

ASPECTOS Y ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL

SILVIA REBAZA SANTA CRUZ

Abogada por la Pontificia Universidad Católica del Perú, con Diploma de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Cuenta con estudios de maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Pontificia Universidad Católica del Perú y es adjunta de docencia del curso Derecho Laboral Especial en la Facultad de Derecho de la misma casa de estudios. Asociada Senior del Estudio Philippi, Prietocarrizosa, Ferrero DU & Uria

1. LA IMPORTANCIA DE LA PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL Y DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

En nuestro país, al momento de realizar la evaluación de riesgos laborales, los riesgos psicosociales lamentablemente suelen ser olvidados o inclusive, si se realiza su revisión, suele ser más una formalidad que un verdadero análisis. Esto pese a que, como veremos a continuación, la prevención de riesgos psicosociales y la promoción de la salud mental resulta fundamental para la salud de los trabajadores e incluso para evitar accidentes de trabajo.

1.1. Entendiendo los riesgos psicosociales

Ya desde el año 1984, el Comité Mixto conformado por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) señalaba que los factores psicosociales en el trabajo consisten en aquellas “*interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización, por una parte; y por la otra, las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento*” (OIT 1984:3).

Así, nos encontramos ante un punto de vista externo al aspecto meramente físico del entorno de trabajo (como podrían ser condiciones de ruido, de sustancias tóxicas, entre otros) y que comprende aspectos internos, como las condiciones de la organización del empleador, la situación laboral del trabajador e incluso la propia cultura de la empresa como ejes importantes no solo para el correcto rendimiento del trabajador, sino que especialmente para su salud. Cuando existen connotaciones negativas en estas ‘condiciones internas’, entonces podremos hablar de existencia de riesgos psicosociales.

Importa resaltar en este punto que los riesgos psicosociales, al igual que los riesgos físicos o químicos, producen efectos nocivos en la salud de los trabajadores, tanto a corto plazo como a largo plazo. Sus efectos no solo generan estrés y ansiedad (lo que a su vez desencadena efectos psicológicos más fuertes así como el desarrollo de otras enfermedades complejas, como bien abordaremos más adelante) sino que también se evidencia la existencia de una mayor relación entre accidentes de trabajo y factores de riesgo psicosocial, incluso mayor que los producidos por la falta de experiencia o de formación, o de herramientas o maquinarias inadecuadamente protegidas (OSORIO, 2011:75)

Los riesgos psicosociales que tienen origen en la actividad laboral podrían ocasionarse por un deterioro o disfunción en:

- a) *“Las características de la tarea: Cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, carencia de complejidad, monotonía o repetitividad, automatización, ritmo de trabajo, precisión, responsabilidad, falta de autonomía, prestigio social de la tarea en la empresa, etc.*
- b) *Las características de la organización: Variables estructurales (tamaño y diferenciación de unidades, centralización, formalización), definición de competencias, estructura jerárquica, canales de comunicación e información, relaciones interpersonales, procesos de socialización y desarrollo de la carrera, estilo de liderazgo, tamaño, etc.*
- c) *Las características del empleo: Diseño del lugar de trabajo, salario, estabilidad en el empleo y condiciones físicas del trabajo.*
- d) *La organización del tiempo de trabajo: Duración y tipo de jornada, pausas de trabajo, trabajo en festivos, trabajo a turnos y nocturno, etc” (GIL-MONTE, 2012:238).*

Todos los factores mencionados previamente se encuentran claramente vinculados con el trabajo mismo, ya sea por la tarea específica a realizar y la organización del tiempo de trabajo, como por las características mismas del centro de trabajo o de su organización. En este punto es importante rescatar que cuando los empleadores realizar la evaluación de riesgos,

suelen hacerlo en base a las áreas de trabajo y a los riesgos que implican los puestos de trabajo mismos. Así, por ejemplo, en un puesto de trabajo con tareas repetitivas, monótonas o ritmos lentos, podrá advertirse riesgos psicosociales vinculados por ser de más fácil apreciación, sin embargo, muchas veces olvidamos que los efectos más nocivos a la salud mental de los trabajadores y a la generación de estrés se forman precisamente por deficiencias en la gestión, diseño y control de la organización misma.

Es decir, como parte de las evaluaciones de riesgo suelen olvidarse aspectos tan trascendentales como la carga de trabajo específica del puesto (quizás por menor número de vacantes en dicha posición), poco nivel de control o evaluación de los pedidos realizados por los superiores jerárquicos o la falta de comunicación en estas relaciones, falta de claridad en la determinación de las actividades a realizar o los límites de éstas, e incluso el nivel de exposición no solo a aspectos que se generan por el propio trabajo, sino que por ocasión al trabajo, como lo sería por ejemplo la exposición a situaciones de hostigamiento sexual o violencia.

Con respecto al diseño de la carga laboral o el control de los pedidos o manejo que realizan los superiores jerárquicos, resulta importante traer a colación lo manifestado por el sociólogo y psicólogo americano Robert KARASEK, quien en 1979 señalaba ya que la peor combinación para la salud en el aspecto laboral radicaba en tener alta demanda psicológica laboral y poco nivel de decisión sobre el mismo o de usar las propias capacidades (KARASEK, 1979). Así, no se trata de eliminar funciones que tengan alta demanda psicológica laboral, sino que el nivel de decisión y de flexibilidad del trabajador también debe encontrarse en un cuadrante similar. Esto será entendido como una oportunidad de crecimiento o reto profesional, sin embargo, cuando el nivel de decisión del trabajador se traduce en pocas herramientas de trabajo, poco valor y poco control de dicho trabajo, entonces nos veremos ante un desnivel que genera un riesgo desmedido. He ahí también la importancia de un correcto diseño de la carga laboral y el adecuado control de la misma.

De otro lado, con respecto al también mencionado nivel de exposición, es importante prestar especial atención a aquellos puestos de trabajo que

tienen vinculación con terceros y los potenciales riesgos que aquello puede derivar. Por ejemplo, quienes trabajan con público pueden verse más expuestos a situaciones de violencia o incluso de hostigamiento sexual, al ser el factor “tercero” (clientes, visitantes, etc) uno que no es posible controlar del todo. De igual manera, ocurre con aquellos puestos de trabajo en empresas u organizaciones que tienen altos niveles de reclamo, ya que muchas veces el bajo control de emociones de los usuarios lleva a situaciones claramente estresantes para los trabajadores (pensemos, por ejemplo, en el servicio de call center o de atención de reclamos de empresas operadoras de internet, cuando el servicio se satura). Lo mismo sucede con los que trabajan con objetos de valor, dinero en efectivo, ingresando a domicilios, o simplemente desplazándose por la ciudad o teniendo que acudir a lugares considerados peligrosos, más aún en nuestro país, con la baja sensación de seguridad que existe. Todo esto conduce a riesgos psicosociales evidentes.

Dentro de otros factores de riesgo psicosocial usuales podemos encontrar a la inseguridad por falta de estabilidad laboral o contrataciones cada vez más precarias; discriminación por sexo, edad, raza, condición social y otros en algunas áreas o equipos de trabajo; encargos amplios de actividades muy distintas para un solo trabajador o información poco clara sobre cómo realizarla; impulso de intensificación del trabajo a través, por ejemplo, de cultura de “*ponerse la camiseta*” como equivalente a trabajo en días de descanso semanal o fuera del horario usual de trabajo; baja comprensión de necesidad de conciliación entre vida laboral y familiar en la organización o en algunos superiores jerárquicos; alejamiento del centro de trabajo de los centros poblados o falta de opciones de movilidad para llegar, entre otros.

De igual modo, podemos hablar también de factores psicosociales emergentes. Consideramos estos a “*cualquier riesgo que:*

- a) *Está causado por nuevos procesos, tecnologías, lugares de trabajo, cambios sociales u organizativos;*
- b) *Era un factor conocido, pero se considera como un nuevo riesgo debido a avances científicos o percepciones sociales”. (GIL-MONTE 2012:239).*

Así tenemos, por ejemplo, a la intensificación del uso de las nuevas tecnologías como mecanismo de control laboral o de invasión de la vida personal. Esto último ha llevado incluso a la postulación de la consideración de un nuevo “*derecho a la desconexión digital*”, que busca precisamente evitar el riesgo de invasión a los trabajadores en horas no adecuadas a través de llamadas o mensajes en *whatsapp*, que generan estrés y ansiedad a los trabajadores.

De igual modo, un punto importante, y que hemos visto intensificado durante la pandemia del coronavirus COVID-19, es el de los riesgos asociados a figuras como las del teletrabajo. Esta figura es adecuada y tiene una amplia gama de ventajas tanto para el trabajador como para el empleador, pero resulta importante revisar de antemano los riesgos psicosociales derivados, a efectos de poder controlarlos desde su origen y evitar perjuicios a la salud y bienestar de los trabajadores, más aún dada la intrínseca vinculación que existe con su vida personal en esta modalidad de trabajo.

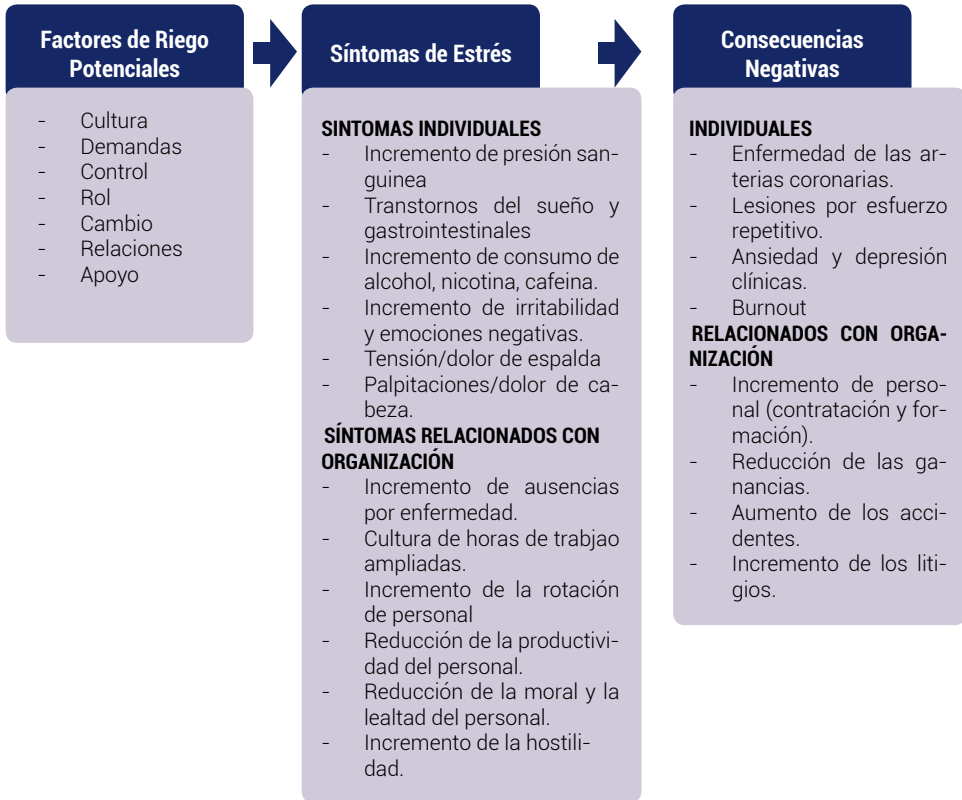
Son diversos los pronunciamientos de organizaciones y normativas internacionales que promueven la evaluación de riesgos, desde exigencias más globales, como la OIT, como también Acuerdos locales o regionales. Por ejemplo, en el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo aplicable a los países de la Comunidad Andina de Naciones (CAN) se establece que cada país debe elaborar y revisar una política nacional de mejoramiento de condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Tal y como señala OSPINA, una de las obligaciones específicas a considerar es “*el establecimiento de normas o procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional u otros procedimientos similares*”. (OSPINA 2014:190)

Esto último resulta fundamental para mejorar las condiciones de seguridad y salud de los empleadores, con el propósito de “*prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo*” (OSPINA 2014:189). Así, claramente será necesario incorporar los riesgos psicosociales antes descritos, y la prevención de los efectos nocivos de los mismos.

1.2. Efectos de los riesgos psicosociales

La exposición a los riesgos psicosociales señalados previamente generan efectos nocivos en la salud de los trabajadores, tales como estrés y ansiedad, y esto va más allá de un simple malestar pudiendo incluso desencadenar, en los casos más graves, la muerte derivada de problemas cardiacos, estomacales, trastornos mentales, adicciones recurrentes, entre otros.

Estos factores y sus graves efectos son analizados por la OIT en su Programa Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente (SafeWork) en colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT, programa conocido como “SOLVE”. Uno de los pilares del programa es precisamente la evaluación de estrés laboral y los efectos que este produce en la salud de los trabajadores. Así, por ejemplo, tomando como modelo uno propuesto por los autores Palmer, Cooper y Thomas en 2001, la OIT reseña la siguiente vinculación entre los factores de riesgo, los síntomas del estrés y sus consecuencias negativas:



(*OIT, 2012:44)

Los efectos perjudiciales del estrés son claros, sin embargo ¿Cómo podemos definir al estrés? y ¿Por qué el efecto que genera es tan nocivo? Los humanos sentimos estrés ante diversas situaciones y en distintas etapas y áreas de nuestra vida. El estrés no es otra cosa que la reacción de nuestro organismo, a nivel tanto físico como mental, frente a una situación que es vista como una amenaza o que nos resulta demandante. En su vinculación con el trabajo, podemos señalar, de acuerdo a lo establecido por el Observatorio OSHA de la Unión Europea, que *“las personas experimentan estrés cuando sienten que existe un desequilibrio entre lo que se les exige y los recursos con que cuentan para satisfacer dichas exigencias. Aunque el estrés se experimenta psicológicamente, también afecta a la salud física de las personas”* (EU-OSHA, 2009:14).

Todos en algún momento de nuestras vidas (o varios) hemos sentido estrés y su impacto no tiene por qué ser necesariamente negativo, sin embargo, en dosis continuas o en determinados contextos, puede llegar a generar efectos graves en nuestra salud. Si bien cuando decimos coloquialmente que nos encontramos ‘estresados’ hacemos referencia a molestias que clasificamos más de tipo psicológico (cansancio, entumecimiento, irritabilidad, entre otros), lo cierto es que para que se genere dicha ‘sensación de estrés’ en nuestro cuerpo se producen alteraciones y desequilibrios que pueden resultar perjudiciales. Como bien explica el médico especialista en neurociencia, Mario Alonso PUIG:

“El sistema simpático es la clave en la relación de estrés y esta reacción se produce ante lo nuevo, lo desconocido, lo no familiar, lo que no controlamos. (...) El cortisol es una hormona que es liberada por las glándulas suprarrenales sobre todo cuando hay una activación sostenida del sistema nervioso simpático. Esto sucede generalmente en presencia de un desafío que se vive no como una oportunidad para aprender, mejorar, crecer y evolucionar, sino como una verdadera amenaza, sea esta de naturaleza física o sea emocional.

(...) Los aumentos de cortisol están asociados a cuadros psicológicos como la ansiedad y la depresión. Además, provocan un deterioro progresivo del organismo, observándose con frecuencia una reducción de la masa muscular y también de la ósea, que facilita, por ejemplo, que tengamos con más probabilidad una fractura tras una caída” (PUIG 2017:32).

Es decir, el estrés no solo genera una afectación emocional -que de por sí ya es importante y debe ser evaluada-, sino que también produce efectos físicos expresados en aspectos como: problemas del corazón, problemas estomacales, desarrollo de cáncer, trastornos mentales, dolores musculares, tensión constante, entre otros. A esto se le suman los aspectos psicológicos nefastos que puede traer, y como perjudica las relaciones familiares y sociales de las personas, pudiendo incluso hacer caer en adicciones.

En el aspecto laboral esto resulta de vital importancia para los empleadores pues no solo el estrés laboral es el tipo de estrés más común en

diversos países¹, sino que, además, en palabras de la propia OIT a través de su programa SOLVE, se trata de una amenaza importante para la supervivencia de una empresa ya que “*tiene un impacto considerable sobre la productividad, sobre los costos directos e indirectos, y sobre la existencia misma de la empresa. Independientemente del grado de desarrollo, estos problemas afectan a todos los países, a todos los sectores y a todas las categorías de trabajadores*”. (OIT, 2012:17).

De igual modo, otros efectos del estrés en el vínculo laboral es el mayor ausentismo del personal, desganado, menor creatividad, irritabilidad, mayor posibilidad de sufrir trastornos de ansiedad o depresión, fuera de los riesgos físicos y enfermedades vinculadas que ya hemos mencionado.

Ahora bien, en este punto muchos pensarán que claramente no todos tenemos la misma reacción frente al estrés, y que, por tanto, seguramente lo que conllevaría a los efectos nefastos reside en la propia personalidad de cada trabajador o de su resiliencia o forma de adaptarse a los problemas. Sin embargo, a través de un estudio francés epidemiológico realizado desde 1989, GAZEL Cohort Study, se ha reportado que, por ejemplo, los factores de personalidad como la hostilidad y atributos como la baja autoestima no parecen explicar la asociación entre las características del trabajo y los síntomas de depresión de los trabajadores. Esto demostraría que el entorno psicosocial en el trabajo resulta relevante para el análisis, y no solo los aspectos de personalidad (STANSFELD 2002:97).

Evidentemente, el ritmo de vida que tenemos hoy en día en pleno Siglo XXI no es el mismo que teníamos antes, por lo que los riesgos psicosociales señalados en el punto anterior encuentran un mayor espacio de cabida o potencian el estrés o ansiedad que incluso podemos padecer. Así, el hecho de que hoy en día los trabajadores presten servicios comunicados permanentemente a través de internet o del celular con la posibilidad de hacerlo 24 horas al día o durante vacaciones, la dificultad de conciliar

1 Por ejemplo, en el 2020 en el Reino Unido el estrés laboral fue el tipo de estrés más común, por encima incluso del estrés por temas financieros o monetarios. Además, se incrementó en un 20% con respecto a los hallazgos del 2018. En: <https://perkbox.com/uk/resources/library/2020-workplace-stress-survey/>

vida personal y laboral sobre todo para las mujeres que hoy en día se han insertado mucho más al mercado de trabajo (pensemos por ejemplo en la denominada “*doble presencia*”), o la mayor facilidad de viajes de trabajo y alejamiento de la familia, entre otros. En el caso particular de Perú, además, podemos añadir la coyuntura constante de inseguridad ciudadana y la propia centralización del trabajo, que conlleva a que los trabajadores deban desplazarse por largas horas para llegar a sus centros laborales y en vehículos muchas veces que no son los adecuados. Todo esto conlleva al contexto perfecto de estrés para los trabajadores.

Otro aspecto importante a considerar en este esquema es también el agotamiento emocional al que pueden llegar los trabajadores, también denominado “*burnout*”. Esta situación “*surge por la exposición crónica a factores de riesgo de tipo psicosocial, se presenta como una manifestación o respuesta al estrés crónico laboral y se caracteriza por tres dimensiones: a) agotamiento emocional (agotamiento de los recursos emocionales propios); b) despersonalización (actitudes negativas), y c) falta de realización personal en el trabajo (valoración negativa del propio rol profesional)*” (LOPEZ PALOMAR, 2014:165).

Así, nos encontramos ante un estadio en el que el trabajador ha llegado a tal nivel de desgaste que se encuentra agotado emocional y físicamente, siendo imposible la realización habitual del trabajo. Es decir, se vuelve ineficiente y el contexto en el que se encuentra se vuelve altamente riesgoso y perjudicial para su salud y bienestar. Se trata de un mal cada vez más conocido y reconocido, y cuya vinculación con el trabajo es tan directa, que incluso sus manifestaciones más importantes radican precisamente en la esfera laboral, al no poder rendir como antes o realizar las tareas de forma habitual y, además, manifestar actitudes negativas o de cinismo frente al trabajo o al puesto.

Por tanto, evitar estas consecuencias resulta una tarea fundamental de los empleadores así como de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.3. Importancia de la promoción de la salud mental en el centro de trabajo

En vista a los riesgos y consecuencias señalados previamente, se advierte la necesidad de promover estabilidad y salud mental en el centro de trabajo, así como estilos de vida sanos que puedan vincularse con el trabajo y mantener en estado de salud óptimo a nuestros trabajadores.

Tal y como señala la OIT, eliminar o limitar los riesgos psicosociales y promover la salud mental también puede prevenir o demorar el inicio de enfermedades potencialmente mortales que ya hemos referido previamente, como los derrames cerebrales, las enfermedades coronarias y el cáncer. (OIT 2012: 3).

El control de riesgos establecido en OHSAS 18001 busca como primer elemento de su eslabón la eliminación de los riesgos, pero claramente existen riesgos psicosociales que son de imposible eliminación por el propio puesto de trabajo (recordemos por ejemplo a los teleoperadores que reciben quejas de clientes o a los vendedores que atraviesan rutas peligrosas). Sin embargo, en esos casos podemos acudir a los siguientes pasos: sustitución, control de ingeniería, control administrativo y entrega de equipos de protección personal (en ese orden). Sin embargo, en el caso de riesgos psicosociales puede buscarse limitar el riesgo y promover un estilo de vida saludable y salud mental estable a estos trabajadores.

Es por ello que se debe dar la importancia debida a la salud mental del personal y preparar políticas en las cuales:

- Se evalúen los riesgos ciertos en la Empresa y se busca el control de riesgo buscando la eliminación en caso sea posible y, de no serlo, continuar con los siguientes puntos más idóneos;
- Se busque mejorar las condiciones y organización del trabajo, a través del diseño de un Plan que contemple la evaluación y estrategias para prevenir el riesgo;
- Se promueva estilos de vida saludable a través de disminución de situaciones estresantes en el trabajo y estrategias que lo evi-

ten e incentiven salud mental (estas estrategias serán abordadas de forma más amplia en el punto posterior);

- Se adopte medidas de control y seguimiento continuo a la salud mental de los trabajadores, haciendo las recomendaciones que procedan y los ajustes requeridos.

Esto resulta fundamental para el día a día en las relaciones laborales, pero, sobre todo, en coyunturas como las que venimos atravesando en este 2020, con el Covid-19, en donde más que nunca resulta fundamental potenciar y promover la salud mental en los trabajadores.

2. ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL

De acuerdo a la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, la promoción de la salud en el lugar de trabajo resulta en un esfuerzo común de empresarios, trabajadores y sociedad en su conjunto. Para ello, esta entidad plantea que dicho esfuerzo puede evidenciarse a partir de los siguientes cuatro tipos de acciones:

1. *La mejora de la organización del trabajo mediante medidas que permitan flexibilizar la jornada laboral; flexibilizar los puestos de trabajo, por ejemplo mediante el teletrabajo y el trabajo a domicilio; y el aprendizaje permanente mediante la rotación y la diversificación de los puestos de trabajo.*
2. *La mejora del entorno de trabajo fomentando el apoyo entre compañeros, ofreciendo a los empleados la posibilidad de participar en el proceso de mejora del entorno de trabajo, y brindando alimentación sana en los lugares de trabajo (por ejemplo, comedores, máquinas expendedoras de alimentos, etc.).*
3. *Fomentar la participación de los empleados en actividades saludables y actividades deportivas.*
4. *Fomentar el desarrollo personal ofreciendo cursos sobre competencias sociales, manejo del estrés, y programas para evitar tabaquismo o alcoholismo.” (GIL MONTE 2012:240).*

De igual manera, la OIT a través también de su programa SOLVE, que contiene todo un estudio largo y específico con respecto a medidas

de la promoción de la salud y su integración en las políticas de seguridad y salud en el trabajo, menciona que un programa eficaz de promoción de la salud en el lugar de trabajo:

- 1) *Complementa las medidas de seguridad y salud en el trabajo y se integra al sistema de gestión de la SST de la organización. De esta manera se contribuye al establecimiento y mantenimiento de un ambiente laboral seguro y saludable, reforzando la calidad de vida laboral y una salud física y mental óptima en el trabajo.*
- 2) *También contribuye a que los trabajadores desarrollen formas más efectivas de enfrentar los problemas laborales, personales o familiares que pueden afectar su bienestar y su desempeño en el trabajo, como el estrés, la violencia o el abuso del alcohol y las drogas.*
- 3) *Apoya a los trabajadores en el desarrollo de aptitudes para manejar sus padecimientos crónicos y para que sean proactivos en el cuidado de la salud, en el mejoramiento de hábitos saludables de vida, la calidad de su dieta y su sueño y su condición física.*
- 4) *Implica que las medidas emprendidas no sólo deben abordar estas cuestiones desde el punto de vista individual, sino también desde un punto de vista colectivo que esté relacionado estrechamente con la mejora de las condiciones laborales, el ambiente y la organización del trabajo, además de tomar en cuenta los contextos familiares, comunitarios y sociales (...)*. (OIT 2012:12).

En ese sentido es que resulta fundamental el diseñar políticas internas de trabajo que puedan contener estrategias concretas y aplicables a la realidad de cada centro laboral, con la finalidad de evitar los riesgos psicosociales y el estrés laboral, así como promover la salud mental y estilos de vida saludables en los trabajadores. Así, algunas de las estrategias concretas que pueden implementar los centros laborales son las siguientes:

a) Verificar control debido y liderazgo

En puntos precedentes hemos hablado ya sobre la importancia de controlar la carga laboral y exigencia que tiene el personal y, de igual modo, que los superiores jerárquicos o los que tengan equipos a su cargo realicen los controles debidos, así como instrucciones claras y precisas al personal y no realicen actos de hostigamiento.

Otras medidas señaladas por la OIT relacionadas con el control son las de garantizar cantidad de personal adecuado; permitir que los trabajadores tengan opinión con respecto a la forma de realizar su trabajo y evaluar regularmente plazos y fechas límites razonables para la ejecución de trabajos (OIT 2012:50).

b) Utilizar adecuadamente aptitudes del trabajador

Otro punto esencial es el evitar consecuencias como el estrés o el *burnout* por trabajos desmotivadores y muy demandantes y estresantes, potenciando debidamente las aptitudes del trabajador y brindando además los recursos que sean necesarios para ello. Es decir, la carga y tipo de trabajo debe también encontrarse alineada con las aptitudes específicas del trabajador.

Sobre este punto, la OIT señala que además el trabajo debe corresponder con las aptitudes físicas y psicológicas del trabajador y que se debe asignar tareas conforme a su experiencia y competencia concreta (OIT 2012:50). Además, evidentemente, este punto también conlleva una adecuada remuneración para el tipo de trabajo que se realice, así como un verdadero sistema en la empresa de igual remuneración por trabajo de igual valor.

c) Involucrar a los trabajadores y participación colectiva

La participación de los trabajadores en el diseño de un plan que coadyuve con la prevención de riesgos psicosociales es esencial. No solo son ellos los que mejor conocen los factores estresores que podrían existir en la prestación de servicios en su puesto de trabajo específico o en la empresa, sino que, además, son los que podrían aportar sugerencias de solución adecuadas. Por tanto, la comunicación con ellos a través de reuniones directas, implementación de Comités de prevención de salud mental paritarios o, incluso, buzones de sugerencias, resultará un elemento importante para la adopción de medidas.

Además, resulta importante también comprometer a los trabajadores y sus organizaciones sindicales en la importancia de las medidas específicas

que se desarrollen y la cabal comprensión de la importancia de colaboración mutua en este aspecto, que resulta de vital importancia para todos.

d) Verificar jornada laboral y horarios de trabajo

Posiblemente uno de los puntos más importantes al momento de desarrollar estrategias que prevengan el estrés y promuevan la salud mental de los trabajadores es el de validar jornadas de trabajo y horarios específicos para el personal que no solo se adecuen al desarrollo del negocio, sino que también tengan en consideración el impacto que pueden tener los horarios y turnos de trabajo en el personal, así como las jornadas de trabajo extenuantes o la exigencia de trabajo en sobretiempo.

Esto no solo perjudica al trabajador en cuanto a su salud mental e incluso en su vinculación y relación con sus familiares o su vida personal, sino que también impacta al propio empleador pues es claro para todos que el hecho de que un trabajador preste servicios más horas no equivale a que sea más eficiente y productivo sino que, por el contrario, el cansancio y agotamiento reduce precisamente la productividad del mismo.

Además, este punto debe ser claramente analizado con la carga de trabajo, de modo que en base a ello puedan establecerse incluso, de darse, horarios diferenciados atendiendo a características particulares de los puestos de trabajo. Una mayor carga física o mental evidentemente requerirá también un mayor tiempo fuera del trabajo que aquellos puestos de trabajo con menor carga o con actividades menos exigentes. Sobre este punto, la OIT recomienda que se configuren los turnos conforme a criterios psicológicos, fisiológicos y sociales (OIT 2012:56).

Los tiempos de descanso también resultan importantes. Solemos pensar que el horario de refrigerio es única y exclusivamente diseñado para la ingesta de alimentos, pero olvidamos que también es un momento de dispersión y de descanso para el personal. Por ello, se deberían promover medidas que busquen la socialización del personal en el centro de trabajo durante estos tiempos (por ejemplo, existen medidas que incentivan juegos o lectura a la hora del refrigerio) y evitar cultura o políticas que

incentiven la ingesta de alimentos en el espacio de trabajo mientras se continúa trabajando.

Sin perjuicio de que lo señalado es un resumen, consideramos que este punto no se encontraría completo si es que no incluyéramos una sugerencia de implementación de teletrabajo en aquellos puestos en los que sea posible. El teletrabajo, además, deberá contar con tiempos de trabajo específicos para evitar también la intrusión de la esfera laboral en la esfera personal del trabajador.

e) Brindar apoyo social

El apoyo entre trabajadores y la asistencia social brindada por el personal resultan elementos imprescindibles al momento de buscar prevenir y reducir riesgos psicosociales, así como promover la salud mental del trabajador.

La OIT, además, nos recuerda que algunas estrategias gerenciales que pueden ser promovidas para crear un clima adecuado en el que surja el apoyo debido a los trabajadores son, por ejemplo, mantener un lugar de trabajo libre de violencia y psicológica; asegurar la existencia de relaciones de apoyo entre los supervisores y trabajadores; ofrecer estructura organizacional en la que el personal de supervisión asuma responsabilidad y exista nivel apropiado de contacto con trabajadores; reforzar motivación destacando los aspectos positivos y útiles del trabajo, entre otros (OIT 2012:50).

f) Adoptar acciones respecto al espacio y lugar de trabajo

Un adecuado ambiente de trabajo también resulta primordial para evitar riesgos psicosociales. Así, debe existir adecuada ventilación e iluminación, eliminar o reducir ruidos molestos y verificar que las herramientas y equipos de trabajo sean óptimos y se encuentren en buenas condiciones, además que no conlleven daños a la salud *per se* (por ejemplo, evitar monitores antiguos que puedan generar problemas a la vista u otros riesgos adicionales a los psicosociales). De igual modo, deben existir adecuados

servicios higiénicos y otras instalaciones necesarias por necesidad o por ley, como en el caso de los lactarios.

Además, los factores ergonómicos también resultan importantes para promover la salud mental y evitar el estrés, debiendo pasar por controles de dicha índole y promover pausas activas saludables, por ejemplo.

Con respecto al lugar de trabajo, hemos señalado ya que un factor que muchas veces potencia los riesgos psicosociales es precisamente la ubicación del centro de trabajo, ya sea por tratarse de un lugar alejado o por el propio centralismo que existe en nuestra ciudad. Por ello, medidas como ajustar los horarios de trabajo a momentos en los que existe menor tráfico o implementar buses propios, no solo deben ser entendidas como medidas que brindan seguridad a los trabajadores, sino que también cuidan su salud mental y su bienestar. Finalmente, deberá prestarse especial atención a aquellos puestos de trabajo que puedan ser susceptibles de violencia o de casos de hostigamiento sexual, para adoptar medidas que reduzcan dichos riesgos.

g) Promover conciliación de vida laboral y familiar

Este es uno de los aspectos más importantes para prevenir los riesgos psicosociales y efectos nocivos como el estrés o el *burnout* pero, a su vez, puede ser difícil de implementar en estructuras organizacionales rígidas o que no le da el valor debido a este punto.

Por ello, resulta vital buscar que los empleadores comprendan que el trabajador también tiene una vida personal, y que ambas esferas de su vida confluyen en determinados puntos y pueden verse afectadas mutuamente. Por ende, un desequilibrio en la vida familiar puede desencadenar efectos adversos en la vida laboral, así como también un desequilibrio en la vida laboral puede desencadenar efectos en la vida personal y familiar.

El tiempo de trabajo es un aspecto importante vinculado, siendo necesario que se delimite claramente éste y que los otros trabajadores y superiores jerárquicos lo respeten cabalmente, de manera que no se vea

afectado el tiempo personal del trabajador ni sus vacaciones o días de descanso semanal obligatorio. Las intrusiones como llamadas o mensajes de texto en momentos fuera del horario laboral deben ser restringidos e impulsarse una política que también lo impulse.

Otro aspecto importante para conciliar la vida laboral y familiar puede ser la implementación de medidas como el teletrabajo. Cabe destacar que el teletrabajo no implica que se deba dejar de fiscalizar las labores del trabajador, pero al menos al permanecer en casa será más fácil compatibilizar esos aspectos en los casos en los que sea requerido y, sobre todo, apoyando al trabajador en definir y delimitar también dichos espacios. Adicionalmente, podrán brindarse permisos o flexibilidad para atender aspectos personales, y estas medidas deberían ser aplicables tanto a hombres como a mujeres por igual, de manera que el rol de cuidado sea compartido entre ambos y se impulse incluso desde la propia organización, medida que beneficiará a las trabajadoras y a la sociedad.

h) Promover alimentación saludable y ejercicios

Una correcta promoción de la salud mental no podría encontrarse completa sin la adopción de medidas que promuevan una adecuada alimentación así como la realización de actividad física.

En efecto, una correcta nutrición resulta esencial para las personas, por lo que resulta negativo que se pretenda eliminar los tiempos de almuerzo, reducirlo o medidas que incentiven comer en el lugar de trabajo y de forma rápida. Así, se debe buscar espacios adecuados para la ingesta de alimentos y la revisión de estos aspectos, así como el incentivo en que estos alimentos sean adecuados. Sobre este punto en particular el programa SOLVE de la OIT ha dedicado todo un rubro al incentivo de la alimentación saludable como parte de una de las aristas de prevención de la salud de los trabajadores. Así, la OIT nos recuerda que *“las consecuencias de una nutrición desequilibrada sobre la salud varían considerablemente, dependiendo de si las personas comen demasiado o muy poco, o si consumen las proporciones incorrectas de macro y micronutrientes. Todas estas situaciones afectan al trabajo. El deterioro relacionado con la nutrición y los problemas*

de salud afectan la vida de los trabajadores, los empleadores ven disminuir la productividad y los gobiernos y la sociedad tienen mayores gastos médicos y menores retornos económico”. (OIT 2012:214)

Para ello, los empleadores pueden buscar que maquinas expendedoras de alimentos en el centro de trabajo contengan opciones saludables para los trabajadores o incluso entregar directamente al personal alimentos saludables, como frutas o bebidas sin azúcar. También puede informarse al personal con respecto a la correcta nutrición y su importancia, de modo que pueda ser aplicable en sus hogares.

De otro lado, con respecto a promoción de ejercicios y actividades físicas, debe tenerse presente que, el ejercicio reduce los riesgos de enfermedades cardiovasculares, así como lumbalgias y dolores musculares causados por tensión o postura, y libera endorfina. Esto resulta necesario para un adecuado equilibrio de la salud mental de los trabajadores y que puede ser promovido desde la empresa a través de programas sociales o incentivo de uso de bicicleta, por ejemplo.

i) Promover sueño y descanso adecuado

El descanso adecuado del personal resulta fundamental para todo trabajador y para una adecuada productividad, así como para la reducción de potenciales accidentes de trabajo. Como nos señala la OIT: *“Motivar a los trabajadores a dormir suficiente de manera rutinaria puede aumentar la productividad, promover la seguridad en el lugar de trabajo y aumentar su calidad de vida”* (OIT 2012:286). Además, añade la OIT que investigaciones demuestran que las personas que no duermen lo suficiente padecen problemas tales como errores vinculados a la actividad mental, humor irritable, dificultad para poner atención, entre otros (OIT 2012:286).

Para evitar esto, los empleadores podrían capacitar al personal sobre la importancia del sueño correcto y, sobre todo, manejar turnos y jornadas de trabajo que permitan aquello. Esto resulta especialmente trascendental en los turnos nocturnos, debiendo verificarse que no sean muy extenuantes y que existan adecuados momentos de descanso. Además, en la medida de

lo posible, deberá buscarse vías para evitar que los trabajadores en turnos nocturnos deban recurrir a otros trabajos u obligaciones en horas del día, a efectos de poder garantizar el sueño debido. Finalmente, con respecto al personal en general, también podría incentivarse momentos de descanso ya sea en la hora de refrigerio o en otros momentos diseñados para ello. Por ejemplo, a través de los ‘*pods de descanso*’ que han sido popularizados por empresas como Google y Nike, empresas que valoran la importancia del descanso o incluso de una “*siesta al paso*” por encima del concepto errado que muchas veces tenemos de que quien se acuesta muy tarde y se levanta muy temprano, teniendo todas las horas para el trabajo, es alguien realmente creativo y productivo cuando, en realidad, el sueño es necesario para poder lograr aquello².

j) Brindar formación en manejo de estrés, aspectos profesionales y otros

Finalmente, un aspecto que también podemos mencionar es el compromiso que debe asumir el empleador en brindar información sobre manejo de estrés, orientación psicológica, y difundir la relevancia de aquello en relación a la salud de los trabajadores. Lamentablemente en países como el nuestro, la salud mental se encuentra relegada a un último eslabón de importancia por parte de los trabajadores y los organizaciones pese a que, como hemos visto, resulta un aspecto muy importante de nuestra salud y bienestar integral. Por ello la importancia que este aspecto sea difundido y ahondado por el empleador, de manera que se le otorgue la importancia debida.

De otro lado, los empleadores también pueden comprometerse a facilitar cursos a los trabajadores en los que puedan mejorar sus aspectos profesionales y sentirse valorados por el empleador y también facilitar otras actividades extralaborales que puedan ser de gran apoyo para promover la salud mental en el personal, como pueden ser cursos de yoga, de mindful-

2 Ver, por ejemplo, el artículo de “The Guardian” denominado “Clocking off: the companies introducing nap time to the workplace”.
En: <https://www.theguardian.com/business-to-business/2017/dec/04/clocking-off-the-companies-introducing-nap-time-to-the-workplace>

ness o de actividades distintas como arte o jardinería, que promuevan el bienestar del trabajador a nivel personal y que ello se vislumbre también en su ámbito laboral.

Todas las estrategias señaladas previamente buscan reducir al máximo los riesgos psicosociales y ayudaran a mejorar la seguridad y salud de los trabajadores. Debe recordarse que, de acuerdo a la OIT, “*integrar la promoción de la salud a las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) beneficia tanto a los trabajadores como a los empleadores, al contribuir al bienestar a largo plazo de los trabajadores y sus familias, y al reducir la presión sobre los sistemas de salud, bienestar y seguridad social. Integrar medidas de promoción de la salud en los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo fortalece las prácticas de salud en el trabajo, contribuyendo al desarrollo de una cultura de la prevención*” (OIT 2012:iii).

3. PREVENCIÓN DE RIESGOS SOCIALES Y DE SALUD MENTAL EN EL PERÚ

Finalmente, cabe precisar que todos los puntos precedentes son de plena aplicación en nuestro país, al ser la prevención y evaluación de factores de riesgo impulsados precisamente por la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N.º 29783, y su Reglamento, D.S. N.º 005-2012-TR, incluyendo los factores de riesgo psicosocial, lo cual debe ser plenamente implementado en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo³.

3 Así, por ejemplo, el artículo 56º de la LSST establece: “*El empleador prevé que la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales concurrentes en el centro de trabajo no generen daños en la salud de los trabajadores*”.

Por su parte, el Reglamento de la LSST contiene por ejemplo los siguientes artículos vinculados directamente con la evaluación de los riesgos psicosociales:

“*Artículo 33.- Los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo son:*

(...) c) *Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos*”.

“*Artículo 77.- De conformidad con lo previsto en el artículo 57 de la Ley, la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles (IPERC) es elaborada y actualizada periódicamente, sin exceder el plazo de un año, por el/la empleador/a (...) Son requisitos mínimos para la elaboración o actualización de la IPERC: (...)*

Sin embargo, es precisamente el Reglamento el que define lo que se denomina ‘exposición a riesgos psicosociales’, cuando en su artículo 103° señala lo siguiente:

“De conformidad con el artículo 56 de la Ley, se considera que existe exposición a los riesgos psicosociales cuando se perjudica la salud de los trabajadores, causando estrés y, a largo plazo, una serie de sintomatologías clínicas como enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, músculo esqueléticas, mentales, entre otras”.

Pese a esta definición exacta y expresa realizada por la norma, los riesgos psicosociales siguen siendo un campo que tiene menor evaluación que otros riesgos como los físicos, químicos o biológicos, no siendo muchas veces considerados por los empleadores e incluso desconociendo los propios trabajadores que algunos de los síntomas que pueden estar sintiendo se derivan de riesgos psicosociales a los que se han visto expuestos.

Así, como señalan Palomar y otros, *“en Perú la legislación ha avanzado en la materia de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) o riesgos psicosociales como lo manifiestan en su análisis Raffo, Ráez y Cachay, al señalar que las leyes de Seguridad y Salud en el Trabajo en este país promueven una cultura de la PRL, resaltando que los artículos de las leyes en la materia presentan buenas intenciones, sin embargo se adolece de anexos y guías metodológicas de cómo actuar en la identificación y la evaluación de los riesgos psicosociales”* (PALOMAR 2014:165).

Esto resulta preocupante, más aún si tenemos en cuenta por ejemplo que, en una encuesta de 2014 sobre riesgos psicosociales en trabajadores de diversas profesiones y ocupaciones en Lima, se encontró la prevalencia de estrés laboral en el 30.5% de la población materia de estudio y con burnout el 14.4% (PALOMAR 2014:166).

e) *Los resultados de las evaluaciones de los factores de riesgo físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales”.*

Frente a todo esto, lo positivo es que desde el año 2019 nuestro país cuenta con una Ley sobre Salud Mental que abarca diversos ámbitos y áreas de la vida, incluido el aspecto laboral. Sin embargo, es el Reglamento de dicha Ley, D.S. N.° 007-2020-SA, de marzo de 2020, que se determinan medidas concretas y obligaciones para todo empleador, con respecto a medidas de promoción de salud mental y prevención de riesgos psicosociales.

Así, en el artículo 14° de dicha norma se estableció que las instituciones públicas y privadas deberán realizar actividades de carácter preventivo en relación con los riesgos que afectan a sus trabajadores, incluyendo los riesgos psicosociales, en el marco del cumplimiento de la Ley N.° 29783 y su Reglamento. De esta manera, dentro de las medidas señaladas por la norma se encuentra la gestión de un plan y programa continuos de cuidado del personal, que incluye de manera específica implementar los siguientes programas:

- a. Programa que promueva nutrición y alimentación saludable que fomente el uso razonable y saludable de expendedores de bebidas y alimentos.
- b. Programa de actividad física, con tiempo flexible para la actividad física individual y colectiva.
- c. Actividades socioculturales y deportivas.
- d. Gimnasia laboral y cuidados ergonómicos.
- e. Acceso a servicios sociales y de salud.
- f. Programa de reconocimientos y logros que mejoren el bienestar y empoderen al personal.
- g. Estrategias institucionales para el manejo y flexibilidad del tiempo, según necesidades temporales y de emergencias personales, contextualizadas a cada institución y/o territorio.
- h. Programas para promover el autocuidado, el buen trato y una vida libre de violencia.
- i. Programas de abordaje del agotamiento profesional, que incluya detección, prevención, atención y monitoreo.

- j. Capacitación laboral en competencias socioemocionales.
- k. Seguimiento y evaluación de las actividades.

Cabe anotar que la norma contempla otras acciones a implementar, sin embargo, consideramos que este Plan de acción con actividades como las señaladas resulta ejemplificativo y se encuentra alineado con las recomendaciones de organizaciones como la OIT. Sin perjuicio de su obligatoriedad, es importante en este punto denotar que esta norma fue expedida solo unos días antes de que se declarara el Estado de Emergencia por el avance de la pandemia del COVID-19, y todos los efectos en la salud, económicos y laborales que ello conllevó. Así, en los hechos, esta norma ha quedado temporalmente ‘relegada’ por muchos empleadores, sin embargo, es importante tener presente que las obligaciones señaladas existen y son exigibles, por lo que las medidas deberán ser implementadas.

Además, estas medidas resultan aún más necesarias en la coyuntura de la pandemia COVID-19, en donde a los riesgos psicosociales habituales señalados previamente, podemos adicionar el temor al contagio que existe en aquellos que han vuelto a prestar servicios de manera presencial, y también los factores de estrés que expresan muchos de aquellos que prestan servicios en trabajo remoto, por tener que estar de forma permanente en casa y que, además, las líneas divisorias del ámbito laboral y el ámbito personal se hacen borrosas, dado que en muchos casos las organizaciones no se encontraban preparadas para adoptar el trabajo remoto o no tienen medidas límite.

Es por ello precisamente que la Resolución Ministerial N.º 448-2020-MINSA, que contiene los Lineamientos para la Vigilancia, Prevención y Control de la salud de los trabajadores ante COVID-19 contempla disposiciones con respecto a la salud mental. Así, señala que debe existir vigilancia ante exposición a factores de riesgo psicosocial como condiciones de empleo, carga mental, doble presencia, entre otros. De igual manera, se estipula que el Plan de Vigilancia del empleador debe contener medidas de salud mental para conservar un adecuado clima laboral.

Las estrategias señaladas en los puntos precedentes del presente trabajo podrán ser tomadas como referencia tanto para adoptar medidas durante la pandemia como para la aplicación permanente de las medidas de salud mental en el marco del Reglamento de la Ley de Salud Mental. Claramente habrán muchas otras medidas a abordar y éstas dependerán de la realidad de cada empleador. Sin embargo, resulta importante considerar desde ya su implementación y su revisión constante. Hoy más que nunca, con la pandemia acontecida, podemos observar la necesidad de una salud mental estable especialmente en el área laboral, que es precisamente donde pasamos buena parte de nuestro día y que tiene influencia directa en muchos otros aspectos de nuestra vida. Esto ayudará no solo al centro de trabajo y al trabajador mismo, sino que también a la sociedad.

4. CONCLUSIONES

En atención a todo lo manifestado, podemos reseñar a modo de resumen las siguientes conclusiones:

- Los riesgos psicosociales deben ser prevenidos. Estos repercuten gravemente en la salud de los trabajadores, siendo sus potenciales riesgos no solo psicológicos sino que también físicos.
- El estrés laboral y el burnout, generados por la relación laboral, son consecuencias graves de diseños deficientes en prevención de riesgos psicosociales, y afectan directamente la salud de los trabajadores e incluso a la empresa misma, porque el personal se vuelve menos productivo y existen también otros sobrecostos vinculados.
- La promoción de la salud mental resulta vital en la Empresa. Se deben preparar políticas que evalúan los riesgos psicosociales en la empresa y se busque su control; buscar mejorar las condiciones y organización del trabajo a través del diseño de un Plan que contemple estrategias para prevenir el riesgo; se promuevan estilos de vida saludables y disminución de situaciones estresantes; y se adopte medidas de control y seguimiento continuo.

- Algunas estrategias de prevención de riesgos psicosociales y de promoción de salud mental que pueden adoptarse son las siguientes: Verificar control debido y liderazgo; Utilizar adecuadamente aptitudes del trabajador; Involucrar a los trabajadores y participación colectiva; Verificar jornada laboral y horarios de trabajo; Brindar apoyo social; Adoptar acciones respecto al espacio y lugar de trabajo; Promover conciliación de vida laboral y familiar; Promover alimentación saludable y ejercicios; Promover sueño y descanso adecuado; Brindar formación en manejo de estrés, aspectos profesionales y otros. Estas pueden aplicarse también a nuestro país, en el marco legal vigente.

5. BIBLIOGRAFÍA

- EU-OSHA (2009). Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo “OSH in figures: stress at work - facts and figures” Comunidades Europeas: Luxemburgo.
- GIL MONTE, Pedro R. (2012) “Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Salud Ocupacional” En: Revista peruana de Medicina Experimental y Salud Pública. V° 29 N.° 2 Lima: jun. 2012. pp. 237-241.
- KARASEK, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2). pp. 285-308.
- LOPEZ PALOMAR, Ma del Refugio y otros. (2014). “Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima, Perú”. Revista Ciencia & Trabajo, Numero 51, Septiembre/Diciembre 2014. pp. 164-169.
- OIT/OMS (1984) Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del comité mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo. Ginebra, Suiza.
- OIT (2012) SOLVE: Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo. Manual, Segunda Edición, Ginebra. En:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--safework/documents/instructionalmaterial/wcms_203378.pdf

OSORIO ESCOBAR, Maria Paola (2011) “El Trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan”. En: Revista CES Salud Pública. Volumen 2 Número 1 Medellín: Enero-Junio 2011, pp. 74-79.

OSPINA SALINAS, Estela. (2014) “Vigilancia de la Salud de los Trabajadores”. En: THEMIS- Revista de Derecho N.º 65. pp. 187-197.

PUIG, Mario Alonso (2017) *Tómate un Respiro: Mindfulness*. Editorial Planeta: Colombia. 4^{ta} Edición.

STANSFELD, Stephen (2002). “Work personality and mental health”. En: *British Journal of Psychiatry* N.º 181. pp. 96-98.