

# **GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERÚ: UN ANÁLISIS A SU REGULACIÓN, CONCEPTO Y POSIBLES MEDIDAS**

**TRINIDAD CASTRO RAMOS**

Abogada titulada por la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).  
Apoyo en el curso de "Seguridad y Salud en el Trabajo" del Programa  
de Segunda Especialidad en Derecho al Trabajo y Seguridad Social de  
la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Asociada en Vinatea  
& Toyama.



## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, los riesgos psicosociales han emergido como una preocupación central para la salud y el bienestar de los trabajadores. Estos riesgos, que abarcan tanto factores de la organización como personales, no solo afectan la salud mental y física de los trabajadores, sino que también impactan negativamente en la productividad y el ambiente laboral. En el Perú, la regulación de estos riesgos no establece claramente la identificación y gestión de los agentes psicosociales en el entorno laboral.

Si bien existen proyectos normativos y metodologías por parte del Ministerio de Salud, persisten desafíos significativos en la implementación efectiva de medidas preventivas. Considerando lo anterior, más la rápida evolución tecnológica y las nuevas formas de trabajo, se cuentan con retos adicionales. En efecto, la digitalización, el empleo precario y la globalización han intensificado problemas como la sobrecarga laboral y, con ello, el aislamiento social, el síndrome de burnout y el tecnoestrés.

En este contexto, es crucial que las empresas adopten medidas para gestionar los riesgos psicosociales. La implementación de programas de bienestar, la promoción de un ambiente laboral positivo y el uso de tecnologías para aliviar la carga laboral son algunas de las estrategias que pueden marcar una diferencia significativa. De igual forma, la negociación colectiva puede desempeñar un rol importante en la creación de políticas específicas que aborden problemas concretos y promuevan un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.

Este artículo explora la regulación peruana sobre los riesgos psicosociales, cómo entender esta figura, los desafíos actuales y las posibles opciones que podrían tener las empresas frente a esta figura. A través del análisis de la normativa vigente, las metodologías recomendadas, la disgregación de elementos para entender su concepción y las medidas adoptadas por las empresas en otros países, se busca proporcionar una visión comprensiva y actualizada sobre los riesgos psicosociales.

## II. LA REGULACIÓN PERUANA SOBRE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES, PROYECTOS DE LEY Y METODOLOGÍAS RECOMENDADAS

En el Perú, se mencionan los riesgos psicosociales en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley No. 29783 (en adelante, “LSST”), y su Reglamento. En el artículo 56 de la LSST, se señala que el empleador debe asegurarse de que la exposición a agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales presentes en el lugar de trabajo no cause daño a la salud de los empleados. También, el artículo 65 de la norma citada dispone que las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos deben considerar los agentes mencionados que puedan afectar la capacidad reproductiva de los trabajadores.

En cuanto al reglamento, se cuenta con una referencia en el literal c) del artículo 33. En concreto, se establece que, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, “SGSST”) contempla los registros de monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómico. Asimismo, el literal e) del artículo 77 dispone la consideración de los resultados de las evaluaciones de los factores psicosociales en la elaboración o actualización de la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles (en adelante, “IPERC”).

Por su parte, el artículo 103 de la norma reglamentaria señala que las evaluaciones de los riesgos para la salud comprenden agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales. Lo anterior en el marco de la vigilancia a la salud realizada por el empleador a sus trabajadores. Se señala que los resultados obtenidos y las acciones de mejora propuestas deben ser presentados al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o al Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Sin perjuicio de que la LSST y su reglamento son las únicas disposiciones vinculantes con mención a esta figura, en tanto la Seguridad y Salud en el Trabajo se enfrenta a los nuevos desafíos de la sobrecarga laboral por la globalización, empleo precario y digitalización, el Perú cuenta con una propuesta legislativa. En esta se dispusieron los Proyectos de Ley No. 1735 y No. 2135, a fin de insertar en la LSST la identificación y gestión de riesgos psicosociales (artículo 56-A), las pausas activas (artículo 78-A), y la atención psicológica y capacitación en gestión del estrés laboral (artículo 78-B).

Se resalta el artículo 78-B, en tanto se propone lo siguiente: (i) el empleador deberá asegurar el derecho de los trabajadores a recibir atención psicológica para

preservar su salud mental y afrontar el estrés laboral, (ii) el empleador podrá optar por contratar a un psicólogo para brindar esta atención o proporcionar canales para acceder a servicios de atención, (iii) trabajadores recibirían por lo menos dos jornadas de capacitación anuales. Estas medidas estarían relacionadas con la gestión del estrés laboral, siendo parte del programa anual de capacitación.

A pesar de que el Pleno del Congreso en Perú aprobó la cuestión previa del texto alternativo de los Proyectos de Ley No. 1735 y No. 2135, que buscan modificar la LSST, fueron remitidos a la Comisión de Salud y Población para un examen más detallado. El congresista que solicitó tal evaluación argumentó que el proyecto normativo requería el análisis de la Comisión de Salud y Población en lugar de la Comisión de Trabajo, ya que abordaba temas que competen a un ente técnico diferente.

Ahora bien, existen metodologías recomendadas para la identificación de riesgos psicosociales. Si bien estas no son vinculantes, para efectos de la presente investigación, conviene mencionarlas. Primero, el “Cuestionario para la de Identificación y Evaluación de Riesgos Psicosociales en los Lugares de Trabajo”<sup>1</sup>, elaborado por el Ministerio de Salud y aprobado por el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, “CONSSAT”). Con ello, la evaluación de los riesgos psicosociales se lleva a cabo de manera cuantitativa y en varias etapas.

El cuestionario toma de 15 a 20 minutos en completarse, recomendando la participación total de los trabajadores o un muestreo representativo, y en el cual la confidencialidad de las respuestas es un aspecto crucial. El cuestionario abarca dimensiones como carga de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, condiciones físicas, autonomía, balance trabajo/familia y soporte social. Con los puntajes obtenidos, se podrá realizar una clasificación del riesgo en “bajo”, “medio” y “alto”, facilitando la intervención efectiva por parte de profesionales de salud laboral.

Segundo, la “Metodología peruana para la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales laborales”<sup>2</sup>, versión del Cuestionario Psicosocial de

---

1 Publicado por medio de “Informes y publicaciones” de la página del Ministerio de Salud (enlace: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/informes-publicaciones/5650129-cuestionario-de-identificacion-y-evaluacion-de-riesgos-psicosociales-en-los-lugares-de-trabajo>).

2 Publicado por medio de “Salud Ocupacional” de la página del Ministerio de Salud (enlace: <https://www.gob.pe/54514-censopas-copsoq-metodologia-peruana-para-la-identificacion-y-evaluacion-de-los-riesgos-psicosociales-laborales>).

Copenhague (por sus siglas en inglés, “COPSOQ”) adaptada por el Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud (en adelante, “CENSOPAS”). Se trata de una plataforma de libre acceso que permite observar la evolución de los riesgos psicosociales laborales en el país desde diciembre de 2022 en adelante.

Para su aplicación, es necesario aprobar un curso que otorga el permiso para utilizar tanto la metodología como la plataforma web asociada. Esta segunda metodología cuenta con dos (2) versiones: una breve para empresas con menos de 25 trabajadores y otra para empresas con 25 o más trabajadores. El nivel de riesgo se determina subiendo las encuestas a la plataforma web, dado que las fórmulas para calcular los niveles de riesgo no han sido divulgadas.

Ambas metodologías tienen ventajas, pero es fundamental que cada empresa, junto con su profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo, elija la metodología más adecuada a su situación. Sin perjuicio de cuestionar la falta de norma vinculante respecto a este punto, se sugiere tomar en cuenta la validación de la metodología, el cálculo del nivel de riesgo y la existencia de un manual de uso para su correcta aplicación e intervención.

Sin duda, existe dificultad para legislar en función de las tendencias tecnológicas, dado que estas avanzan a un ritmo más rápido, lo que hace que sea un desafío desarrollar marcos legales efectivos para abordar los riesgos psicosociales (Correa y Quintero, 2020, p. 99). En el caso peruano, si bien puede haber disposiciones vinculantes (principalmente, la L SST y su reglamento), no se cuenta con un mayor desarrollo sobre las obligaciones específicas del empleador para su mitigación.

### **III. ¿CÓMO DEFINIR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?**

#### **1. Punto de partida: “Factores de la Organización y “Factores Personales”**

El impacto de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral no es un concepto novedoso, pero sí constituye una de las áreas con mayor potencial de desarrollo dentro de disciplinas como la Seguridad y Salud en el Trabajo, así como el derecho laboral. Este avance constante en el ámbito regulatorio y de la investigación ha llevado a un análisis más profundo de las intervenciones que pueden influir tanto en la salud y bienestar de los trabajadores como en la manera en que entendemos el trabajo (Correa y Quintero, 2020, 97).

Ante ello, se resalta que la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, “OIT”) y la Organización Mundial de la Salud (en adelante, “OMS”) han conceptualizado los “Factores Psicosociales”. Según estas entidades, esta figura se basa en dos (2) tipos de factores. Por un lado, los “Factores de la Organización”, los cuales refieren a las interacciones que ocurren entre el trabajo, el entorno laboral, la satisfacción en el trabajo y las condiciones organizacionales. Por el otro lado, los “Factores Personales”, los cuales aluden a las capacidades, necesidades, cultura y situación personal de los trabajadores fuera del entorno laboral (González, 2008).

En esa línea, de acuerdo con González, entre los “Factores de la Organización”, se cuentan con las siguientes siete (7) variables: la carga mental, el control en la toma de decisiones, el contenido del trabajo, la supervisión-participación, la definición de rol, el interés por el trabajador y las relaciones personales (2008). Según Coral, entre los “Factores Personales” se encuentran seis (6) variables, tales como la personalidad, la edad, la motivación, la formación, la actitud y la aptitud (2014, p. 20-21).

En primer lugar, los “Factores de la Organización” están relacionados con la manera en que se estructura y gestiona el trabajo dentro de una organización. Al respecto, la OIT reafirma la premisa de que estos factores conforman los “Factores Psicosociales” al señalar que las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente y las condiciones de la organización son parte de su definición (Aldrete et al, 2016, p. 9). A continuación, en línea de lo señalado por los autores citados, se expone el siguiente cuadro con las variables, una breve explicación y una posible incidencia.

Factores de la Organización		
Variable	Explicación	Incidencia
Carga mental	Esfuerzo cognitivo para cumplir con las tareas laborales. Esto incluye la cantidad de información que debe procesar, la complejidad de las tareas y el tiempo disponible para realizarlas.	Estrés, fatiga y errores en el trabajo, mientras que una carga mental adecuada puede mejorar la eficiencia y la satisfacción laboral.
Control en la toma de decisiones	Grado de autonomía que tiene un trabajador para tomar decisiones relacionadas con su trabajo. Esto incluye la capacidad de influir en cómo se realizan las tareas y en los métodos utilizados.	Un mayor control en la toma de decisiones puede aumentar la motivación y el compromiso del trabajador, mientras que una falta de control puede generar frustración y desmotivación.

Factores de la Organización		
Variable	Explicación	Incidencia
Contenido del trabajo	Características intrínsecas de las tareas laborales, como la variedad, la significancia, la identidad de la tarea y la re- troalimentación	Puede aumentar la satisfacción laboral y el sentido de logro, mientras que un contenido monótono o poco significativo puede llevar al aburrimiento y desinterés.
Supervisión – Participación	Abarca la calidad de la supervisión y el grado de participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa. Incluye aspectos como el apoyo del supervisor, la claridad en las instrucciones y la oportunidad de participar en reuniones y decisiones.	Una buena supervisión y una alta participación pueden mejorar la moral y el rendimiento del trabajador, mientras que una supervisión deficiente y una baja participación pueden generar insatisfacción y conflictos.
Definición de rol	Claridad con la que se definen las responsabilidades y expectativas del trabajador dentro de la organización. Incluye la comprensión de las tareas, los objetivos y las relaciones jerárquicas.	Una definición clara del rol puede reducir la ambigüedad y el estrés, mientras que una definición poco clara puede llevar a confusión, conflictos y baja productividad.
Interés por el trabajador	Este factor mide el grado en que la organización muestra preocupación por el bienestar físico y emocional de sus empleados. Incluye políticas de salud y seguridad, programas de bienestar y apoyo emocional.	Un alto interés por el trabajador puede mejorar la lealtad y el compromiso, mientras que una falta de interés puede resultar en alta rotación y baja moral.
Relaciones personales	Calidad de las interacciones entre los trabajadores, incluyendo aspectos como el compañerismo, el apoyo mutuo y la comunicación efectiva.	Buenas relaciones personales pueden fomentar un ambiente laboral positivo y colaborativo, mientras que relaciones conflictivas pueden generar estrés y afectar negativamente el clima laboral.

En segundo lugar, los “Factores Personales”, punto más relacionado con la psicología del ser humano, versará en el estudio del trabajador y ya no del entorno de trabajo. Estos son características individuales que pueden influir en la manera en que una persona percibe y responde a su entorno social y, por tanto, laboral (Coral, 2014, p. 20). Para un mayor detalle, al igual que con los otros factores, se expone el siguiente cuadro con las variables, una breve explicación y una posible incidencia.

Factores Personales		
Variable	Explicación	Incidencia
Personalidad	Para estos efectos, conjunto de características psicológicas que determinan los patrones de pensamiento, sentimiento y comportamiento de un individuo. La personalidad trasciende en cómo una persona interactúa con el mundo y cómo se percibe a sí misma y a los demás.	Con relación al desempeño individual, los niveles de responsabilidad, extroversión, apertura a la experiencia. Desde la dinámica del equipo, la compatibilidad entre los miembros, los conflictos y el liderazgo. Respecto a la satisfacción laboral, el ajuste de la persona-puesto, el ambiente de trabajo, la adaptabilidad y la proactividad.
Edad	La edad puede influir en diversos factores de manera tanto positiva como negativa. Por ejemplo, una persona mayor puede tener más experiencia, lo que le permite enfrentar situaciones con mayor facilidad. Sin embargo, la disminución de la capacidad física puede ser un obstáculo para realizar actividades que requieren esfuerzo físico.	Mayor experiencia y sabiduría, mejor toma de decisiones basada en experiencias pasadas. En contraste, también se contaría con reducción de la capacidad física y posible resistencia al cambio o nuevas tecnologías.
Motivación	Fuerza que impulsa a una persona a realizar una acción específica para alcanzar un objetivo determinado, basado en una necesidad identificada.	Ante una alta Motivación, se mejora el rendimiento, aumenta la productividad y fomenta la creatividad e innovación. La baja motivación puede llevar a la procrastinación, baja productividad y desinterés en las tareas asignadas.
Formación	Incluye las capacidades, conocimientos y experiencias adquiridas que los trabajadores pueden utilizar para asegurarse de que las demandas de su puesto no superen sus habilidades.	Mejora la competencia laboral, facilita la resolución de problemas y aumenta la eficiencia. La falta de formación puede resultar en errores, baja calidad del trabajo y falta de confianza en la ejecución de tareas.
Actitud	Forma en que una persona reacciona ante una situación específica. Está formada por los valores, experiencias y vivencias de la persona, que influyen en su manera de responder.	Fomenta un ambiente de trabajo saludable, mejora las relaciones interpersonales y aumenta la resiliencia ante desafíos. En contraste, puede generar conflictos, reducir la moral del equipo y afectar negativamente el clima laboral
Aptitud	Conjunto de cualidades innatas que se desarrollan y evolucionan con la experiencia y el aprendizaje, permitiendo a una persona realizar una actividad física o mental con mayor o menor eficacia.	Mejora el desempeño en tareas específicas, facilita el aprendizaje de nuevas habilidades y aumenta la confianza en las propias capacidades. En contraste, una baja aptitud puede limitar el rendimiento y el aprendizaje, y generar inseguridad en la ejecución de tareas.

Por lo expuesto, los “Factores Psicosociales” serán un punto de encuentro de los dos (2) anteriores factores en mención, siendo pasibles de interacciones que pueden afectar la salud, el desempeño y la satisfacción en el trabajo. Precisamente, la probabilidad de que suceda esta afectación resulta ser la razón de ser de los riesgos psicosociales (materia de investigación). Habiendo interiorizado los “Factores de la Organización” y los “Factores Personales”, corresponde explicar los “Factores psicosociales”.

## **2. “Factores Psicosociales” y “Riesgos Psicosociales”**

Antes de referirnos al tema del presente ítem, se debe tener clara la diferencia entre riesgo y peligro. Según la definición de peligro del glosario de términos del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley No. 29783, Decreto Supremo No. 005-2012-TR (en adelante, “RLSST”), este es la característica o condición inherente de algo que puede causar daño. Por ejemplo, una fuente o situación con el potencial de causar efectos adversos sería un producto químico tóxico o un trabajo en las alturas.

De igual manera, la misma regulación establece que se deberá entender por riesgo la probabilidad de que un peligro se manifieste bajo ciertas circunstancias y cause daños a las personas, al equipo o al medio ambiente. Es decir, el riesgo es la probabilidad de que el peligro cause daño en una situación específica. Por ejemplo, el riesgo de envenenamiento por un producto químico tóxico o el riesgo a caídas por el trabajo en las alturas.

Teniendo en cuenta lo anterior, existen diferencias entre los “Factores Psicosociales” y los “Riesgos Psicosociales”. Aunque el contraste entre estos no es siempre evidente, lo primero es descriptivo y lo segundo suele relacionarse a situaciones que presentan una alta probabilidad de afectar gravemente la salud física, social o mental de los trabajadores. Por ejemplo, la violencia y agresión en el trabajo, el acoso tanto laboral como sexual, el estrés crónico en el ámbito laboral, el síndrome de burnout o agotamiento profesional, y la inseguridad contractual (Moreno, 2011, p. 8).

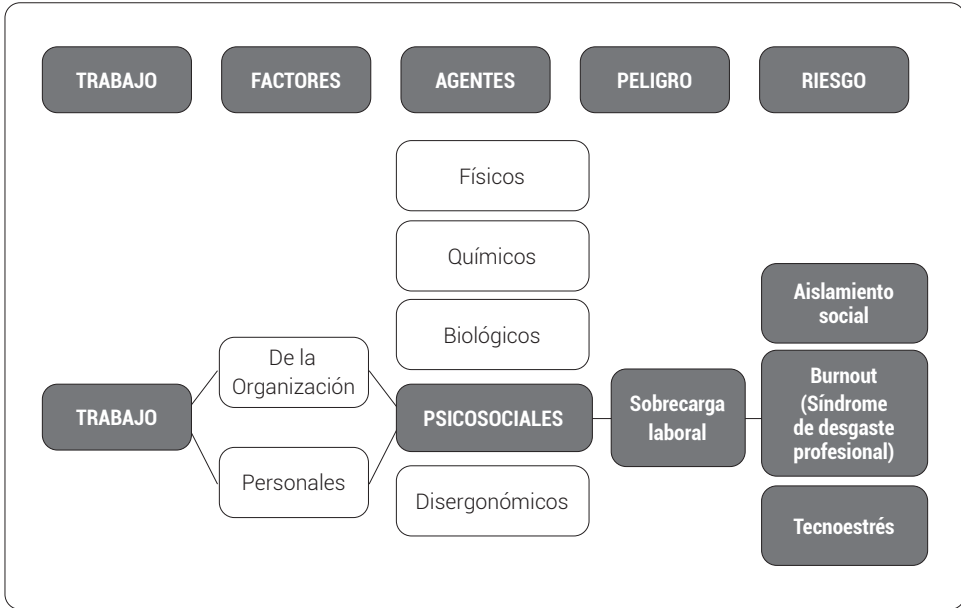
En ese orden de ideas, la OIT define los riesgos psicosociales como las interacciones que se producen entre el entorno laboral, el contenido del trabajo, las condiciones organizativas y las capacidades, necesidades, cultura y factores personales de los trabajadores (Correa y Quintero, 2020, p. 96). Sin embargo,

por su concepción genérica, enfatizamos la definición que brinda la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, “EU-OSHA”), la cual atiende el marco de la era digital.

Este se define como cualquier riesgo laboral que es nuevo o ha aumentado con el tiempo. Además, este riesgo puede ser causado por nuevos procesos, tecnologías, tipos de lugares de trabajo o cambios en el ámbito organizacional o social. Además, un riesgo existente se puede tomar en cuenta como nuevo, debido a los cambios en la percepción pública o social (EU-OSHA, 2010). Por ejemplo, el estrés o el acoso, o los nuevos conocimientos científicos que permiten clasificar un problema previamente identificado como un riesgo.

Así, la definición de la EU-OSHA resulta ser, para efectos del presente artículo, la más enfocada. Los nuevos retos de la era digital (entre estas, la intensidad laboral, los niveles de estrés y la falta de gestión de la conciliación entre la vida personal y profesional) se ven intensificadas por la globalización, el empleo precario y la digitalización. En esa línea, la prevención de riesgos psicosociales resulta fundamental para garantizar la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores, siempre y cuando atienda este dinamismo constante por el avance tecnológico y la automatización de tareas.

Caso contrario, se podría exponer más a los trabajadores a los riesgos psicosociales, tales como el aislamiento social, síndrome de desgaste profesional (burnout) y tecnoestrés, derivados de la sobrecarga laboral como peligro. Precisamente, estas afectaciones delimitadas serán las que se desarrollarán en el siguiente acápite del artículo. Para una comprensión más profunda del desglose de terminologías, a continuación, se expone el siguiente esquema con la ubicación de las figuras estudiadas.



Nota. Elaboración propia.

En síntesis, se destaca la importancia de distinguir entre “Factores Psicosociales” (punto de encuentro de los “Factores de la organización” y los “Factores Personales”) y los “Riesgos Psicosociales”. Es importante resaltar que estos últimos se refieren a situaciones con alta probabilidad de afectar gravemente la salud de los trabajadores. La prevención de estos riesgos es esencial para garantizar la seguridad y bienestar de los trabajadores, adaptándose continuamente a los avances tecnológicos y cambios organizacionales.

#### IV. AISLAMIENTO SOCIAL, BURNOUT Y TECNOESTRÉS COMO EFECTOS DE LA SOBRECARGA LABORAL

Según Raffo y otros autores, un informe de la OIT y la OMS, basado en numerosos estudios, identifica una serie de factores psicosociales presentes en el entorno laboral que pueden tener efectos negativos sobre la salud. Entre estos factores se encuentran: el mal uso de habilidades, la sobrecarga laboral, la falta de control, conflictos de autoridad, desigualdades salariales, inseguridad en el empleo, problemas en las relaciones laborales, trabajo por turnos y la exposición a peligros físicos (2013, p. 75).

Entre estas múltiples situaciones con potencial afectación a la salud de los trabajadores, se elegirá el relativo a la sobrecarga laboral. En efecto, por las pro-

fundas transformaciones económicas, tecnológicas, sociales y demográficas, se ha generado un aumento de servicios más especializado y, por tanto, con mayor demanda de tiempo. Como resultado de estas transformaciones, se cuenta con la sobrecarga laboral: situación en la que una persona tiene más trabajo del que puede manejar adecuadamente en el tiempo disponible (Domínguez-Rodríguez et al, 2017).

Ahora bien, considerando la sobrecarga laboral como un peligro latente -más aún por la era digital actual-, esta puede desencadenar o agravar el aislamiento social, el burnout (síndrome de desgaste profesional) y el tecnoestrés. Todos estos factores están interrelacionados y se influyen mutuamente, creando un ciclo que puede ser difícil de romper sin intervención y apoyo adecuados. Para un mayor análisis, a continuación, disgregamos cada una de estas posibles afectaciones.

El aislamiento social, agravado por la pandemia y, actualmente, por el teletrabajo, se entiende como la sensación de soledad y desconexión que experimentan los trabajadores al no interactuar con otras personas del entorno laboral. En palabras de Igartua, esta figura puede tener un impacto considerable en la salud mental, ya que el ser humano necesita la compañía de otros para su desarrollo. Inclusive, fuera del contexto laboral (2021, p. 186). Si bien las consecuencias del aislamiento no se pueden medir con estándares objetivos y precisos, se puede afirmar que esta figura requiere la implementación de métodos específicos para su evaluación y control.

También, el burnout o síndrome de desgaste profesional hace referencia a actitudes negativas hacia el trabajo y las personas relacionadas con él, tales como pesimismo, apatía, falta de motivación, baja implicación laboral, irritabilidad hacia los destinatarios del trabajo, y una preocupación excesiva por el confort y bienestar laboral. Además, el burnout es un síndrome tridimensional que afecta a profesionales en contacto con otras personas, en las siguientes dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal (Rivera et al, 2019).

Como última afectación, se cuenta con el tecnoestrés. De acuerdo con Agra, esta es una figura con concepto de amplio alcance y características imprecisas. Por lo tanto, todas sus facetas deben ser consideradas en la gestión preventiva (2018, p. 170). Tomando en cuenta ello, el tecnoestrés será una enfermedad

de adaptación provocada por la incapacidad para manejar de manera saludable las nuevas tecnologías informáticas (Igartua, 2021, p. 184).

Esta figura es causada por la falta de conexión, problemas con la red o con aplicaciones y programas, el temor a estar desinformado o desconectado, la infoxicación y situaciones similares. En el contexto específico que estamos tratando, los mayores riesgos estarán asociados con la conexión continua o el uso excesivo e indiscriminado de las nuevas tecnologías. A criterio de la investigación, se considera que esta afectación puede desarrollarse más en trabajadores con mayor edad, quienes probablemente no estén familiarizados con el uso de las tecnologías de la información.

Sin perjuicio de lo señalado, se debe destacar también que, algunas organizaciones ya están aprovechando estos avances tecnológicos para aliviar la sobrecarga laboral y, con ello, disminuir sus afectaciones (Correa y Quintero, 2020, p. 108). Por ejemplo, la implementación de inteligencia artificial para apoyar a los empleados en situaciones mecánicas que puede mejorar su desempeño y eficiencia, la creación de programas de recreación e interacción humana, entre otras medidas que se detallarán en el siguiente apartado.

## **V. ALGUNAS OPCIONES PARA ABORDAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES POR PARTE DE LAS EMPRESAS**

La manera en la que los riesgos psicosociales son gestionados a nivel empresarial, de forma directa o indirecta, revela que no están adecuadamente cubiertos por los mecanismos y políticas vigentes (Correa y Quintero, 2020, p. 101). En efecto, mientras más tiempo pase, más difícil será adaptar la normativa para abordar las deficiencias en la regulación de esta área. Por lo tanto, es necesario una estrategia más coordinada, ya que la regulación por sí sola no parece ser un enfoque lo suficientemente efectivo.

Tomando en cuenta el peligro y los riesgos psicosociales específicos del ítem anterior, para abordar la sobrecarga laboral, se pueden implementar medidas como la mejora de la gestión del tiempo, delegar responsabilidades y tareas a otros empleados, establecer límites en el uso del teléfono, y entrenar técnicas de resolución de problemas (Domínguez-Rodríguez et al, 2017). De igual manera, se pueden implementar programas en los reglamentos internos de trabajo para garantizar que los trabajadores no enfrenten riesgos psicosociales (Sáenz y Terán, 2022).

No obstante, de cara a un país con diferentes realidades, se considera pertinente que se tomen medidas por medio de la negociación colectiva. Si bien existe un marco legislativo general, resulta crucial la creación de regulaciones específicas o adaptadas a la prestación de servicios que aborden problemas concretos. Así, la negociación colectiva puede servir para establecer políticas para la gestión del equilibrio entre el trabajo y la vida personal, la programación de capacitaciones para el uso de tecnologías, el uso de la inteligencia artificial para facilitar tareas, entre otras medidas (De Stefano, 2019).

Ello sin menoscabo de que el empleador, por su propia cuenta, adopte medidas específicas para asegurar el cumplimiento de un horario de trabajo, que incluyan la obligación de abstención y, si es necesario, la implementación de bloqueos automáticos (Igartua, 2021, p. 194). Además, se pueden utilizar sistemas para el cumplimiento de horarios eficientes o de resultados, adaptados a las características del sector o la empresa, así como a las nuevas modalidades de trabajo. Sin embargo, por la generación de nuevas funciones -cada vez, más especializadas-, es probable que estas medidas no sean suficientes.

Es esencial, entonces, una estrategia coordinada que complemente la regulación con medidas prácticas, como la mejora en la gestión del tiempo y la delegación de tareas. La negociación colectiva puede ser clave para crear regulaciones específicas que aborden problemas concretos, como el equilibrio entre trabajo y vida personal, y el uso de tecnologías. Ello sin perjuicio de que, los empleadores adopten medidas específicas para evitar la sobrecarga laboral y prevenir riesgos psicosociales.

## VI. CONCLUSIONES

En mérito de los ítems desarrollados, se llegaron a los siguientes hallazgos:

- La normativa vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo menciona la necesidad de evaluar y gestionar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. Sin embargo, ello no es suficiente para su prevención, lo que ha llevado a la propuesta de modificaciones a la LSST para la identificación y gestión de riesgos psicosociales, y atención psicológica.
- El Ministerio de Salud cuenta con dos (2) metodologías para la identificación y evaluación de riesgos psicosociales: el “Cuestionario para la Identificación y Evaluación de Riesgos Psicosociales en los Lu-

gares de Trabajo” y la “Metodología peruana para la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales laborales”. Ambas ofrecen herramientas cuantitativas y cualitativas; sin embargo, ninguna es vinculante y, por tanto, no podría ser materia de fiscalización.

- Para entender los riesgos psicosociales, se debe considerar que los factores psicosociales se dividen en “Factores de la Organización” y “Factores Personales”. Los primeros incluyen variables como la carga mental, el control en la toma de decisiones y las relaciones personales, mientras que los segundos abarcan la personalidad, la edad y la motivación. Con ello, los riesgos psicosociales se refieren a situaciones con probabilidad de afectar gravemente la salud de los trabajadores.
- La prevención de riesgos psicosociales es esencial para garantizar la seguridad y bienestar de los trabajadores, especialmente en un contexto de constante avance tecnológico y cambios organizacionales. La identificación y gestión adecuada de estos riesgos pueden mitigar efectos negativos como el aislamiento social, el burnout y el tecnoestrés. Adaptarse a las nuevas realidades laborales, mediante metodologías validadas y estrategias coordinadas, es fundamental para enfrentar los desafíos que presentan los factores psicosociales en el entorno laboral moderno.
- Finalmente, entre las medidas para adaptarse a tales retos, se encuentra que las empresas gestionen los riesgos psicosociales, a través de la mejora de la gestión del tiempo, delegar responsabilidades, y establecer límites en el uso de medios tecnológicos. A su vez, la negociación colectiva puede ser clave para crear regulaciones específicas que aborden problemas concretos, como el equilibrio entre trabajo y vida personal y el uso de tecnologías.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agra Viforcós, B. (2018), “Riesgos laborales en la industria y el trabajo 4.0”, en García Novoa, César; Santiago Iglesias, Diana (Dtores.), *4ª Revolución Industrial: impacto de la automatización y la inteligencia artificial en la sociedad y la economía digital*, Navarra, 609-631.
- Aldrete Rodríguez, M. et al. (2016). Factores psicosociales y estrés en personal de enfermería de un hospital público de tercer nivel de atención. *Revista de Salud Pública y Nutrición*. 15 (3), 8-15.

- Andrés Pueyo, A. (2008). La personalidad. Barcelona, Editorial UOC. ISBN 9788497887328
- Coral Alegre, M. (2014). Análisis, evaluación y propuesta de controles de riesgos ergonómicos y psicosociales en una empresa de reparación de motores eléctricos. [Tesis para optar el título de Ingenio Industrial, Pontificia Universidad Católica del Perú].
- Correa Carrasco, M. y Quintero Lima, M. G. (2020). Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales (Objetivos de Desarrollo Sostenible 3, 5, 8, 10). Universidad Carlos III de Madrid, 95-109.
- De Stefano, V. (2019) “Negotiating the Algorithm”: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection.
- Domínguez-Rodríguez, I., Prieto-Cabras, V. y Barraca-Mairal, J. (2017). Un estudio de caso de trastorno adaptativo con ansiedad por situación de sobrecarga laboral. *Clínica y Salud*, 28(3), 139-146. <https://dx.doi.org/10.1016/j.clysa.2017.05.003>
- González Maestre, D. (2008). Ergonomía y psicología. Quinta edición. Madrid: Fundación Confemetal.
- Igartua Miró, M. (2021). Teletrabajo y riesgos psicosociales: La imperiosa necesidad de reforzar la tutela preventiva. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 3, 175-212.
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 4-19. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Raffo Lecca, E., Ráez Guevara, L. y Cachay Boza, O. (2013). Producción y gestión de riesgos psicosociales. *Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial*, 16(2), 70-79.
- Rivera Guerrero, Á., Ortiz Zambrano, R., Miranda Torres, M. y Navarrete Freire, P. (2019). Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). *Revista Digital De Postgrado*, 8(2): e163.
- Sáenz Segovia, M. y Terán Pintado, A. (2022). Cómo se relaciona la sobrecarga laboral, con la aparición de síntomas músculo esqueléticos en trabajadores de la construcción durante el periodo setiembre – noviembre 2022. [Tesis de maestría en Seguridad y Salud Ocupacional de la Universidad Central del Ecuador].