

Riesgos psicosociales del trabajo

Recopilación
de fichas
simplificadas

Recopilación de fichas simplificadas es una producción de la direction adjointe – Programme régional des services de santé au travail de la Direction régionale de santé publique du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal

100-6555, boul. Métropolitain Est
Montréal (Québec) H1P 3H3
514 685-1371
ciuss-centresudmtl.gouv.qc.ca

Autora

Sabrina Moroni, agente de programación, planificación e investigación – área de Salud Psicológica

Camille Poirier-Veilleux, agente de programación, planificación e investigación – área de Salud, Direction régionale de santé publique

Colaboración en la redacción

Virginie Chagnon, agente de programación, planificación e investigación – área de competencia lectora y lenguaje claro

Diseño gráfico

Aurélie de Lepine, técnica en administración

Maquetación y revisión

Christine Guigue, asistente de dirección

Notas

En este documento, el uso del masculino genérico se emplea para referirse tanto a mujeres como a hombres, y se utiliza con el único propósito de simplificar el texto.

La reproducción, total o parcial, de este documento o su uso para fines personales, estudio privado o investigación científica, pero no comerciales, está permitida siempre que se mencione la fuente.

Este documento está disponible en línea en los siguientes portales:

Red de salud pública en salud laboral: <https://www.santeautravail.qc.ca/web/rspat/publications/accueil>

Direction régionale de santé publique de Montréal : <https://ccsmtlpro.ca/drsp/drsp-qui-sommes-nous/drsp-publications>

© Gouvernement du Québec, 2024

ISBN 978-2-550-98312-5 (En línea)

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2024

Bibliothèque et Archives Canada, 2024

Riesgos psicosociales del trabajo

Fichas
simplificadas
para los
trabajadores

PALABRAS DE LA REDACCIÓN

Este recopilatorio de fichas simplificadas tiene como objetivo informar a los empleadores, superiores y trabajadores sobre diversos temas relacionados con los riesgos psicosociales del trabajo. Estas fichas simplificadas se han inspirado en varias fuentes documentales y científicas, incluidas, entre otras, las fichas creadas sobre los riesgos psicosociales y los factores de riesgo psicosocial del INSPQ (Instituto Nacional de Salud Pública de Quebec) y las de la CNESST (Comisión de Normas, Equidad, Salud y Seguridad en el Trabajo). Encontrará todas las fuentes utilizadas en la parte inferior de cada una de las fichas.

Las fichas simplificadas han sido elaboradas y redactadas en un vocabulario comprendido por la mayor cantidad de personas. De esta manera, los riesgos psicosociales (RPS) del trabajo serán mejor conocidos.



Valérie Couture
Coordonnatrice régionale
Prévention des risques à la santé
des travailleur[-euse]s



Frédérique Brouillard, M.D.
Responsable médical
Prévention des risques à la santé
des travailleur[-euse]s

LISTA DE FICHAS SIMPLIFICADAS PARA LOS TRABAJADORES

- Absentismo
- Autonomía en la toma de decisiones en el trabajo
- Carga de trabajo
- Información y comunicación
- Presentismo
- Reconocimiento en el trabajo
- Apoyo entre colegas en el trabajo
- Apoyo del superior en el trabajo



El absentismo en el trabajo

Ficha simplificada para los trabajadores

- ¿Alguna vez ha estado ausente de su trabajo por un largo periodo debido a razones personales o una enfermedad?
- ¿Alguna vez se ha sentido tan estresado por sus tareas que se ha ausentado varias veces del trabajo?
- ¿Ha tenido conflictos con su superior o con sus colegas hasta el punto de ausentarse varias veces del trabajo?

Si ha respondido **sí** a una de estas preguntas, es posible que haya experimentado el **absentismo laboral**.

➤ ¿Qué es el absentismo en el trabajo?

El absentismo en el trabajo se refiere a cuando los trabajadores se ausentan repetidamente o por periodos prolongados.

Los días festivos, las vacaciones y los permisos por paternidad o maternidad no se consideran absentismo laboral, ya que están previstos por la ley.

➤ ¿Cuáles son las causas del absentismo de los trabajadores?

La organización del trabajo

Ejemplo :

- Una carga de trabajo excesiva

El apoyo del superior o de los colegas

Ejemplos :

- Falta de respeto en las comunicaciones
- Apoyo insuficiente

Los hábitos de absentismo en la empresa

Ejemplo:

- Un trabajador cuyos compañeros se ausentan con frecuencia, también tomará días libres más a menudo.

La vida personal y familiar

Ejemplos :

- Responsabilidades familiares.
- Problemas de salud.



¡Importante!

Un mal ambiente de trabajo es una causa importante de absentismo.



¿Por qué es importante interesarse por el absentismo laboral?

El absentismo en el trabajo tiene consecuencias tanto para los trabajadores como para la empresa.

Para los trabajadores

- Problemas de salud psicológica:
 - Angustia psicológica
 - Problemas de concentración
- Sobrecarga de trabajo para los colegas del trabajador ausente
- Mal ambiente de trabajo
- Disminución de la motivación

Para la empresa

- Aumento de los costos relacionados
 - con la rotación de personal o
 - con la contratación de trabajadores de agencia
- Disminución
 - del rendimiento
 - de la producción



158 días / año

Duración media de las ausencias por un trastorno mental.



18 000 \$ / año

por trabajador ausente

Pérdida financiera para la empresa (costos directos e indirectos)



¡Importante!

La prevención de un solo caso de trastorno mental contribuye a reducir los costos para la empresa.



¡El absentismo en el trabajo es costoso!



El seguro de invalidez reemplaza el salario cuando una persona está enferma o tiene un accidente.



En Canadá, **cerca de 1 de cada 5 trabajadores** se encuentra en situación de invalidez por un trastorno mental..



Las mujeres son casi **2 veces más numerosas** que los hombres en vivir con una discapacidad relacionada con un trastorno mental.



Trabajadores, ¿qué pueden hacer para reducir sus ausencias en el trabajo?



No trabajen

Fuera de sus horas laborales (ejemplo: apague su teléfono celular profesional al salir del trabajo, no responda a correos electrónicos por la noche).



Hable

Con su superior cuando enfrente situaciones difíciles para recibir su apoyo (ejemplos: reducir la carga de trabajo, obtener apoyo en ciertas tareas).



Consulte

A un profesional de la salud cuando no se sienta bien.



Utilice

Sus días de descanso pagados, si dispone de ellos (ejemplos: vacaciones, día libre personal).



Escuche

A su cuerpo y tome un día libre cuando lo necesite.

Este documento es una producción de la direction adjointe - Programme régional des services de santé au travail, Direction régionale de santé publique.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal

Québec

Referencias

- Culture RH. (2022). [Comment réduire l'absentéisme au travail ?](#)
- Gouvernement du Canada. L'assurance invalidité [Assurance invalidité - Canada.ca](#)
- Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail. [Retour au travail après une absence pour un problème de santé mentale \(2011\).](#) ([irsst.qc.ca](#))
- Institut national de santé publique du Québec. [Fiche 1-B : Indicateurs "Absentéisme maladie et présentéisme"](#).
- Institut national de santé publique du Québec. [Risques psychosociaux du travail : des risques à la santé mesurables et modifiables.](#)
- Le Corre, C., Bernier, L. et Laroche, M-A. (2014). La gestion pratique de l'absentéisme - Tout ce que l'employeur doit savoir. 2e édition. Éditions Yvon Blais.
- Montreuil, E. (2014). Prévenir les risques psychosociaux : Des outils pour agir sur la pénibilité et préserver la santé au travail. 2e édition. Éditions Dunod.
- Office québécois de la langue française. Grand dictionnaire terminologique : l'absentéisme. [absentéisme | GDT \(gouv.qc.ca\)](#)
- Statistique Canada. (2021). [Augmentation de l'incapacité liée à la santé mentale chez les travailleurs canadiens pendant la pandémie, 2021.](#) ([statcan.gc.ca](#))



La autonomía en la toma de decisiones en el trabajo

Ficha simplificada para los trabajadores

- ¿Tiene la libertad de elegir sus métodos de trabajo?
- ¿La empresa le permite participar en las decisiones que afectan su entorno laboral?
- ¿Su superior le anima a utilizar sus habilidades y a mostrar iniciativa en su trabajo?

Si ha respondido que **no** a una de estas preguntas, es posible que trabaje en una empresa donde tenga poca autonomía en la toma de decisiones.



¿Qué es la autonomía en la toma de decisiones?

Tener control sobre el trabajo a realizar: poder elegir los métodos de trabajo y organizarse.

Poder utilizar o desarrollar sus habilidades.

Por ejemplo, en una empresa donde existe una alta autonomía en la toma de decisiones, se observan:

- Estímulos para utilizar la creatividad, tomar la iniciativa y desarrollar sus competencias para realizar nuevas tareas,
- Trabajadores que participan en ciertas decisiones,
- Trabajadores que deciden por sí mismos su método y ritmo de trabajo.

La autonomía en la toma de decisiones depende de la libertad que el superior otorga a los trabajadores sobre:

- La organización de las tareas,
- La elección del método de trabajo para realizar las tareas solicitadas,
- El tiempo asignado para completar las tareas.

La autonomía en la toma de decisiones también depende de las oportunidades que tienen los trabajadores para:

- Adquirir, mantener y valorar sus competencias,
- Mostrar creatividad,
- Variar las tareas,
- Proponer nuevas ideas o iniciativas.

Estos son algunos ejemplos de lo que puede llevar a una baja autonomía en la toma de decisiones:

- Solicitudes no previstas y frecuentes,
- Supervisores que no consultan a los trabajadores sobre las tareas diarias,
- No poder elegir ni modificar su horario.

¿Por qué es importante prestar atención a la autonomía en la toma de decisiones?

La autonomía en la toma de decisiones es una medida eficaz para apoyar la innovación y el desarrollo dentro de la empresa. Además, ofrecer autonomía en la toma de decisiones es una señal de respeto y confianza hacia los trabajadores. **Una baja autonomía en el trabajo aumenta el riesgo de:**

- desarrollar una enfermedad cardíaca,
- sufrir angustia psicológica,
- tener problemas de consumo de alcohol o drogas,
- desinterés en el trabajo,
- desvalorización de los trabajadores y de sus competencias profesionales.



Más de uno de cada tres trabajadores de 15 años o más tiene un nivel bajo o moderado de autonomía en la toma de decisiones en el trabajo.



Cerca de 6 de cada 10 trabajadores son jóvenes de entre 15 y 24 años ocupan principalmente empleos no especializados y carecen de experiencia profesional.

Solo el 56 % de los trabajadores tiene un superior que les anima a participar en decisiones importantes.



La autonomía en la toma de decisiones es: poder elegir cómo hacer su trabajo y poder participar en las decisiones.

Trabajadores, ¿qué pueden hacer para mejorar su autonomía en la toma de decisiones?



Participe

en las decisiones relacionadas con la organización de su trabajo (por ejemplo: participe en el comité de salud y seguridad).



Desarrolle

sus conocimientos y competencias (por ejemplo: actividades de formación, apoyo de un colega más experimentado).



Concéntrese

en las soluciones posibles, en lugar de los problemas.



Consulte

a sus colegas o su superior antes de tomar decisiones que les conciernen.



Escuche

las ideas de los demás.

Referencias

- Institut national de santé publique du Québec. (S.D.). [Fiche 2-E : Indicateur « Autonomie décisionnelle](#).
- Institut national de recherche et de sécurité. (2022). [Évaluer les facteurs de risques psychosociaux : l'outil RPS-DU](#).
- Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec. (S.D.) [Autonomie décisionnelle](#).
- Brun, J.P. (2008). Les 7 pièces manquantes du management. Les éditions Transcontinental.
- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. (2023). [Autonomie décisionnelle](#).
- Infocentre de l'Institut national de santé publique du Québec. [Enquête québécoise sur la santé de la population 2020-2021 \(2023\)](#).



La carga de trabajo

Ficha simplificada para los trabajadores

- ¿Tiene la impresión de que debe trabajar muy duro?
- ¿Su trabajo le exige concentrarse durante varias horas?
- ¿Le falta tiempo para terminar su trabajo?

Si ha respondido que **sí** a una de estas preguntas, es posible que esté experimentando una gran carga de trabajo en este momento.

¿Qué es la carga de trabajo?

La carga de trabajo incluye:

- la cantidad y la complejidad del trabajo a realizar,
- la concentración y la capacidad de análisis necesarias para realizar las tareas,
- los plazos para realizar las tareas.



¡Cuidado!

La carga de trabajo percibida es tan importante como la carga de trabajo solicitada.

¡Su percepción cuenta!

¿Qué influye en la carga de trabajo?

Las exigencias

Ejemplos:

- Concentración durante un largo período
- Objetivos poco realistas
- Gran cantidad de reuniones
- Interrupciones frecuentes

Los recursos

Ejemplos:

- Falta de personal
- Mala gestión de prioridades
- Falta de tiempo
- Falta de conocimientos



¿Por qué es importante prestar atención a la carga de trabajo?

Una gran carga de trabajo es un riesgo tanto para la salud de los trabajadores como para la productividad de la empresa. **Una carga de trabajo excesiva aumenta el riesgo de:**

- sufrir angustia psicológica,
- desarrollar dolores musculares y en las articulaciones,
- padecer enfermedades cardíacas,
- absentismo laboral: la sobrecarga de trabajo tiene un impacto negativo en el presentismo y el absentismo debido a enfermedad,
- ser menos eficaz y hacer uso de prácticas menos seguras en el trabajo,
- que los superiores no tengan tiempo suficiente para apoyar a los trabajadores.



En Montreal, cerca de **1 de cada 2 trabajadores** que trabajan más de **50 horas** por semana tiene dificultades para mantener un equilibrio entre su vida profesional y personal.

En Montreal, los trabajadores con un alto nivel de angustia psicológica relacionado con su trabajo:



31 % trabajan **entre 41 y 50 horas por semana**



43 % trabajan **más de 50 horas por semana**



Trabajadores, ¿qué pueden hacer para gestionar mejor su carga de trabajo?



Hable
con su superior

- Dígale si tiene demasiado trabajo.
- Determine con él las tareas más importantes y urgentes.
- Fije objetivos realistas.



Fomente la ayuda mutua y **comparta** sus tareas con sus colegas.



Disminuya las distracciones en su trabajo. Ejemplo: apague las notificaciones.

Referencias

- Institut national de santé publique du Québec. (S.D.). [Fiche 2-A : Indicateur « Charge de travail »](#).
- Institut national de santé publique du Québec. (S.D.). [Risques psychosociaux du travail](#).
- Fournier, P.S. et collègues. (2010). [Étude exploratoire des facteurs de la charge de travail ayant un impact sur la santé et la sécurité. Étude de cas dans le secteur des services](#).
- Wong, K., Chan, A. H. S., & Ngan, S. C. (2019). [The Effect of Long Working Hours and Overtime on Occupational Health: A Meta-Analysis of Evidence from 1998 to 2018](#). International journal of environmental research and public health, 16(12), 2102.
- Infocentre de l'Institut national de santé publique du Québec. [Enquête québécoise sur la santé de la population 2020-2021 \(2022\)](#).
- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. [Facteurs de risques psychosociaux liés au travail : charge de travail élevée](#).

Este documento es una producción de la dirección adjunta - Programme régional des services de santé au travail, Direction régionale de santé publique.



Información y comunicación

Ficha simplificada para los trabajadores

- ¿La empresa le transmite información de forma regular?
- ¿Son adecuados los medios que la empresa utiliza para transmitir la información?
- ¿Tiene la empresa reglas para la transmisión de la información?

Si ha respondido que **no** a alguna de estas preguntas, es posible que trabaje en una empresa donde la transmisión de la información y la comunicación deban mejorarse.



¡Cuidado!

El medio de comunicación tiene tanto impacto como la información transmitida.



¿Qué se entiende por comunicación en el trabajo?

Son las medidas que utiliza el empleador para informar y consultar al personal sobre la visión, los valores y las prioridades de la empresa.

Para el trabajador, la comunicación facilita, sobre todo

- Tener acceso a la información necesaria para realizar su trabajo,
- Participar en decisiones,
- Reforzar su sentido de pertenencia dentro de la empresa.

Diferentes medios de comunicación

- Nota en el tablón de anuncios
- Reunión virtual
- Reunión presencial (individual y/o en equipo)
- Correo electrónico
- Encuesta



¡Cuidado!

Según el objetivo deseado, elija bien el medio de comunicación.

Ejemplo 1

Objetivos:

- Compartir información general (ejemplo: fechas de reuniones del próximo año).
- No se espera respuesta.

Medios de comunicación a utilizar:

- Afiche
- Informe
- Correo electrónico
- Nota de servicio

Ejemplo 2

Objetivos:

- Compartir información personal (ejemplos: notificar una ausencia por enfermedad, informar de un embarazo).
- Se espera una respuesta de los trabajadores y/o superiores.

Medios de comunicación a utilizar:

- Llamada telefónica
- Mensaje de texto
- Reunión presencial (individual y/o en equipo)



¿Por qué es importante la comunicación en el trabajo?

Impactos de una comunicación **no eficaz**:

Aumenta

- los accidentes de trabajo,
- los retrasos y fallos en la producción,
- la angustia psicológica,
- la pérdida de tiempo,
- la incomprensión de la tarea a realizar.

Importante: Cuando se transmite muy poca información a los trabajadores, se crea un clima de incertidumbre y desconfianza.

Impactos de una comunicación **eficaz**

Permite

- informar bien a los trabajadores,
- recolectar la opinión de los trabajadores.

Aumenta entre los trabajadores

- la adhesión a los cambios en la empresa,
- el sentido de pertenencia,
- la motivación y el compromiso en el trabajo.

Las consecuencias de una mala comunicación según los trabajadores:

22 %



dicen que desean buscar un empleo en otra empresa.

34 %



dicen que esto disminuye su satisfacción en el trabajo.

50 %



dicen que esto aumenta su estrés.

29 %



dicen que esto perjudica sus relaciones con sus colegas.



CANADÁ

Una mala comunicación genera una gran pérdida de tiempo y afecta la productividad !

Una empresa de **100 empleados** dedica aproximadamente **884 horas al año** a aclarar las comunicaciones.

Es suficiente tiempo para hacer **18 veces el trayecto Montreal-Vancouver en carro.**



¿Cuáles son los obstáculos para una comunicación eficaz?

- Los problemas de comprensión de las palabras utilizadas.
- Las fuentes de distracción: teléfono móvil, mensajería instantánea, solicitudes espontáneas.
- La cantidad de información: tener demasiada o muy poca información.
- Los colegas y/o superiores que no hablan el mismo idioma.
- La frecuencia de las reuniones: demasiadas o muy pocas reuniones.



¡Cuidado!

Las comunicaciones virtuales no son tan eficaces como las comunicaciones presenciales.



Trabajadores, ¿qué pueden hacer para mejorar la comunicación en el trabajo?



Favorezca

la comunicación en persona, en lugar de por escrito.



Conozca

las reglas de su empresa en relación a la transmisión de la información.



Transmita

solo las informaciones esenciales.



Utilice

palabras y un tono de voz respetuosos.

Referencias

- Institut national de santé publique du Québec. (S.D.). [Fiche 2-F : Indicateur « Information et communication »](#).
- Karsenty, L. (2008). L'incompréhension dans la communication. Le travail humain. Presses universitaires de France, 2008.
- APSSAP : Brochure d'informations : [Des moyens concrets pour que l'information circule bien](#).
- Fassulo, A. (2022). [Les obstacles à la communication](#).
- Brun, J.P. (2008). Les 7 pièces manquantes du management. Les éditions Transcontinental.
- Grosjean, S et Bonneville, L. (2019). La communication organisationnelle : Approches, processus et enjeux. CHENELIERE.
- Schermerhorn, J.R., Hunt, J., Osborn, R.R. De Billy, C. (2010). Comportement humain et organisation. ERPI
- [State of business communication report \(2022\)](#)
- VOCOLI. (2015). [The cost of bad internal communications](#).

Este documento es una producción de la direction adjointe - Programme régional des services de santé au travail, Direction régionale de santé publique.



El presentismo en el trabajo

Ficha simplificada para los trabajadores

- ¿Ha ido alguna vez a trabajar estando enfermo?
- ¿Ha temido alguna vez ser juzgado si se ausentaba del trabajo?
- ¿Alguna vez se ha quedado en el trabajo a pesar de tener una gran falta de concentración?

Si ha respondido que **sí** a alguna de estas preguntas, es posible que ya haya experimentado el presentismo en el trabajo.

¿Qué es el presentismo en el trabajo?

Los trabajadores se presentan en el trabajo incluso cuando su capacidad para realizar sus tareas está considerablemente reducida.

Algunas señales que pueden ayudarle a reconocer que su estado en el trabajo no es óptimo:

- Estar menos concentrado en el trabajo,
- Su trabajo es de menor calidad que de costumbre (ejemplos: aumento de errores, retrasos en los plazos),
- Sentirse muy cansado en el trabajo,
- Llegar frecuentemente tarde al trabajo.

¿Cuáles son las principales causas del presentismo en el trabajo?

- Tener una sobrecarga de trabajo que retomar si se ausenta,
- Temer a ser juzgado si toma un día libre,
- Temer que sus ausencias afecten a una promoción,
- No tener suficientes días de baja por enfermedad pagados.
- Tener poca seguridad de empleo (ejemplos: trabajo temporal o con contrato, tener condiciones laborales precarias).

¿Por qué es importante prestar atención al presentismo en el trabajo?

El presentismo tiene varias consecuencias. Por ejemplo:

Para la empresa

- Aumenta el riesgo de errores y accidentes en el trabajo
- Disminuye la calidad de la producción
- Disminuye la productividad

Para el trabajador

- Disminuye la motivación en el trabajo
- Aumenta el estrés
- Aumenta la angustia psicológica
- Aumenta las enfermedades del corazón
- Afecta la salud
- Perjudica el ambiente de trabajo



¡Cuidado!

Trabajar a pesar de un trastorno mental o físico puede empeorar su estado de salud. Esto puede llevar a una baja prolongada por motivos de salud.



En Canadá, más de **6 de cada 10 trabajadores** trabajaron a pesar de tener un mal estado de salud. Estos trabajadores no creían estar lo suficientemente enfermos como para ausentarse.



¡Importante!

Hay tantos trabajadores como superiores que practican el presentismo.



Trabajadores, ¿qué pueden hacer para reducir su presentismo?



Escuche

a su cuerpo y tome un día de descanso si no se siente bien (ejemplos: dificultad para concentrarse, gran cansancio).



Hable

con su superior cuando atraviese situaciones difíciles para recibir su apoyo (ejemplos: cambiar su horario de trabajo, tomar una semana de vacaciones imprevistas).



Utilice

sus días de descanso pagados (ejemplos: vacaciones, permiso personal, baja por enfermedad).



Consulte

a un profesional de la salud cuando no se sienta bien.

Referencias

- Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail ; secteur "administration provinciale". (2017). Santé psychologique. [Êtes-vous présents? Portrait du présentisme.](#)
- Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales. (2018). [Rencontre avec un pionnier de la SST dans les organisations.](#)
- Brun, J.P. (2008). Les 7 pièces manquantes du management : Une stratégie d'amélioration du bien-être au travail et de l'efficacité des entreprises. Les Éditions Transcontinental.
- Gervoise, A. (2021). [Présentisme au travail, le vrai faux ami des entreprises et des salariés !](#)
- Hamelin, G. (2012). Agir sur le stress et les violences au travail. Édition Dunod.
- Institut national de santé publique du Québec. (S.D.) [Fiche 1-B : Indicateur « Absentéisme maladie et présentisme »](#)
- Leman, D., Coffin, L., Thibault, T. (2022). [Pourquoi les travailleurs préfèrent le travail au mieux-être : Les liens entre les politiques d'absentéisme, l'assiduité au travail et la santé mentale.](#)
- St-Onge, S., Guerrero, S., Haines, V., Brun, J.P. (2017). Relever les défis de la gestion des ressources humaines. Se édition. Chenelière Éducation
- Vézina, M. et collègues. (2011). [Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail \(EQCOTESST\).](#)

Este documento es una producción de la dirección adjunta - Programme régional des services de santé au travail, Direction régionale de santé publique.



El reconocimiento en el trabajo

Ficha simplificada para los trabajadores

- ¿Sus esfuerzos y logros son suficientemente reconocidos en su empresa?
- ¿Sus perspectivas de empleo son satisfactorias?
- ¿Su superior y sus colegas lo respetan?

Si ha respondido que **no** a alguna de estas preguntas, es posible que trabaje en una empresa donde haya una **falta de reconocimiento**.

¿Sabía que la falta de reconocimiento en el trabajo está identificada como el mayor riesgo para la salud psicológica de los trabajadores?

➤ ¿Qué es el reconocimiento en el trabajo?

El reconocimiento en el trabajo consiste en mostrar de diversas maneras que se aprecia a nuestros colegas, trabajadores y superiores.

Existen 3 tipos de reconocimiento :

Económico

- Salario justo en función de las competencias y de las habilidades.

Social

- Reconocimiento de los esfuerzos
- Retroalimentación positiva.

Organizacional

- Seguridad de empleo
- Posibilidades de promoción.

➤ ¿Qué influye en el reconocimiento en el trabajo?

Lo que facilita el reconocimiento

- Los gestos de reconocimiento por parte del superior.
- Las reuniones periódicas con colegas y el superior.
- Las posibilidades de promoción o cambio de puesto.

Lo que perjudica el reconocimiento

- La falta de tiempo.
- El miedo a crear competencia y celos dentro del trabajo.
- El hecho de no saber cómo demostrar el reconocimiento.
- El hecho de no reconocer los esfuerzos, solo los resultados del trabajo

¿Por qué es importante demostrar reconocimiento en el trabajo?

En Montreal, el **33 %** de los trabajadores que experimentan un alto nivel de angustia psicológica reportan un bajo nivel de reconocimiento en el trabajo.

La falta de reconocimiento también tiene consecuencias en:

La salud

- Psicológica: síntomas de ansiedad o depresión,
- Física: problemas de sueño, tensión arterial elevada, dolores musculares y en las articulaciones,
- Conductual: impulsividad, consumo de alcohol o medicamentos.

La empresa

- Los trabajadores se ausentan con más frecuencia.
- Un mayor índice de rotación de personal.

Un reconocimiento adecuado tiene efectos positivos en:

- La productividad,
- La motivación,
- El deseo de mantener el mismo empleo,
- El sentido que se da al trabajo. ¡El trabajo parece más importante!



En Montreal, cerca de **1 de cada 4 trabajadores** dice que tiene un bajo nivel de reconocimiento en el trabajo.

Trabajadores, ¿qué pueden hacer para aumentar el reconocimiento en el trabajo?



Interésese
por sus colegas y superiores.



Recuerde
la importancia del reconocimiento en el trabajo.



Varíe
los gestos de reconocimiento.



Utilice
buenas prácticas de reconocimiento todos los días.

Referencias

- Institut national de santé publique du Québec. (S.D.) [Fiche 2-B : Indicateur « Reconnaissance au travail »](#)
- Brun, J.P. et Laval, C., (2019). Le pouvoir de la reconnaissance au travail : 30 fiches pratiques pour allier santé, engagement et performance. EYROLLES
- Brun, J-P. et collègues. (2003). Évaluation de la santé mentale au travail : une analyse des pratiques de gestion des ressources humaines.
- Institut National de santé Publique (INSPQ), [Pratiques de gestion favorisant la santé mentale au travail : Comment favoriser la reconnaissance et la justice organisationnelle ? \(Avril 2022\)](#).
- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. [Facteurs de risques psychosociaux liés au travail : La reconnaissance au travail](#).



El apoyo entre colegas en el trabajo

Ficha simplificada para los trabajadores

- ¿Hay una buena colaboración entre colegas en su equipo?
- ¿Sus colegas le ayudan a veces a realizar sus tareas?
- ¿Las discusiones en su equipo son respetuosas y educadas?

Si ha respondido que **no** a alguna de estas preguntas, es posible que trabaje en una empresa donde hay poco apoyo entre colegas.

¿Qué es el apoyo entre colegas en el trabajo?

El apoyo entre colegas incluye todas las acciones y conversaciones que favorecen la ayuda mutua y la colaboración entre los trabajadores. Se basa en sentimientos como la bondad, el respeto y el reconocimiento.

Existen 2 tipos de apoyo entre colegas:

Apoyo en las tareas

- Ayudar a realizar una tarea,
- Ayudarse mutuamente para encontrar una solución a un problema,
- Compartir conocimientos,
- Apoyar a un colega en la organización del trabajo,
- Ofrecer espontáneamente su ayuda.

Apoyo emocional

- Tener una actitud positiva y amigable,
- Dar retroalimentación positiva,
- Ofrecer su escucha,
- Saber reconocer cuando sus colegas no están bien.

¿Por qué es importante el apoyo entre colegas en el trabajo?

En trabajos emocionalmente exigentes, la angustia psicológica es más alta si hay poco apoyo entre colegas.

Los servicios de emergencia y los trabajadores en relación de ayuda (por ejemplo, trabajadores sociales, psicólogos, enfermeros) son ejemplos de trabajos emocionalmente exigentes.

Los trabajos emocionalmente exigentes se caracterizan por:

- Una carga de trabajo elevada,
- Falta de tiempo (la sensación de estar siempre con prisa),
- Falta de recursos.



¡Importante!

Un buen apoyo entre colegas es un factor de protección para la salud de los trabajadores.

Un buen apoyo entre colegas permite

- Aumentar el sentido de pertenencia a la empresa,
- Aumentar la satisfacción en el trabajo,
- Favorecer la integración de nuevos empleados,
- Favorecer la retención del personal,
- Favorecer el desarrollo de nuevas ideas,
- Mejorar el ambiente de trabajo.



En Quebec, cerca de **1 de cada 5 trabajadores** recibe poco apoyo por parte de sus colegas en el trabajo.



45 años o más

En Canadá, los trabajadores de **45 años o más** sienten que reciben menos apoyo por parte de sus colegas.



Trabajadores, ¿qué pueden hacer para aumentar el apoyo hacia sus colegas?



Hable

con sus colegas sobre sus pasatiempos durante las pausas.



Participe

en actividades sociales



Pregunte

a sus colegas cómo están. Si no se sienten bien, pregúnteles qué puede hacer para ayudarles.



Manténgase en contacto

con sus colegas durante los días de teletrabajo.



Escuche

a sus colegas que enfrentan dificultades y tranquilícelos.

Este documento es una producción de la **direction adjointe - Programme régional des services de santé au travail**, Direction régionale de santé publique.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Île-de-Montréal

Québec



Referencias

- Brun, J.P. et Laval, C., (2019). Le pouvoir de la reconnaissance au travail : 30 fiches pratiques pour allier santé, engagement et performance. EYROLLES
- Cleary, J., Meunier, S., Roberge, C. et Lauzier-Jobin, F. (2023). [Les pratiques de soutien social des collègues et des proches qui favorisent le fonctionnement des travailleurs vivant avec des symptômes anxieux ou dépressifs](#). Santé mentale au Québec, 48(1), 147-166.
- Commissions des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. (2023) [Facteurs de risques psychosociaux liés au travail : Faible soutien des collègues et des gestionnaires](#).
- Institut national de santé publique du Québec. (S.D.) [Fiche 2-D : Indicateur « Soutien social des collègues »](#).
- Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) [Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail \(2011\)](#)
- Jauvin, N. [Votre travail est-il émotionnellement exigeant ?](#) (2019)
- Mérineau, S., Roberge, V., Provost Savard, Y., Najem, J. & Londei-Shortall, J. (2020). Soutien social et bien-être psychologique au travail. Humain et Organisation, 6(1), 18–30.
- Mouvement Santé Mentale Québec. [Créer des liens et être bien entouré](#). (2023)
- Vézina, M. & Saint-Arnaud, L. (2011). [L'organisation du travail et la santé mentale des personnes engagées dans un travail émotionnellement exigeant](#). Travailler, 25, 119-128.



El apoyo del superior en el trabajo

Ficha simplificada para los trabajadores

- ¿Su superior está disponible para usted?
- ¿Su superior trata a sus trabajadores de manera equitativa y respetuosa?
- ¿Su superior le proporciona la información y los recursos necesarios para realizar su trabajo?

Si ha respondido que **no** a alguna de estas preguntas, es posible que le falte apoyo por parte de su superior.

¿Qué tipo de apoyo puede ofrecerle su superior?

Apoyo en las tareas

- Proporcionar las herramientas y los recursos,
- Dar plazos realistas,
- Ayudar a resolver situaciones complejas.

- Proporcionar información y consejos,
- Aclarar los roles y responsabilidades.

Apoyo a los trabajadores

- Escuchar y tratar con respeto,
- Generar confianza,
- Apoyar las ambiciones profesionales.

¿Por qué es importante el apoyo del superior?

Un conflicto con el superior o la falta de apoyo aumenta el estrés en el trabajo. Por el contrario, tener un superior que ofrece mucho apoyo reduce el estrés laboral.

La falta de apoyo del superior influye en:

- La calidad de las relaciones humanas,
- La eficacia de la organización,
- La aparición de conflictos,
- El absentismo,
- La rotación del personal.



En Montreal, cerca de **1 de cada 4 trabajadores** informa tener un bajo o moderado nivel de apoyo por parte de su superior.



En Canadá, más de **1 de cada 2 trabajadores** reporta que sus superiores no siempre los ayudan a lidiar con el estrés en el trabajo.



En Quebec, entre los trabajadores que reportan un nivel bajo o moderado de apoyo de su superior, **más de 1 de cada 3** :

- Tiene un alto nivel de angustia psicológica relacionado con el trabajo,
- Ha tenido pensamientos suicidas en los últimos 12 meses.



Trabajadores, ¿cómo pueden recibir más apoyo de su superior?



Participe

activamente en las reuniones de equipo.



Programe

reuniones individuales regularmente con su superior.



Solicite

apoyo cuando se enfrente a dificultades.



¡Cuidado!

Los trabajadores tienen poco control sobre el aumento del apoyo que reciben de sus superiores.

Este documento es una producción de la direction adjointe - Programme régional des services de santé au travail, Direction régionale de santé publique.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal

Québec 

Referencias

- Berkman, L.F. et Syme, L.S. (1985). «The relationship of social Networks and social support to morbidity and mortality», New York, Academic press.
- Brun, J.P. (2008). Les 7 pièces manquantes du management : une stratégie d'amélioration du bien-être au travail et de l'efficacité des entreprises. Les Éditions Transcontinental
- Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail. (2018). [Stress en milieu de travail](#).
- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. (2023). [Facteurs de risques psychosociaux liés au travail : Faible soutien des collègues et des gestionnaires](#).
- Institut national de santé publique du Québec. (S.D.) [Fiche 2-C : Indicateur « Soutien du supérieur immédiat »](#)
- Infocentre de l'Institut national de santé publique du Québec. (2022). [Enquête québécoise sur la santé de la population 2020-2021](#).
- Lamaute, D. et Turgeon, B. (2015). De la supervision à la gestion des ressources humaines : vers une GRH ouverte aux talents. Édition Chenelière.
- Nguyen, C. et Brun, J.P. (2021). Manager RH : Santé psychologique au travail et Covid-19. Édition Deboeck supérieur en collaboration avec Empreinte humaine.
- Statistique Canada. (2022). [Qualité de l'emploi au Canada – Relation avec le supérieur](#).
- Recherche en santé mentale Canada. (2023). [Rapport sur les traumatismes et le stress sur le lieu de travail](#).
- Waters, S. (2022). [La santé mentale au travail : raisons de son importance et soutien disponible](#).