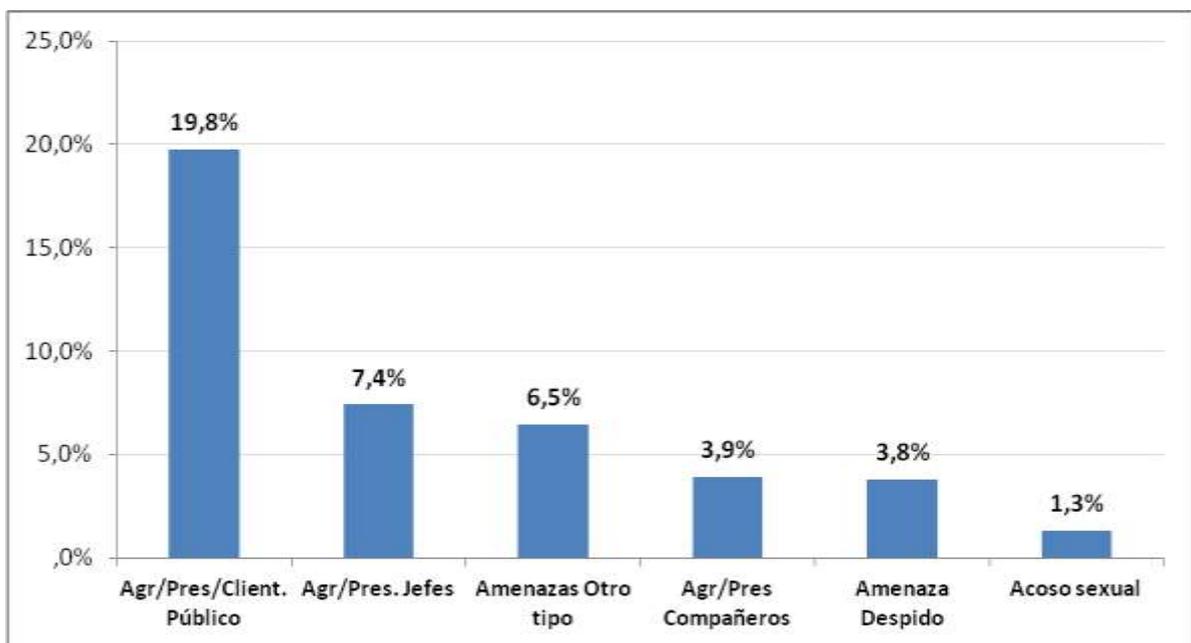
<sup>4</sup> \* Con excepción del factor ruido (donde se preguntó sobre su presencia en forma binaria), en el resto de los aspectos se dicotomizaron las respuestas sobre el estado de cada uno de los factores en satisfactoria/insatisfactoria.

- **Factores de riesgo derivados de las relaciones interpersonales**

El primer resultado a destacar es que sufrieron situaciones de violencia en el trabajo, 3 de cada 10 trabajadores. Según se observa en gráfico 17, el factor que más se repitió fue la “agresión del público/clientes/alumnos/pacientes” que supera ampliamente al siguiente: “agresión de superiores”.

### Gráfico N°17

**Distribución de frecuencia de trabajadores expuestos a FRVT según cada variable**



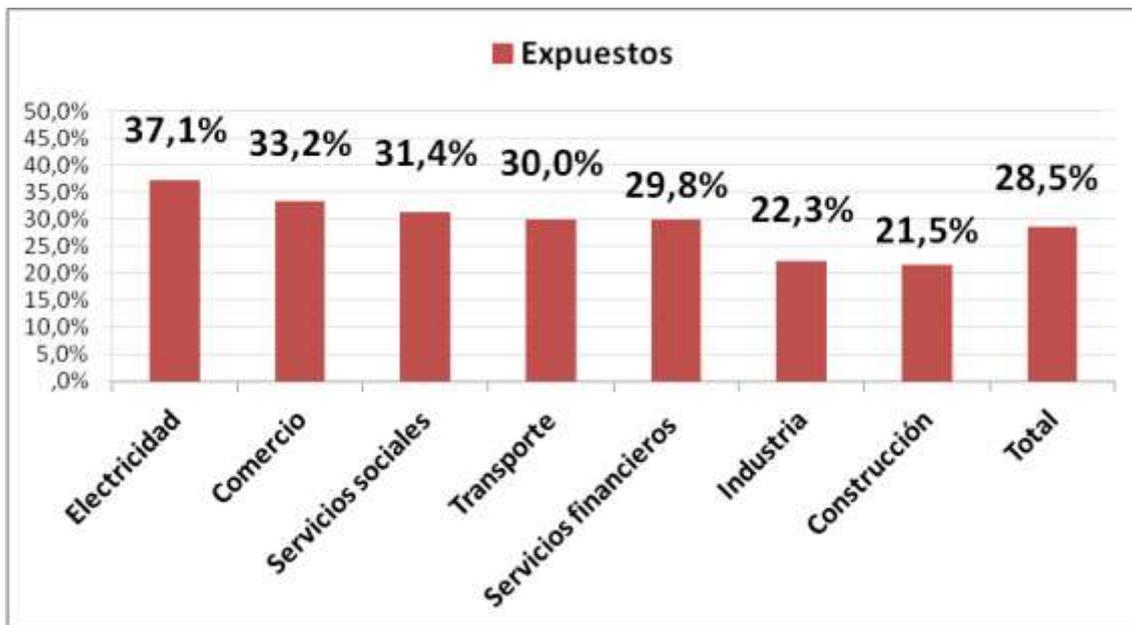
Respecto de la actividad de los trabajadores expuestos, entendidos como los que sufrieron al menos uno de los tipos de episodios agresivos, amenazantes o apremiantes, la mayor concentración se manifiesta en la actividad de suministro de Electricidad, Gas y Agua (gráfico 18). Concentraciones similares, en tanto se aproximan al tercio de trabajadores, se verifican en Comercio, Gastronomía y Hotelería, Servicios Profesionales, Sociales, y Comunales, Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones y Servicios Financieros donde, durante algún o algunos tramos del proceso de trabajo, se vincula con la atención del público. La caída más pronunciada en la comparación entre las actividades se manifiesta con aquellas donde es más lejana esa posibilidad (*industria y construcción*). Al respecto, cabe

recordar que estas dos últimas aparecen liderando los grupos de expuestos en los factores de riesgo derivados de la organización del trabajo.

### Grafico N°18

#### Distribución de frecuencia de expuestos a FRVT por rama de actividad

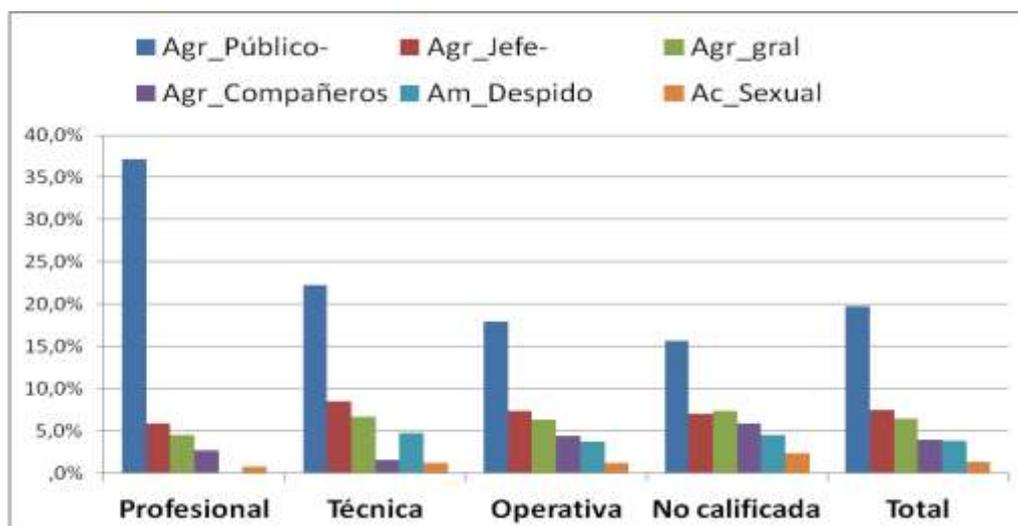
(CIUU a 1 dígito)



Relativo a la distribución de estos indicadores de violencia laboral, teniendo en cuenta la calificación de los trabajadores, puede decirse que, manteniendo la preeminencia de la población total, la “agresión del público/clientes/pacientes/alumnos”, se altera nítidamente en los profesionales que con mayor frecuencia manifestaron ser partícipes de esta situación, acercándose al 40%.

**Gráfico N°19**

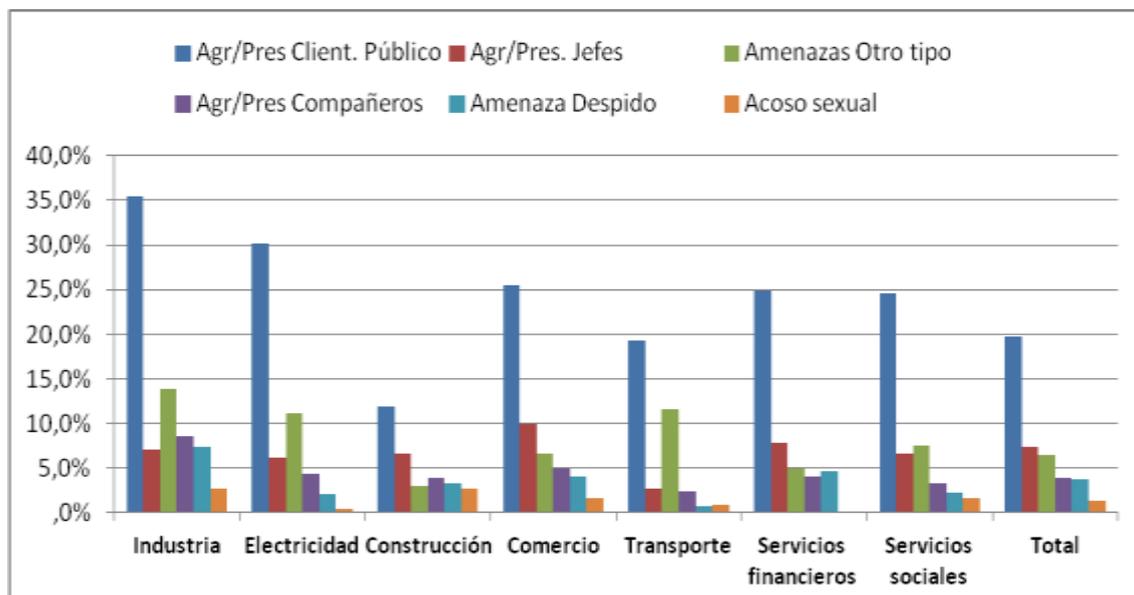
**Distribución de exposición a cada variable por calificación de los trabajadores**



Desglosando los tipos de episodios por actividad (gráfico 20) se percibe que en todas la “agresión del público/pacientes/alumnos/clientes” es el hecho de violencia más frecuente, mayormente en *Electricidad, gas y agua*. Con valores más bajos, los problemas surgidos en las relaciones con los estratos superiores se presentan con mayor frecuencia en Comercio, gastronomía y hotelería. Finalmente, en Transporte, almacenamiento y Comunicaciones se observa un mayor peso de amenazas en general (exceptuando despido) en relación con la media.

**Gráfico N°20**

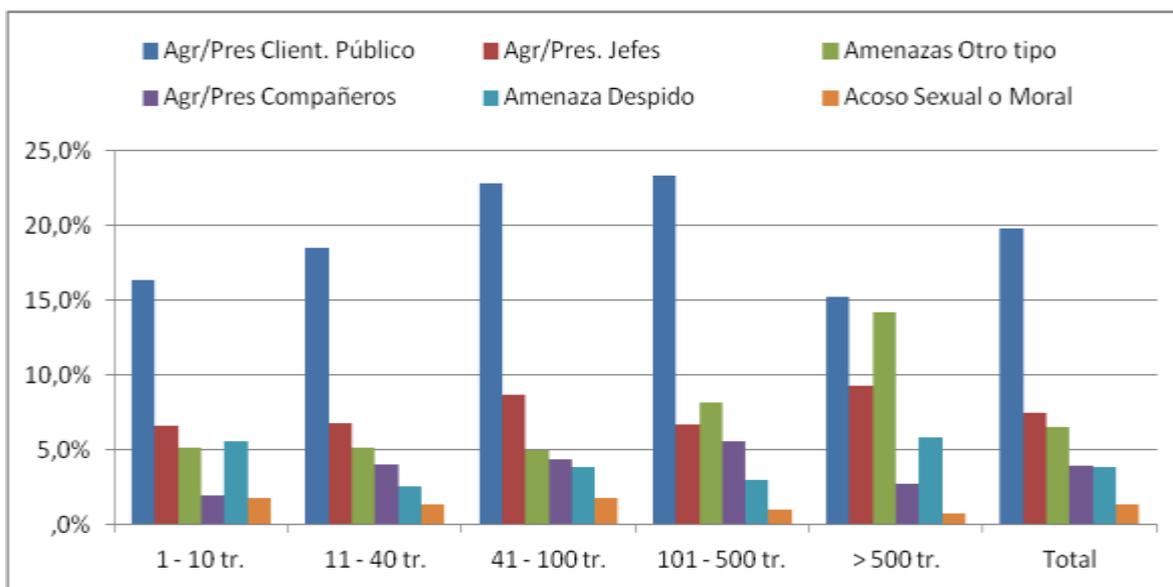
**Distribución frecuencias de exposición a cada variable según rama de actividad (CIU 1 dígito)**



Analizando la intervención de la variable “Tamaño de la empresa”, en un escenario predominante de agresión de actores externos al plantel de la empresa en todos los intervalos, son de señalar dos elementos: **“amenazas de tipo general”** y la **“agresión/presión de jefes”** lideran estos cortes en las empresas grandes, de **más de 500 trabajadores**.

**Gráfico N°21**

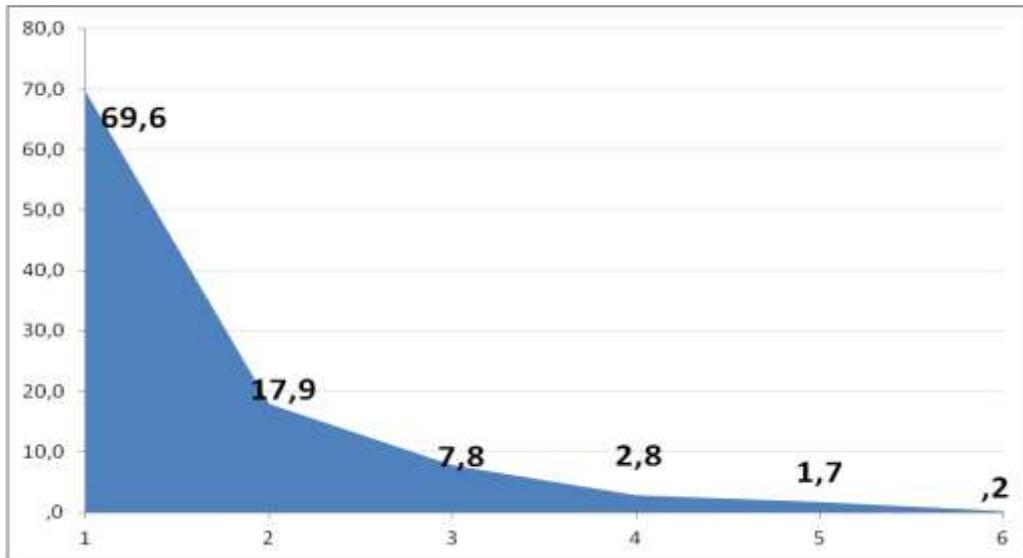
**Distribución de exposición a cada variable por tamaño de empresa**



Cada variable de las consideradas puede superponerse con otros, dando en su acumulación un incremento en la gravedad. Esta sumatoria se despliega del siguiente modo para la población que declaró haber estado expuesto a violencia en el trabajo:

**Gráfico N°22**

**“Acumulación de variables” por cada caso de expuestos a FRVT (28,5%)**

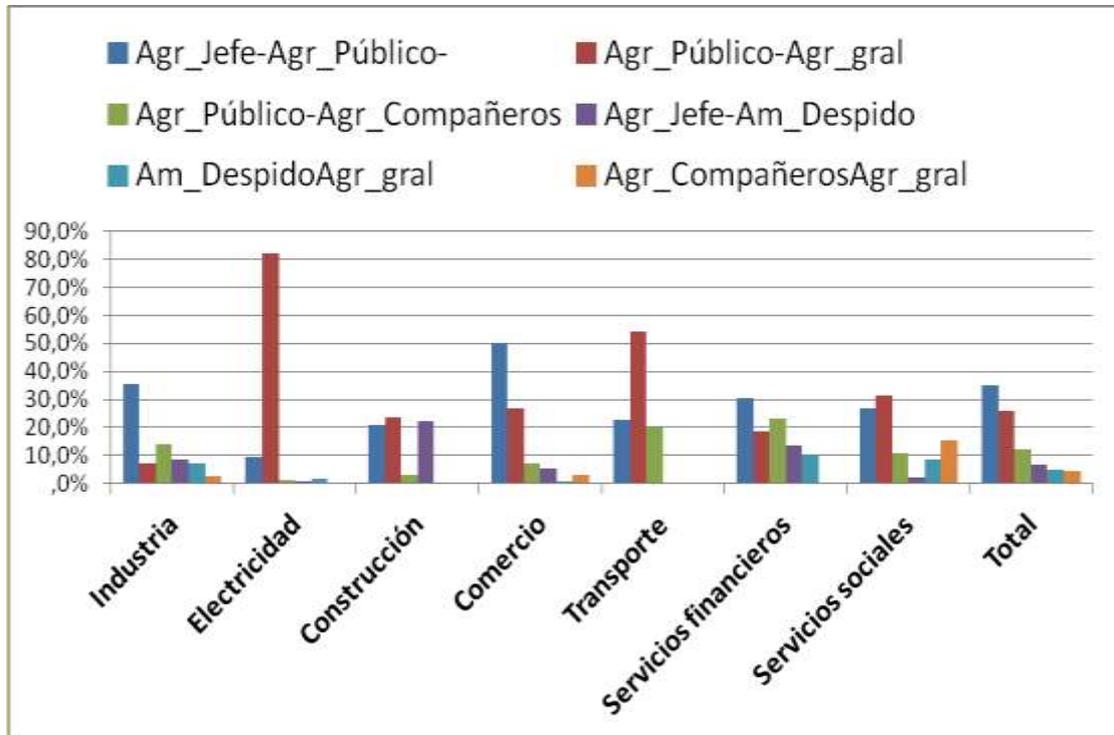


Al analizar el conjunto de trabajadores que respondieron por dos tipos de sucesos propios de situaciones de violencia en el trabajo, un 35% de ellos atravesaron situaciones de “agresión de sus jefes” combinadas con “agresión del público/clientes/pacientes/alumnos”, mientras que un cuarto padecieron este último tipo en combinación con “amenaza en general”.

**Gráfico N°23**

**Distribución de frecuencias de las principales combinaciones de las variables FRVT por rama de actividad**

**(CIU a un dígito)**



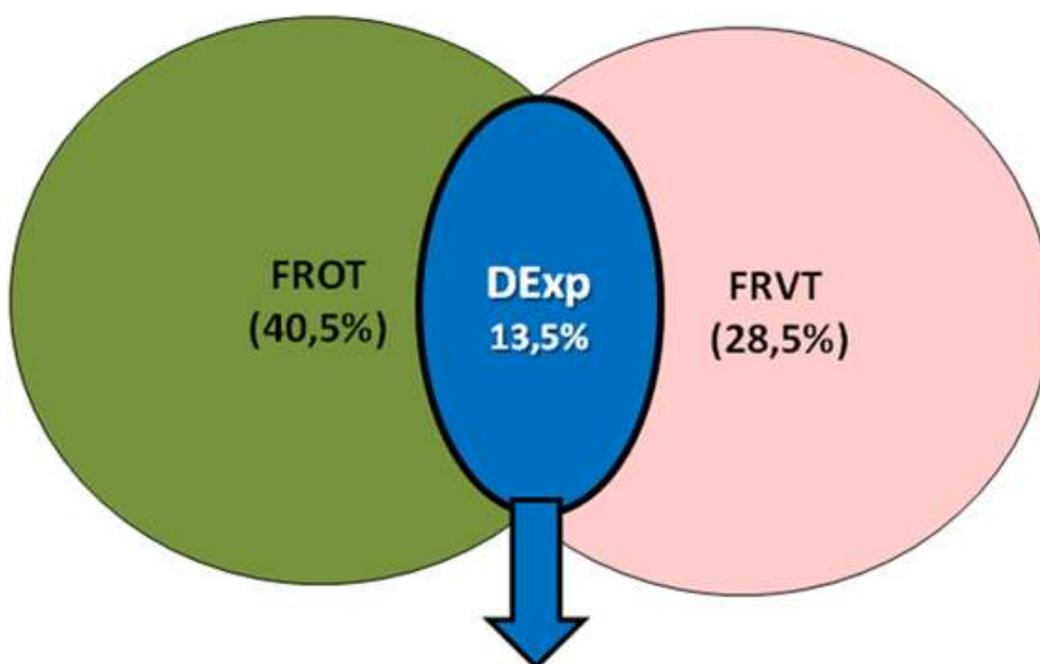
- **Doble Exposición (DExp): Grupo de trabajadores expuestos al menos a un FROT junto al menos a un FRVT**

En este apartado se analizará la conjunción de ambos grupos, es decir, la proporción de trabajadores/as que está expuesto al menos factor de riesgo derivado de la organización del trabajo y uno de la violencia en el trabajo.

En el siguiente cuadro, la intersección sombreada en azul expresa al grupo donde se combinan exposiciones, superando el 13% de la población total encuestada.

#### Gráfico N°24

#### Expuestos a ambos grupos de factores de riesgo simultáneamente



#### Referencias

FROT: Factores de riesgo derivados de la organización del trabajo

FRVT: Grupo de expuestos a violencia en el trabajo

DE: Doble exposición

En relación a su distribución de acuerdo a la rama de actividad, si bien no se encuentran grandes diferencias, se observa que las predominantes son *Comercio, gastronomía y hotelería, Servicios Profesionales, Sociales, y Comunales y Transporte, almacenamiento y Comunicaciones* (Gráfico 25)

**Gráfico N°25**

**Distribución del Grupo de DExp según rama de actividad**

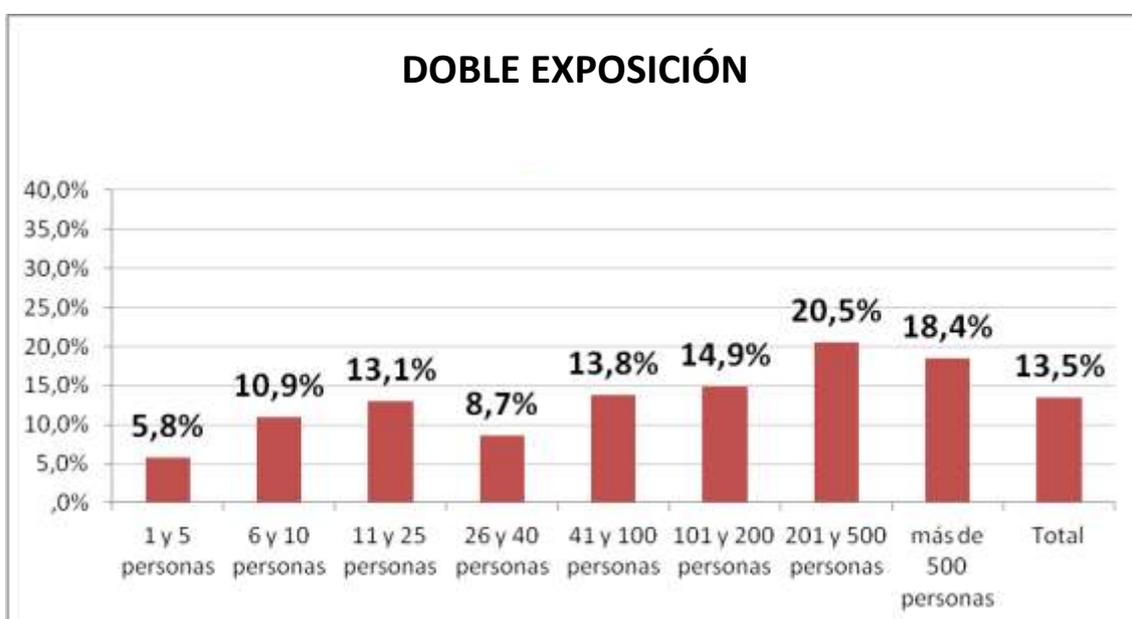
(CIUU a un dígito)



Teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, la mayor concentración de trabajadores/as con los rasgos de este grupo, se presenta en empresas grandes.

**Gráfico N°26**

**Distribución del Grupo DExp según tamaño del establecimiento**



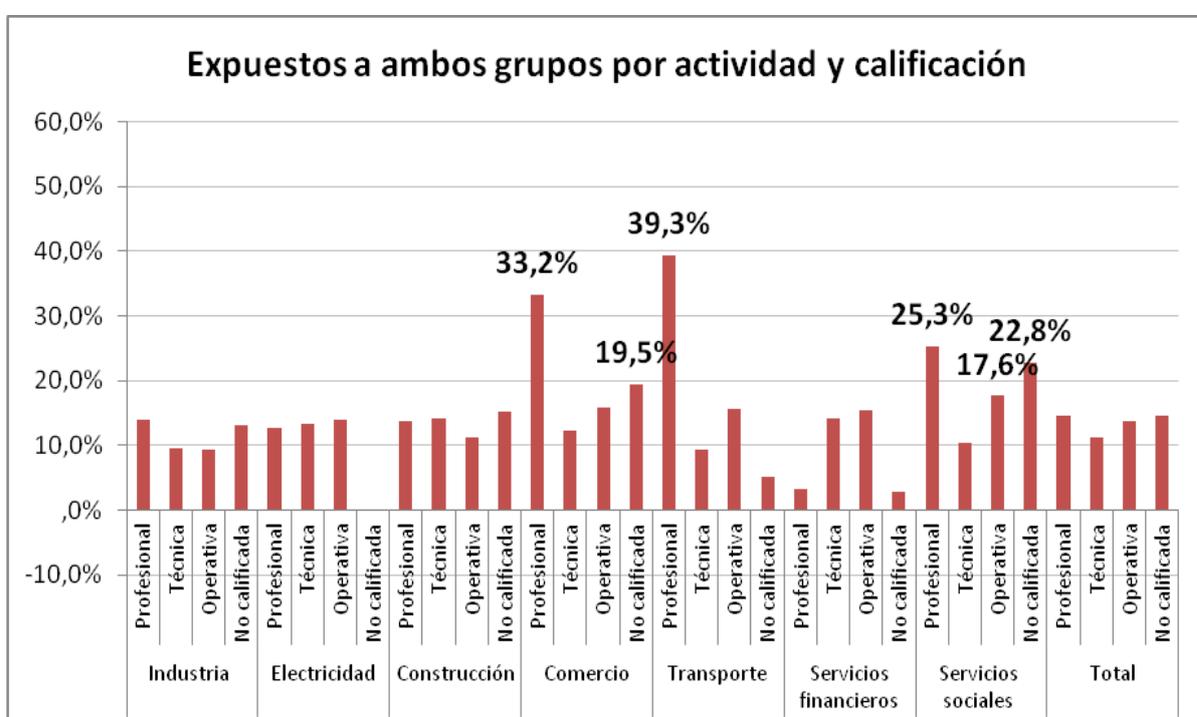
Al analizar simultáneamente la calificación y la actividad económica surgen acentuaciones principalmente en categorías profesionales de “Comercio, gastronomía y hotelería”, “Transporte, almacenamiento y comunicaciones” y “Servicios

profesionales, sociales, y comunales” (gráfico 27). En “Comercio, gastronomía y hotelería” y “Servicios Profesionales, Sociales, y Comunales” también se encuentran mayor cantidad de expuestos en la categoría “no calificada”. Servicios Profesionales, Sociales, y Comunales también presenta mayor exposición para el nivel de calificación “operativa” lo cual la deja nuevamente por sobre la media, independientemente de la calificación de los trabajadores.

### Gráfico N°27

#### Distribución del Grupo DExp según calificación de los trabajadores y rama de actividad

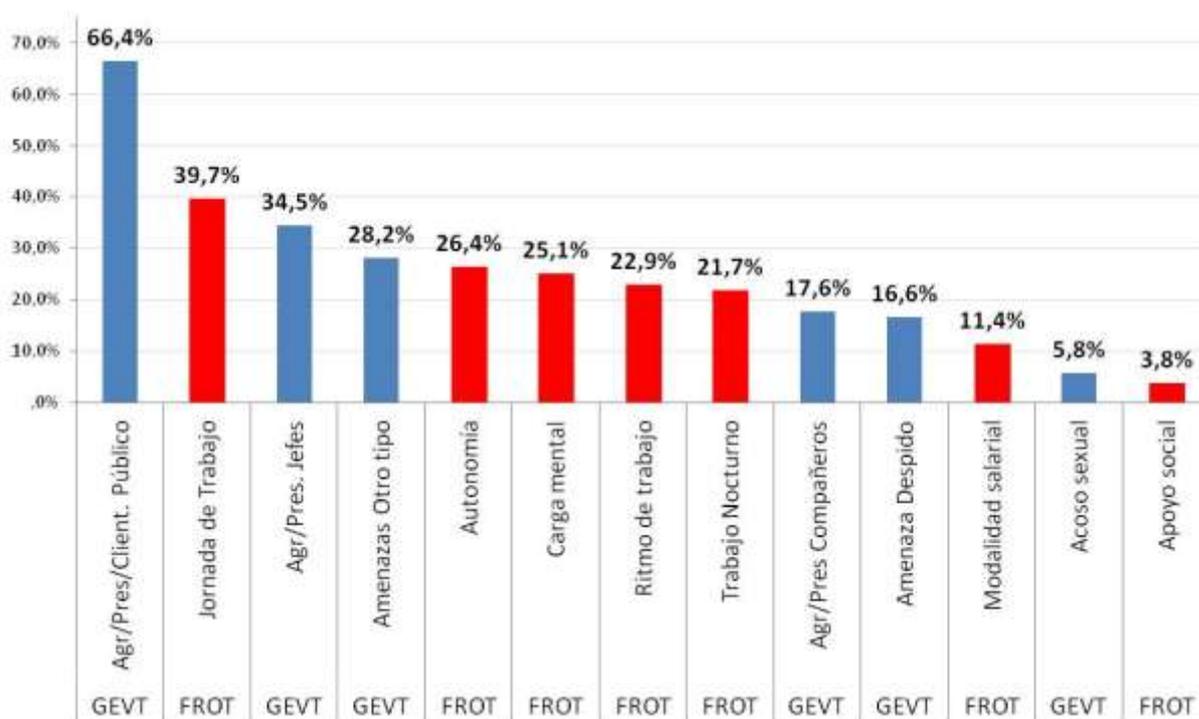
(CIU a 1 dígito)



Asimismo, en el siguiente gráfico se refleja el peso de los indicadores de ambos grupos, como se podía esperar de acuerdo a gráficos anteriores los predominantes, son la presión y agresión de personas no propias del establecimiento y la configuración del tiempo de trabajo, problemáticas principales de cada uno de los grupos. De todos modos, el resto de los indicadores se encuentran presentes, distribuyéndose buena parte de los mismos entre el 20 y 30%.

**Gráfico N°28**

**Distribución de frecuencias de indicadores de FROT y variables de FRVT en el grupo con DExp**



- **Efectos en la salud de trabajadores expuestos a FRPS**

Uno de los objetivos de este trabajo, además de conformar un grupo de trabajadores expuestos, es posteriormente, establecer vínculos con alteraciones en la salud.

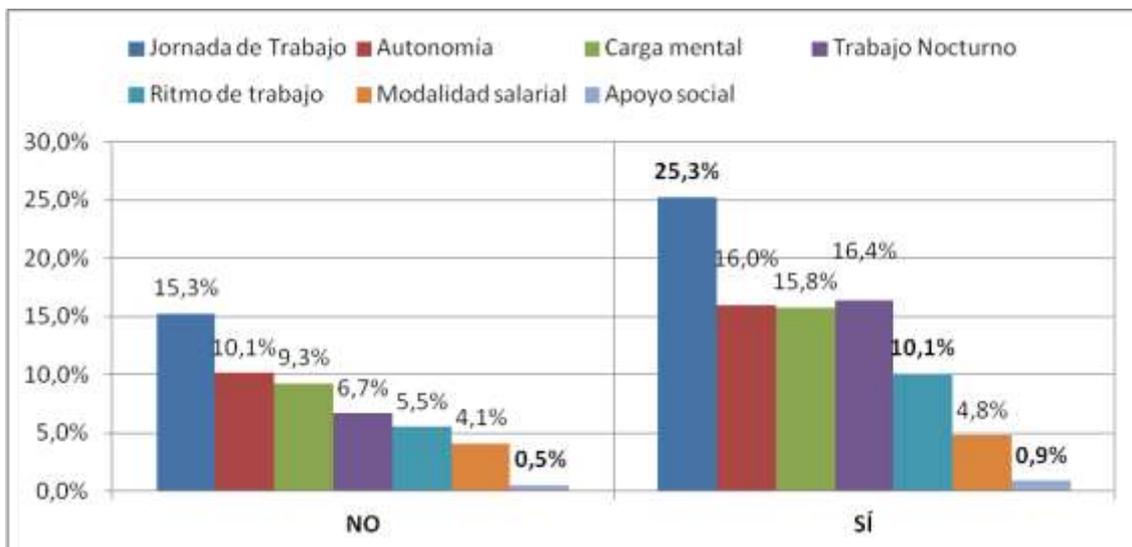
Los accidentes de trabajo que los/as encuestados/as refirieron haber tenido, son un indicador potente para comenzar a caracterizar posibles efectos en la salud de estos factores. Partiendo de la distribución de factores de riesgo psicosocial en el conjunto de la población encuestada, se buscó analizar la incidencia de los mismos en dos grupos: los que tuvieron accidentes y los que no.

En todos los factores se registran valores más elevados entre los que se accidentaron comparados con quienes no tuvieron accidentes (Gráfico 29). Los accidentados son más del doble si están expuestos a “trabajo nocturno”, del mismo modo que los expuestos a “ritmo de trabajo”. En cuanto a “extensión de la jornada”, “falta de

autonomía” y “carga mental”, aumentan en más de un 50% los trabajadores accidentados en relación con los que no se accidentaron.

### Gráfico N°29

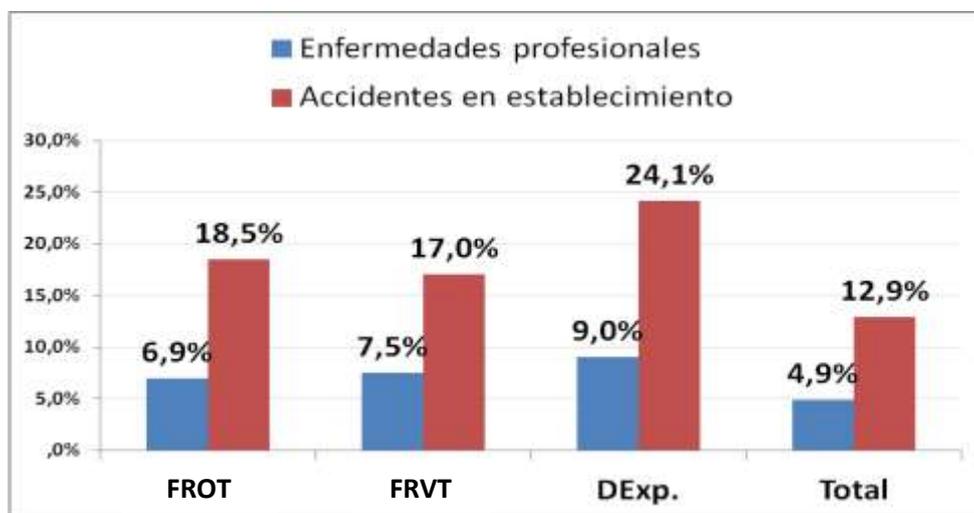
Distribución de frecuencias de los indicadores de FROT según ocurrencia o no de accidentes de trabajo



Se describe a continuación cómo los grupos de trabajadores/as expuestos a alguno de los FRPS sufrieron accidentes de trabajo y enfermedades vinculadas con el trabajo en mayor proporción que los no expuestos.

### Gráfico N°30

Distribución de eventos en la salud según grupos de exposición (FROT, FRVT y DExp)

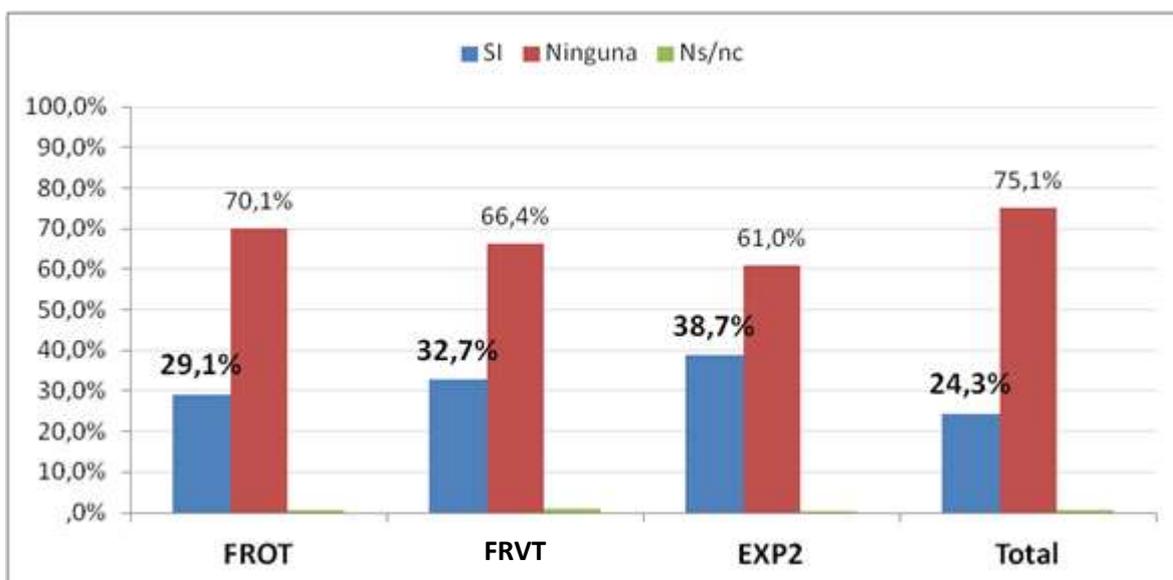


De tal forma, puede observarse que si el 5% y 13% de trabajadores en la población en su conjunto han sufrido enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, respectivamente, estos valores se duplican en el grupo que presentan una doble exposición. El crecimiento más suavizado se manifiesta también en el grupo de los expuestos a los FROT y a FRVT, tomados por separado.

Esta forma de distribución de ambos grupos de expuestos se manifiesta nuevamente en los trabajadores/as que visitaron el médico al menos una vez en el último año, también comparado con la población total, profundizándose la brecha en el grupo de doble exposición.

### Gráfico N°31

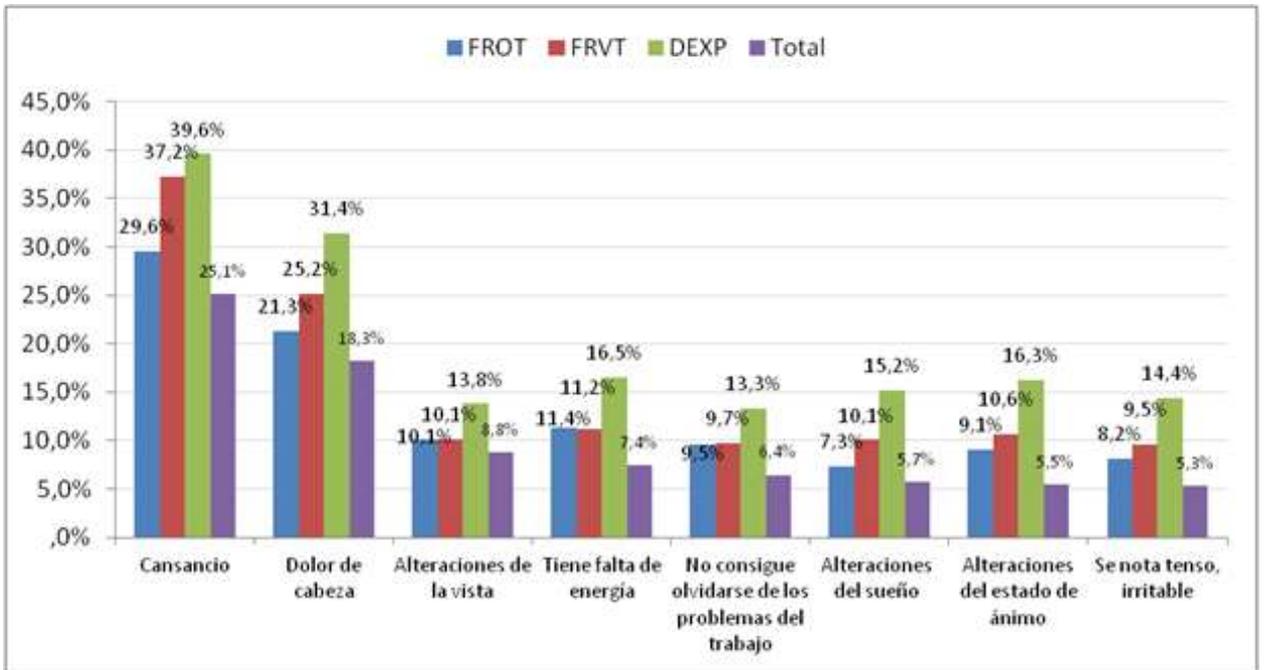
**Frecuencias de visitas al médico, al menos una vez en el último año por motivos vinculados con el trabajo, según grupo de exposición (FROT, FRVT y DExp)**



Consultados los trabajadores sobre distintas síntomas y signos manifiestos, (previamente definidos teóricamente como plausibles ser relacionados con el trabajo), las respuestas también siguieron un ordenamiento donde se verifican mayores alteraciones en los tres grupos, principalmente en el grupo de doble exposición, conforme puede observarse en gráfico 32.

**Gráfico N°32**

**Frecuencia de signos y síntomas referidos según grupo de exposición  
(FROT, FRVT y DExp)**



## Discusión

El presente trabajo forma parte – dentro de la Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo (EASyST) – de un diagnóstico de situación respecto de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo en nuestro país. En este segmento se analizaron variables y se construyeron indicadores de estos riesgos específicos a partir de la Primer Encuesta de Empleo, Trabajo, Condiciones y Medio Ambiente Laboral y Salud

Alrededor de 4 de cada 10 trabajadores manifestaron estar expuestos a factores de riesgo derivados de la organización del trabajo (FRDOT), mientras que 3 de cada 10 a situaciones de violencia en el trabajo (FRVT). La “jornada excesiva” y las situaciones de agresión del “público/clientes/alumnos/pacientes” son dos de los elementos que mayormente expresan los trabajadores sobre su espacio de trabajo.

Este tipo de situaciones violentas tienen estrecha relación con el modo en que se gestiona la organización del proceso de trabajo por parte del empleador. La diagramación del modo en que se vinculan los trabajadores con las personas que no trabajan en el establecimiento es potestad del empleador, pudiendo modificarse.

Respecto de la distribución de ambos grupos de expuestos por **actividad económica**, en los factores derivados de la organización del trabajo (FROT) pesan más aquellas que implican un mayor compromiso físico del trabajador, como es la construcción y la industria. Estas dos actividades, en FRVT, tienen un menor relieve. Para este segundo grupo de riesgos, la prevalencia por actividad gira hacia los servicios Electricidad, gas y agua, por un lado y Comercio, gastronomía y hotelería por el otro. En ambos se manifiesta una relación estrecha con el público, factor prevalente de violencia en el trabajo.

Especificando el análisis en **nivel de calificación del trabajador**, existe una tendencia a que los profesionales perciban mayor exposición a una elevada “carga mental” y violencia de sujetos externos al establecimiento. Por su parte, los trabajadores de menor calificación manifiestan exposición a “jornada de trabajo”, en un marco de poco margen de “autonomía”.

Con respecto al **tamaño de empresa**, en aquellas de mayor envergadura, los FRVT se expresan principalmente en amenazas generalizadas y problemas de agresión de estratos superiores. Por su parte, los FROT, se vinculan con falta de “autonomía”

El grupo de trabajadores expuestos a FROT, percibe una mayor exposición a factores de riesgo derivados de otros elementos de las CyMAT (ruido, iluminación, horas extras, etc). Es de destacar que la percepción de exposición a estos otros elementos no varía al ser relacionadas con otras variables de la encuesta.

Finalmente, existe una asociación entre la pertenencia a grupos de exposición (FROT, FRVT y Doble Exposición) y la posibilidad de haber sufrido distintos padecimientos en la salud. Por ejemplo, los tres grupos de expuestos manifestaron haber sufrido más accidentes de trabajo en relación con los no expuestos, del mismo modo que los que declararon haber visitado al médico por algún problema asociado con su trabajo.