



CENSOPAS COPSOQ

Análisis situacional de los riesgos psicosociales laborales en el Perú

2023



Equipo técnico:

Mg Ps. Martha Lucero Perez

Mg Ps. Iselle Sabastizagal Vela

Mg Ps. Miguel Burgos Flores

Lic. Jimmy Cainamarks Alejandro

Mg Med. Jonh Astete Cornejo

Lic TM. Kevin Mayma Aguirre

Sub Dirección de Medicina del Trabajo y Ambiental - SUMTAM - CENSOPAS

Instituto Nacional de Salud - INS

Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud -
CENSOPAS

Sub Dirección de Medicina del Trabajo y Ambiental - SUMTAM

Lima, 27 de diciembre de 2023

ÍNDICE

RESUMEN.....	4
I. INTRODUCCIÓN.....	5
1.1. Metodología CENSOPAS-COPSOQ.....	7
1.2. Normatividad aplicable.....	11
II. METODOLOGÍA.....	12
2.1. Público objetivo.....	13
2.2. Actividades programadas institucionales del CENSOPAS-INS.....	13
Formación de evaluadores en metodología CENSOPAS-COPSOQ.....	13
Fortalecimiento de entidades públicas en monitoreo de riesgos psicosociales.....	13
Desarrollo de la Plataforma CENSOPAS-COPSOQ.....	14
Observatorio Nacional de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.....	15
2.3. Análisis de datos.....	15
III. RESULTADOS.....	16
3.1. Formación de evaluadores y entidades públicas en monitoreo de riesgos psicosociales....	16
3.2. Resultados de usabilidad de la plataforma CENSOPAS-COPSOQ.....	16
3.3. Observatorio Nacional de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.....	19
IV. CONCLUSIONES.....	26
4.1. Conclusiones.....	26
4.2. Recomendaciones.....	28
V. BIBLIOGRAFÍA.....	30
VI. ANEXOS.....	31
6.1. Figuras complementarias.....	31

RESUMEN

El presente informe tiene como objetivo exponer de manera detallada las actividades operativas llevadas a cabo por el Instituto Nacional de Salud (INS), a través de la Subdirección de Medicina del Trabajo y Ambiental del Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud (CENSOPAS-SUMTAM). Este informe se enmarca dentro de las funciones institucionales del centro como entidad técnica en el ámbito de la salud ocupacional y la supervisión de los riesgos laborales a nivel nacional, y en específico de los riesgos psicosociales de origen laboral.

Durante el periodo de noviembre de 2022 a noviembre de 2023, CENSOPAS-SUMTAM ha llevado a cabo la totalidad de las actividades operativas programadas que incluyen la formación gratuita y periódica de evaluadores en la metodología CENSOPAS-COPSOQ, con cursos teóricos y prácticos a través del aula virtual INS, el fortalecimiento de entidades públicas en la evaluación de riesgos psicosociales, y el desarrollo de la Plataforma CENSOPAS-COPSOQ, una herramienta web gratuita para el registro y análisis de datos de encuestas. Además, se ha establecido el Observatorio Nacional de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, una plataforma informativa que consolida estadísticas de riesgos psicosociales a nivel nacional, con enfoque epidemiológico y respetando la privacidad de datos para respaldar decisiones gubernamentales.

El análisis nacional de riesgos psicosociales laborales destaca una preocupante prevalencia de riesgo psicosocial, siendo los factores de riesgos principales el Control sobre el trabajo, Capital social, el Apoyo social y calidad de liderazgo, señalando la necesidad de abordar problemas como la falta de posibilidades de desarrollo, claridad de roles y relaciones interpersonales. En el contexto de 2023, la identificación temprana de estos factores permite anticipar incidencias de estrés laboral, burnout, entre otros problemas de salud asociados a riesgos psicosociales, subrayando la importancia de prever la demanda de atención en salud y fortalecer condiciones de trabajo seguro. Estos resultados establecen una directriz para la inclusión de estas consideraciones en las agendas del sector trabajo y salud, reconociendo su impacto en el capital humano y el desarrollo económico del país.

CENSOPAS-SUMTAM
Instituto Nacional de Salud (INS)

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad existe la tendencia a organizar y regular el trabajo con sistemas de calidad, seguridad y tecnología, buscando optimizar el esfuerzo y aumentar la productividad y rentabilidad de las organizaciones para poder permanecer en un mercado competitivo y globalizado. Sin embargo, esta vorágine de innovación obliga al personal a modificar su estilo de trabajo y adaptarse a los nuevos requerimientos de la empresa^{1,2}

Estos requerimientos están inmersos en el aspecto social, las relaciones laborales, las condiciones de trabajo, horarios, turnos, carga de trabajo, infraestructura, clima laboral, ritmo de trabajo; que en una organización constituyen los factores psicosociales, los cuales si no se encuentran bajo control e interactúan con el trabajador de manera positiva, se convierten en *factores de riesgo psicosocial*, propiciando el desarrollo de diversas patologías tanto físicas como aquellas que afectan la salud mental y el desempeño del trabajador, generando el deterioro de las condiciones de trabajo, estrés y otros trastornos de la salud^{3,4}.

El conocer qué factores de riesgo psicosociales son los que se hallan presentes en las organizaciones, permite tener una visión precisa de cómo se desarrolla el trabajo en las diferentes actividades laborales en el país y adoptar medidas para la prevención de éstos y mejorar así la calidad de vida del trabajador dentro de su organización, así como en su entorno⁵.

La normativa peruana, específicamente la Ley 29783 de Seguridad y Salud en el trabajo y su Reglamento D.S. 005-2012-TR en el cual en el artículo 30° precisa que “*en el caso del inciso c) del artículo 35° de la Ley, las recomendaciones deben considerar los riesgos en el centro de trabajo y particularmente aquellos relacionados con el puesto o función, a efectos de que el trabajador conozca de manera fehaciente los riesgos a los que está expuesto y las medidas de protección y prevención que debe adoptar o exigir al empleador*”⁶.

Para llevar a cabo dichos procesos es necesario el uso de instrumentos validados y fiables garantizando que las puntuaciones obtenidas identifican y evalúan las exposiciones a factores de riesgo psicosociales en las organizaciones; requiriendo que estos instrumentos de evaluación tengan una base conceptual clara basada en evidencias científicas⁷. Es decir, sean validados a la realidad del trabajador peruano y fundamenten la implementación de

procedimientos que permitan el desarrollo de actividades de control y prevención de los riesgos psicosociales laborales, mejorando de ese modo, la calidad y productividad de la misma; permitiendo, además la obtención de una herramienta metodológica que pueda ser aplicada de manera confiable y válida en nuestro país⁷.

Actualmente el Perú no cuenta con un sistema de Vigilancia de Riesgos Psicosociales Laborales que podría ayudar a tomar mejores decisiones en la gestión de este riesgo laboral. Por otro lado, muchos especialistas vienen desarrollando sus servicios sin un entrenamiento estándar, además de herramientas validadas que sean eficientes, fáciles de usar y con una gestión de información dinámica y ágil. Estas limitaciones podrían generar que el servicio sea difícilmente comprensible para los empleadores y tediosos para los especialistas en su aplicación. Siendo importante resaltar que el Instituto Nacional de Salud /CENSOPAS luego de un riguroso trabajo de adaptación y validación da origen al CENSOPAS-COPSOQ, el cual es un instrumento confiable y válido que está enmarcado en nuestra realidad⁸. y el cual además del cuestionario tiene una Plataforma que permite la adaptación de los cuestionarios, así como la valoración y resultados de la evaluación efectuada⁸.

En el período 2023 el Instituto Nacional de Salud -INS- a través del Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud - CENSOPAS- ha desarrollado un plan de capacitación para el uso, aplicación y manejo del CENSOPAS-COPSOQ, metodología cuya finalidad es la de brindar, a las distintas organizaciones que operan en el territorio nacional, una herramienta para gestionar riesgos psicosociales mediante su identificación y posterior aplicación de medidas preventivas, permitiendo así proteger la salud de sus trabajadores.

En ese sentido, este informe presenta el análisis situacional de los riesgos psicosociales laborales en el Perú, de acuerdo con la información registrada en la plataforma CENSOPAS-COPSOQ durante el año 2023.

1.1. Metodología CENSOPAS-COPSOQ

El CENSOPAS-COPSOQ, es un Método para identificar y evaluar los riesgos psicosociales del trabajo a través de una técnica participativa que incluye a todos los interesados que trabajan dentro de una organización (trabajadores operativos, administrativos, supervisores, jefes, gerentes, directores, entre otros).

Al igual que el método de origen, agrupa buena parte de las dimensiones propuestas por los Modelos teóricos de demanda-control-apoyo social de Karasek y Therorell y esfuerzo-recompensa de Siegrist, Modelo Socio técnico, y el Modelo Vitamínico; estos modelos distintos, pero conceptualmente próximos y complementarios, permiten identificar las características de la organización del trabajo que afectan la salud, lo que se conoce como Teoría General de Estrés.

El método se orienta a la PREVENCIÓN DE RIESGOS, identificando y evaluando en qué nivel se encuentran éstos y cómo podrían impactar en la salud de los trabajadores. La versión media del Método CENSOPAS-COPSOQ consta de 112 preguntas (con respuestas de “tipo Likert”), las preguntas están divididas en 08 categorías: sociodemográficas, condiciones laborales, factores psicosociales, satisfacción con el trabajo, salud general, salud mental, estrés y burnout.

El Método CENSOPAS-COPSOQ incluye 20 Subdimensiones dentro de la categoría Factores psicosociales, conformada por 69 ítems, integradas en 06 grandes grupos relacionadas entre ellas en el contexto de la salud laboral y con una relación directa e independiente con la salud general y la satisfacción en el trabajo (Tabla 1).

Las **exigencias psicológicas del trabajo** se dividen en dos aspectos: cuantitativos y emocionales. Las primeras se relacionan con la cantidad y tiempo asignado para realizar las tareas, siendo altas cuando hay más trabajo del que se puede completar en el tiempo establecido. Esto puede deberse a carencia de personal, mala planificación, estructura salarial inadecuada o problemas tecnológicos. El ritmo de trabajo, vinculado a la intensidad laboral, comparte su origen con las exigencias cuantitativas. Las exigencias emocionales incluyen la necesidad de ocultar emociones, particularmente en trabajos de servicio a personas, como salud o educación. También implica la gestión de transferencia de sentimientos en ocupaciones donde se busca inducir cambios en los demás. Estas demandas son intrínsecas a ciertos trabajos y requieren habilidades específicas, aunque la exposición puede reducirse mediante la disminución de horas laborales o pacientes

atendidos. La prevención incluye el desarrollo de habilidades y estrategias de protección emocional.

El **conflicto trabajo-familia** se manifiesta en la necesidad de equilibrar las demandas laborales con las responsabilidades domésticas-familiares, impactando negativamente en la salud y bienestar. El desarrollo simultáneo de ambas actividades aumenta las horas de trabajo total, generando un conflicto de tiempos, especialmente para las mujeres. La "doble presencia" implica demandas sincrónicas de los ámbitos laboral y doméstico, siendo elevadas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares. Esto se relaciona con aspectos cuantitativos del trabajo, como la duración o modificación de la jornada laboral, así como con la autonomía sobre esta, como horarios incompatibles con las responsabilidades familiares o sociales. Este conflicto representa un desafío significativo en la conciliación de roles laborales y familiares.

El **control sobre el trabajo**, según Karasek, abarca dos dimensiones cruciales para la salud: influencia (autonomía) y desarrollo de habilidades. La influencia se refiere a la autonomía en las decisiones diarias, tanto en las tareas como en la forma de llevarlas a cabo, relacionándose con la participación en decisiones y la posibilidad de autonomía. Este aspecto puede influir en las oportunidades de desarrollo, que se relacionan con la aplicación y adquisición de conocimientos y habilidades a través de la complejidad y variedad de las tareas. La estandarización y repetición del trabajo se consideran nocivas, mientras que la complejidad y creatividad son positivas. Además, el sentido del trabajo, vinculado a valores como utilidad e importancia social, contribuye a enfrentar de manera positiva las exigencias laborales. La conexión entre el contenido del trabajo y su contribución al producto o servicio final es esencial para que el trabajo tenga significado.

Nuestra cuarta dimensión es el **Apoyo social y calidad de liderazgo**. El entorno laboral influye en la salud a través de las relaciones interpersonales y la gestión de roles. El apoyo social, tanto de compañeros como de superiores, es esencial para realizar el trabajo de manera efectiva. La falta de apoyo puede vincularse a prácticas de gestión que fomentan la competencia individual en lugar de la cooperación. La calidad del liderazgo, relacionada con los principios y procedimientos de gestión de personal, también impacta en estas relaciones. El sentimiento de grupo, componente emocional del apoyo social, refleja la calidad de las relaciones en el trabajo. La previsibilidad, la claridad de roles y la gestión de conflictos de roles son cruciales para un entorno laboral saludable, involucrando

información adecuada, conocimiento claro de tareas y la resolución de demandas contradictorias. Estos elementos contribuyen a un ambiente de trabajo positivo y a la salud general de los empleados.

El "modelo esfuerzo-recompensa" destaca la importancia del equilibrio entre el esfuerzo invertido en el trabajo y las **compensaciones del trabajo**. Además del salario, el reconocimiento y la estabilidad laboral son esenciales para la salud laboral. El reconocimiento implica la valoración y trato justo por parte de la dirección, relacionándose con aspectos como la participación en decisiones, la equidad en promociones y asignación de tareas, y la adecuación del salario. La inseguridad sobre el empleo se refiere a la preocupación por la estabilidad y las oportunidades laborales futuras, mientras que la inseguridad sobre las condiciones de trabajo aborda la ansiedad ante cambios no deseados en aspectos fundamentales del trabajo. Ambas formas de inseguridad están vinculadas a la salud y pueden variar según las responsabilidades y etapas de vida de los trabajadores. Estos elementos resaltan la importancia de un equilibrio justo entre esfuerzo y recompensa para mantener la salud laboral.

Finalmente, el concepto de **capital social** en las organizaciones, derivado de trabajos como los de Bourdieu, se define como el conjunto de recursos colectivos que permiten a los miembros resolver tareas clave de la organización. La colaboración entre miembros desiguales en el poder requiere confianza, que se genera a través de la justicia organizativa. La justicia, con sus componentes distributivos, procedimentales y relacionales, está vinculada a la equidad en el trato laboral y la participación en decisiones. La falta de justicia puede originarse en prácticas de gestión laboral, afectando aspectos como la distribución de tareas o la promoción. La confianza vertical, relacionada con la seguridad en la competencia y actuación adecuada de la dirección y los trabajadores, se construye sobre la base de experiencias previas de justicia organizativa y prácticas de gestión transparentes y equitativas. Ambos aspectos, justicia y confianza, contribuyen al capital social de una organización y se asocian positivamente con la salud laboral.

Tabla 1. Dimensiones del cuestionario CENSOPAS-COPSOQ

Grupos	Dimensiones psicosociales
Exigencias psicológicas en el trabajo	Exigencias cuantitativas
	Ritmo de trabajo
	Exigencias emocionales
	Exigencia de esconder emociones
Conflicto trabajo-familia	Doble presencia
Control sobre el trabajo	Influencia
	Posibilidades de desarrollo
	Sentido del trabajo
Apoyo social y calidad de liderazgo	Apoyo social de los compañeros
	A poyo social de superiores
	Calidad de liderazgo
	Sentimiento de grupo
	Previsibilidad
	Claridad de rol
	Conflicto de rol
Compensaciones del trabajo	Reconocimiento
	Inseguridad sobre el empleo
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo
Capital social	Justicia
	Confianza vertical

Estas grandes dimensiones se relacionan entre ellas en el marco de la salud laboral. Aunque cada una pueda tener una relación directa e independiente con la salud y la satisfacción en el trabajo.

El método incluye pasos para su correcta implementación:

Tabla 2. Pasos para la implementación del cuestionario CENSOPAS-COPSOQ



Una vez finalizada la planificación de la implementación del proceso psicométrico cuantitativo, se procede a la implementación de las medidas preventivas, valoradas y definidas por el servicio de seguridad y salud en el trabajo; considerando la implementación, monitoreo y evaluación de la eficacia de dichas medidas preventivas.

1.2. Normatividad aplicable

- Ley N° 26842 Ley General de Salud.
- Ley N° 27657 Ley del Ministerio de Salud
- Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Ley N° 29497, Nueva Ley procesal del trabajo
- Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Decreto Supremo N° 018-2021-TR, que aprueba la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030
- Resolución Ministerial N° 050-2013-TR. Modelos de Registros y Guía básica del SGSST
- Resolución Ministerial N° 375-2008-TR. Norma básica de Ergonomía

II. METODOLOGÍA

2.1. Público objetivo

Como parte de las actividades operativas del Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud (CENSOPAS), en la meta asignada a la Subdirección de Medicina de trabajo y ambiental (SUMTAM), se realizaron actividades formativas y de difusión del instrumento CENSOPAS-COPSOQ, dirigidos a entidades públicas y privadas, a nivel nacional, ofreciendo asesoría directa y resultados de los monitoreos psicosociales baremados por sector económico de procedencia o región geográfica. Las formaciones de evaluadores presentaron un perfil dirigido a Profesionales de la salud y otros trabajadores de los servicios de seguridad y salud en el trabajo.

2.2. Actividades programadas institucionales del CENSOPAS-INS

Formación de evaluadores en metodología CENSOPAS-COPSOQ

Desde finales del año 2022 (noviembre) hasta noviembre de 2023, se han realizado capacitaciones asincrónicas del uso del método a través del aula virtual INS <https://aulavirtual.ins.gob.pe/>. Las inscripciones se realizan en línea a través de la web <https://sites.google.com/view/censopas-copsoq/capacitacion>.

Estas capacitaciones comprenden el desarrollo de 3 módulos, los dos primeros son teóricos relacionados a las bases teóricas del uso del método y el último es de enfoque práctico a través de videos demostrativos del uso de la plataforma CENSOPAS-COPSOQ.

El curso culmina con la calificación de los participantes, quienes una vez aprobado el curso, acceden a su constancia de participación y previa declaración de consentimiento de condiciones de uso, obtienen el acceso de la plataforma CENSOPAS-COPSOQ.

Fortalecimiento de entidades públicas en monitoreo de riesgos psicosociales

La Subdirección de Medicina del Trabajo y Ambiental (SUMTAM) del CENSOPAS, a través de su equipo CENSOPAS-COPSOQ, desarrolló el primer Curso –Taller para la evaluación de riesgos psicosociales laborales con la Metodología CENSOPAS-COPSOQ

en entidades públicas del gobierno central, los días 24 y 25 de octubre del 2023, con el fin de fortalecer las competencias de uso y aplicabilidad del método en la gestión de riesgos psicosociales laborales en las instituciones públicas. Asimismo, se solicitó la participación de los responsables de la oficina de recursos humanos y el personal de salud a cargo del servicio de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de garantizar la capacidad técnica de las entidades públicas en el monitoreo e implementación de mejoras ante riesgos psicosociales identificados.

Desarrollo de la Plataforma CENSOPAS-COPSOQ

La aplicación de la metodología del CENSOPAS-COPSOQ como instrumento de vigilancia de riesgos psicosociales para uso tanto de los evaluadores como de los investigadores, requiere de un sistema de información sistematizado y estructurado que facilite la gestión y análisis de los datos, transformándolos en fuentes de información. Por ello, se ha desarrollado una plataforma web adaptable a todo tipo de dispositivo digital, que facilita el registro, así como el análisis de los resultados de las encuestas. Esta plataforma está disponible de manera gratuita de forma ilimitada en <https://censopascopsoq.ins.gob.pe/> para todos los evaluadores que hayan culminado su entrenamiento en uso del método a través del Aula Virtual INS.

El diseño, desarrollo e implementación de este sistema de información estuvo a cargo de los investigadores de CENSOPAS en un trabajo colaborativo con la Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (OTIC) del INS, basado en la aplicación del diseño centrado en el usuario a través de la metodología Design Thinking, con un enfoque de co-creación con participación activa de los usuarios funcionales a través de la evaluación constantes de las características del sistema. La primera versión de la plataforma fue lanzada a inicios del 2022 y desde entonces se han ido introduciendo nuevas características funcionales que ayudan a los evaluadores a realizar un proceso de análisis de datos con mayor rapidéz, en un ambiente seguro de control de datos, con la validez de análisis sensible a la realidad peruana (debido al uso de los baremos peruanos) y el entrenamiento y soporte técnico del Instituto Nacional de Salud.

Observatorio Nacional de Riesgos Psicosociales en el Trabajo

Este recurso se encuentra publicado en <https://sites.google.com/view/censopas-copsoq/observatorio> y corresponde a la visualización de la información estadística consolidada de la vigilancia de riesgos psicosociales en los centros laborales a nivel nacional que han sido registrados a través de los evaluadores CENSOPAS-COPSOQ. Este recurso es de característica informativa y agrupa los resultados de estos riesgos a nivel de sectores económicos y de región geográfica, los cuales se manejan de manera dissociada y anónima para fines exclusivamente epidemiológicos y de base para la toma de decisiones a nivel gubernamental. No identifica información de empresas o centros laborales de manera individual ni busca generar sanciones.

2.3. Análisis de datos

Se llevaron a cabo análisis descriptivos de los factores protectores y de riesgo psicosociales para la salud mental de los trabajadores y variables sociolaborales. Los resultados se presentan utilizando: 1) figuras y tablas para la caracterización de los participantes; 2) mapas geográficos para la distribución de las variables sociolaborales por región, y 3) gráfico de semáforo con los factores de riesgo psicosociales identificados.

III. RESULTADOS

3.1. Formación de evaluadores y entidades públicas en monitoreo de riesgos psicosociales

En el periodo abarcado desde noviembre de 2022 a noviembre de 2023 se han realizado 7 cursos de capacitación de manera asincrónica y 1 de manera presencial (24 y 25 de octubre de 2023), permitiendo capacitar con nota aprobatoria a 602 participantes de 1232 inscritos, quienes pueden acceder al uso del método y la plataforma de manera gratuita e ilimitada.

Tabla 3. Participantes del Curso de Evaluación de Riesgos Psicosociales Método CENSOPAS-COPSOQ

GRUPO	NO APROBÓ	APROBÓ	Total
01. GRUPO (Dic 2022)	42	80	122
02. GRUPO (17 ENE al 6 FEB 2023)	73	77	150
03. GRUPO (06 MAR al 26 MAR 2023)	70	61	131
04. GRUPO (8 MAY al 28 MAY 2023)	73	96	169
05. GRUPO (3 JUL al 23 JUL 2023)	62	69	131
06. GRUPO (4 SET al 24 SET 2023)	211	107	318
07. GRUPO (24 y 25 OCT 2023)	-	33	33
08. GRUPO (8 NOV al 28 NOV 2023)	99	79	178
Total	630	602	1.232

Todos los participantes pasaron por una evaluación de los criterios de elegibilidad por perfil señalados en el capítulo anterior, por medio de la revisión de sus currículum vitae y el contraste con plataformas gubernamentales de consulta, como SUNAT y SUNEDU. Al finalizar el curso, se valoró el conocimiento técnico en riesgos psicosociales laborales y el uso de la plataforma web mediante pruebas objetivas y un trabajo práctico, lo que garantiza que el evaluador cuenta con las capacidades necesarias para implementar un monitoreo de riesgos psicosociales en centros laborales.

3.2. Resultados de usabilidad de la plataforma CENSOPAS-COPSOQ

Como parte del proceso co-creativo del desarrollo de la plataforma informática del CENSOPAS-COPSOQ, se han realizado evaluaciones de usabilidad durante los

entrenamientos de uso. Para ello, se ha empleado el instrumento System Usability Scale (SUS) para medir el grado de satisfacción en el uso del instrumento, así como recibir recomendaciones y sugerencias de mejora del sistema de información. Los datos recogidos permiten al equipo de investigación identificar oportunamente nuevas necesidades que surjan a través del uso de las herramientas para incorporarlas al desarrollo posterior del sistema.

Hasta la fecha han participado 539 evaluadores que han completado la encuesta. Se ha logrado alcanzar una puntuación SUS de 79.57 % lo cual lo clasifica en el rango de aceptabilidad como “Bueno” de manera promedio entre todos los participantes.

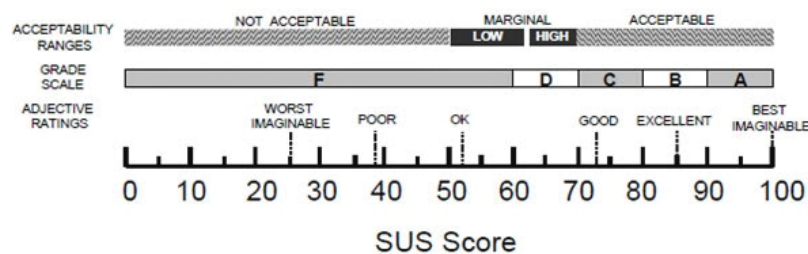


Figura 1. Calificación del System Usability Scale (SUS) para medir el grado de satisfacción en el uso del instrumento

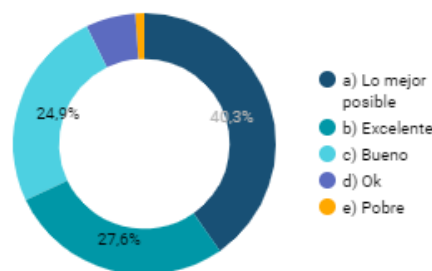


Figura 2. Valoración System Usability Scale (SUS) general del uso de la plataforma CENSOPAS-COPSOQ

De manera general, un 40,3 % de los participantes calificaron a la plataforma CENSOPAS-COPSOQ como “Lo mejor posible” que comprende un rango de 85 % - 100 % de usabilidad. Seguido de “Excelente” 27,6 % y “Bueno” 24,9 %.

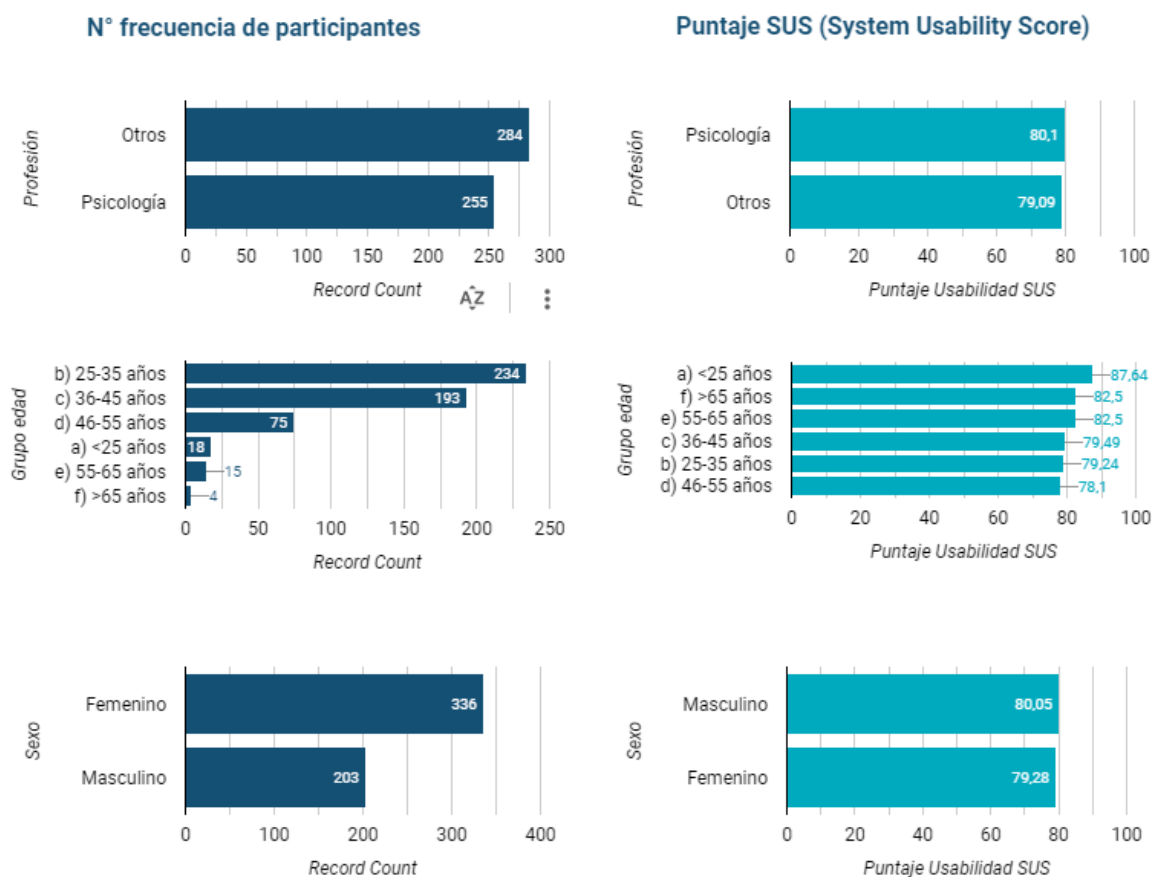


Figura 3. Características sociodemográficas y puntuación System Usability Scale (SUS)

Como se observa en la imagen anterior, la mayoría de participantes fueron de profesión psicólogos $n=255$ (47,3 %), la mayoría estuvo entre los 25-35 años $n= 234$ (43.4 %) y fueron del sexo femenino $n=336$ (62,3 %). Entre los resultados se observa un mayor nivel de usabilidad entre los usuarios de profesión psicología $SUS = 80,1$ %, menores de 25 años $SUS= 87,64$ % y del sexo masculino $SUS= 80.05$ %.

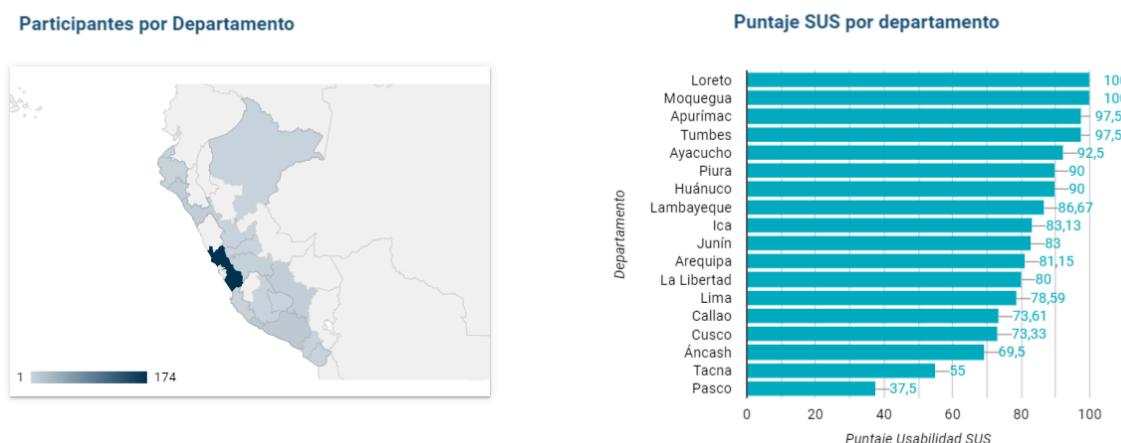


Figura 4. Características geográficas de los evaluados con el System Usability Scale (SUS)

Entre las características geográficas, la mayoría de las respuestas provienen de participantes de Lima $n = 174$, obteniendo un valor SUS = 78.59 %. Se observan niveles altos de usabilidad (>90 %) en participantes de Loreto, Moquegua, Apurímac, Tumbes, Ayacucho, Piura y Huánuco. Por el contrario se observaron niveles muy bajos de usabilidad <60 % en los departamentos de Tacna y Pasco, debido a que sólo participaron 1 evaluador por cada región.

3.3. Observatorio Nacional de Riesgos Psicosociales en el Trabajo

El observatorio de riesgos psicosociales laborales CENSOPAS-COPSOQ es una plataforma de acceso abierto que permite visualizar el comportamiento de los riesgos psicosociales laborales en nuestro país desde diciembre de 2022 en adelante.

Durante el periodo noviembre 2022 a noviembre 2023 la metodología CENSOPAS-COPSOQ ha sido aplicada en 151 centros laborales distribuidos en diferentes regiones del país, concentrando el mayor número de ellos en la región costa con un 97.4%, de los cuales Lima abarca la mayor proporción de evaluados (Ver figura 5). En cuanto al sector económico, los centros laborales se desempeñan en el sector servicios (56%), manufactura (19%), transportes y comunicaciones (12%), Extractiva (8%), comercio (3%) y finalmente construcción (2%) (Ver figura 6). En la evaluación comparativa de los resultados tanto la distribución por Regiones como por Sector económico presentó

evidencias estadísticamente significativas ($p < 0.05$), lo cual justifica la generación de baremos por sector y región económica distinta a fin de evitar caer en sesgo al analizar la presencia o ausencia de un riesgo psicosocial, este criterio fue aplicado tanto en el estudio de validación del Cuestionario CENSOPAS-COPSOQ como con la actualización periódica de baremos de las 6 Dimensiones y 20 Subdimensiones en el aplicativo web.

Cabe señalar que el total de 15 773 trabajadores participaron en el proceso de evaluación de dichos centros laborales siguiendo la metodología de intervención y los principios de CENSOPAS-COPSOQ, es decir se inició con el proceso de exposición de metodología a los empleadores, se sensibilizó a los trabajadores en riesgos psicosociales y los beneficios de su participación en el monitoreo, se garantizó el anonimato de los trabajadores en las evaluaciones y se presentaron informes que presentaron las recomendaciones basadas en la evidencia recolectada.

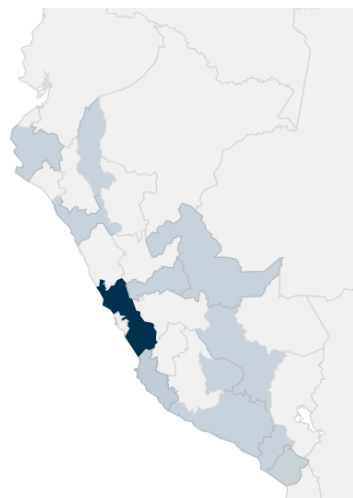


Figura 5. Ubicación de centros laborales evaluados - metodología CENSOPAS-COPSOQ, según departamento.

Actividad económica



Figura 6. Distribución de centros laborales evaluados - metodología CENSOPAS-COPSOQ, según actividad económica.

En cuanto a las características sociodemográficas de los trabajadores evaluados, los mayores porcentajes fueron hombres (61.6 %) y el rango de edad de entre 31 y 45 años (41 %). Respecto al tiempo de trabajo, los mayores porcentajes eran más de 10 años (22 %), seguido de más de 2 años y hasta 5 años (21 %), y en menor presencia los trabajadores con menos de 30 días en el centro laboral con 1.7 % (figura 7).

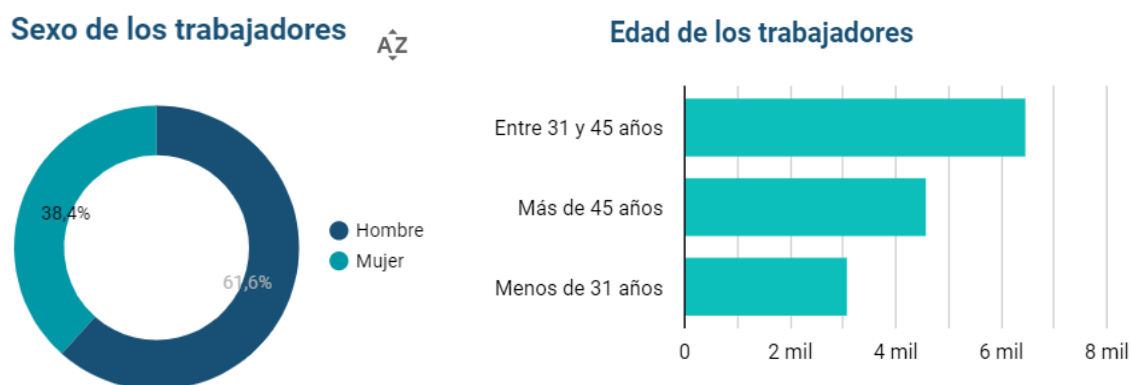


Figura 7. Características sociodemográficas de los trabajadores de centros laborales evaluados - metodología CENSOPAS-COPSOQ, según sexo y rango de edad.

Respecto al tiempo de trabajo, los mayores porcentajes laboran más de 10 años (22 %), seguido de más de 2 años y hasta 5 años (21 %), y en menor presencia el 1.7 % de trabajadores con menos de 30 días en el centro laboral. Y las horas dedicadas al trabajo de manera semanal, el 32% labora más de 48 horas, el 31% lo hace entre 41 a 48 hrs, y en menor porcentaje los que laboran menos de 35 hrs (3.8 %) (ver Figura 8).

Estos hallazgos exponen dos situaciones resaltantes, una mayor proporción de trabajadores con vínculo laboral de dos años a más lo que refiere una mejora en las condiciones de empleo y estabilidad económica de las empresas; sin embargo, se expone una alta proporción de trabajadores que refieren trabajar por encima de las 48 horas máximas semanales, lo que amerita la valoración de inversión en la mejora de sus procesos, la necesidad de mayor capital humano y la necesidad de fiscalización de las entidades correspondientes (ver Figura 8).



Figura 8. Características laborales de los trabajadores de centros laborales evaluados - metodología CENSOPAS-COPSOQ, según tiempo de trabajo y horas de trabajo semanal.

En cuanto a los riesgos psicosociales laborales según grandes dimensiones, se identificó a nivel nacional, el mayor porcentaje en el nivel desfavorable en la dimensión control sobre el trabajo con cerca del 40% de los casos, seguido por Capital Social y Apoyo social calidad de liderazgo con cerca de la cuarta parte de la muestra total (ver figura 9).

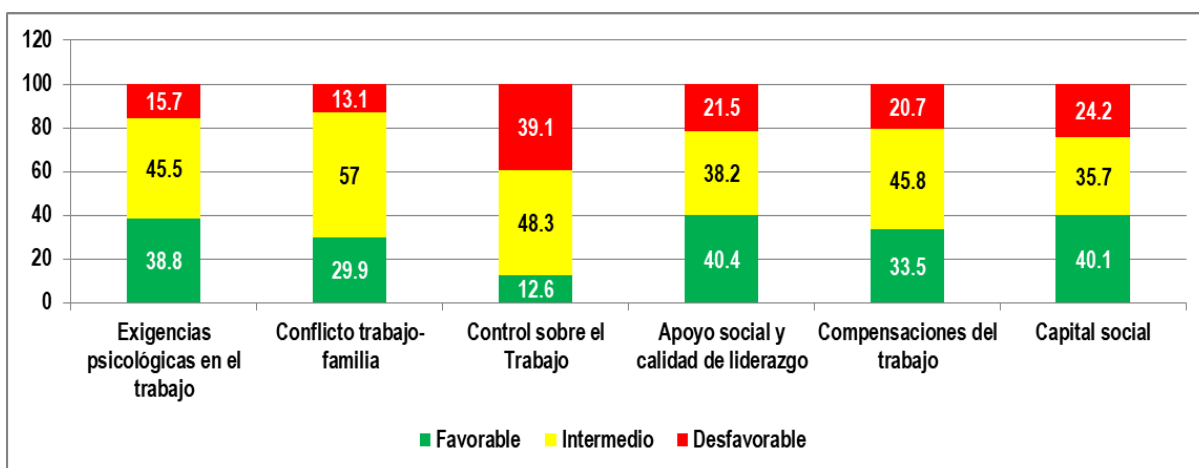


Figura 9. Riesgos psicosociales laborales a nivel nacional - Metodología CENSOPAS-COPSOQ, según dimensiones.

Respecto a las subdimensiones, de manera general, presenta comportamiento similar a lo mencionado en el párrafo anterior, sin embargo, en cuanto al nivel desfavorable, se determinaron niveles de riesgo psicosocial desfavorable entre un aproximado del 25% y 50% de la muestra en las subdimensiones Posibilidades de desarrollo, claridad de rol,

influencia y Apoyo social de compañeros y Justicia (ver figura 10). Estas Subdimensiones pertenecen con mucho sentido a las grandes dimensiones con mayor proporción de riesgo mencionadas líneas arriba. En primer lugar el riesgo en Posibilidades de desarrollo e Influencia pertenecen a la Dimensión Control sobre el trabajo y reflejan una problemática latente en la falta de capacitación eficaz en su trabajo, la aplicación de sus conocimientos (profesionales, técnicos o empíricos) o la posibilidad de adquirir nuevos conocimientos en su puesto de trabajo, asimismo el riesgo de influencia se manifiesta como la falta de control en los procesos que ejecuta el trabajador, sin libertad en el control del cómo y cuándo realizar sus tareas. La claridad de rol y Apoyo social de compañeros pertenecen a la Dimensión Apoyo social y calidad de liderazgo, y evidencian un riesgo significativo en el conocimiento de las tareas asignadas en su puesto, causadas por la escasa o ausente inducción de los trabajadores a su puesto, o por la falta de instrumentos de gestión y procesos que orienten respecto a las funciones de los puestos en la organización; por otro lado, se evidencia cerca de un cuarto de los casos evaluados la percepción de dificultades en las relaciones interpersonales entre colegas de trabajo en la comunicación como soporte de tareas. La Subdimensión Justicia de la Dimensión Capital Social, evidencia una proporción significativa de trabajadores que perciben un trato desigual en su organización, bajo diferentes causas, como la percepción de inequidad de sueldos, decisiones injustas, trato discriminatorio o la falta de transparencia en las decisiones de la gestión que afectan al trabajador, en sus condiciones de trabajo, empleo o salud.

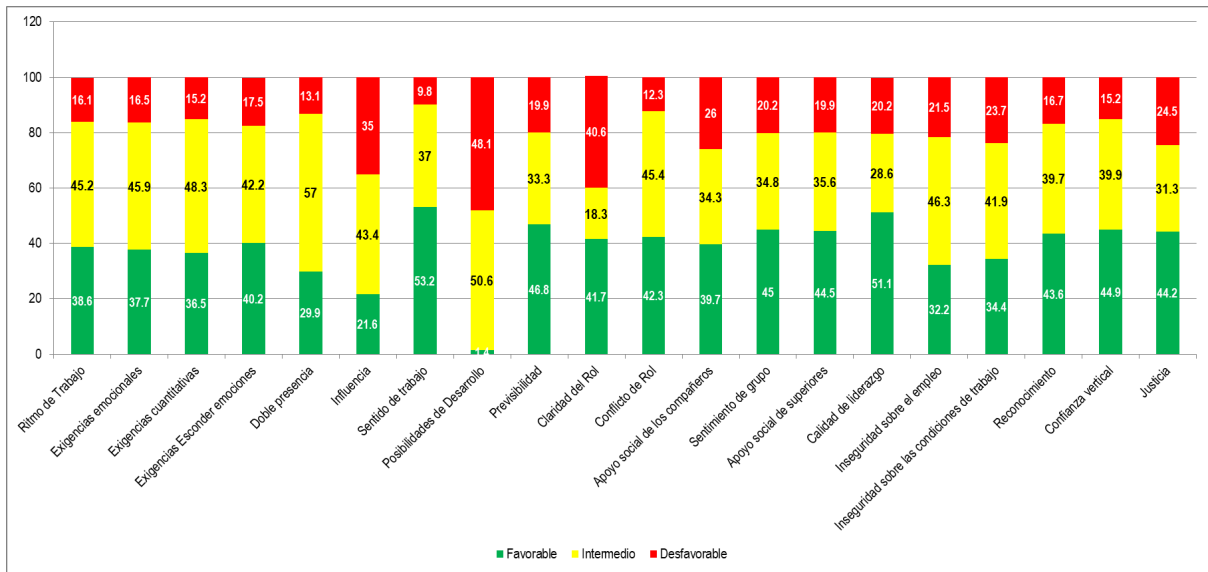


Figura 10. Riesgos psicosociales laborales a nivel nacional metodología CENSOPAS-COPSOQ, según sub dimensiones.

Conocer estos factores de riesgo psicosocial de mayor prevalencia en el periodo 2023, permite prever la contribución de estos riesgos a la incidencia de casos de estrés laboral o Burnout en condiciones prolongadas de exposición. Si bien estas patologías de la salud mental no están reconocidas en el Perú como enfermedades profesionales, como ocurre en países de Asia, Europa y una proporción de países latinoamericanos, si lo está como una condición de salud asociada al trabajo en la Clasificación Internacional de Enfermedades de la Organización Mundial de la Salud (CIE-11, OMS)⁹, ambos ubicados en la sección de "Problemas relacionados con el empleo o el desempleo". En ese sentido, debe preverse la demanda de atención en el sistema de salud si las condiciones laborales permanecen en status quo, considerando el efecto en la salud de los trabajadores incapacitantes y un efecto directo sobre la calidad del capital humano del país y la rentabilidad/desarrollo económico del sector público y privado.

En relación al análisis por sector económico, se exponen los resultados categorizados de riesgos por cada sector económico en el Anexo, apartado "6.2. Figuras complementarias". A continuación se realiza un resumen de los principales hallazgos.

En el sector servicios, se destaca un nivel favorable en dimensiones Exigencias psicológicas en el trabajo, apoyo social y calidad de liderazgo y capital social, con porcentajes cercanos al 40%. Sin embargo, el control sobre el trabajo muestra desfavorabilidad con un 49.7%. En las subdimensiones, se observa mayor riesgo en posibilidades de desarrollo (57.5%) y mayor favorabilidad en calidad de liderazgo (56.7%) y previsibilidad (53.1%). Estos resultados señalan áreas críticas de intervención, como el fortalecimiento del control sobre el trabajo y el fomento de oportunidades de desarrollo en el sector servicios (ver Figura 11).

Los centros laborales que pertenecen al sector manufactura que usaron el método, los mayores porcentajes alcanzaron en su totalidad el nivel intermedio. Sin embargo, respecto a las subdimensiones se presenta nivel favorable en sentido de trabajo (54.9 %) Apoyo social de compañeros (45.1%) e inseguridad sobre las condiciones de trabajo (43.3 %) (ver Figura 12).

En el sector de transportes y comunicaciones, se destaca un entorno favorable con un sólido capital social (58.6%), apoyo social y calidad de liderazgo (43.4%), y exigencias psicológicas en el trabajo (41.3%), mientras control sobre el trabajo alcanza una

proporción del 30.4% de riesgo. En las subdimensiones, se evidencia riesgos significativos en Influencia sobre el trabajo, inseguridad sobre el empleo y exigencias de esconder emociones (ver figura 13).

En el sector extractivo, que engloba minería y agricultura, se destaca un nivel favorable en las dimensiones de apoyo social y calidad de liderazgo (41.6%) compensaciones del trabajo (44.3%) y capital social (42.8%). Las subdimensiones presentan riesgos relevantes en el ritmo de trabajo, exigencias de esconder emociones, posibilidades de desarrollo (ver figura 14).

En el sector comercio se observa que todas las dimensiones tienen los mayores porcentajes en el nivel intermedio, situación similar en las subdimensiones, salvo en posibilidades de desarrollo, Apoyo social de compañeros e inseguridad sobre las condiciones de trabajo (ver figura 15).

Finalmente, participaron centros laborales del sector construcción, en el cual se aprecia que los mayores porcentajes están en el nivel intermedio, con excepción en capital social (46.2 %) que se ubica a nivel favorable; sin embargo, las subdimensiones que presentaron niveles de riesgos fueron las posibilidades de desarrollo y inseguridad sobre las condiciones de trabajo (ver figura 16).

IV. CONCLUSIONES

4.1. Conclusiones

El cuestionario de riesgos psicosociales laborales metodología CENSOPAS COPSOQ, su plataforma y el observatorio de riesgos psicosociales que de ella deriva, ha sido adaptado, validado y elaborado por el estado peruano a través del CENSOPAS INS, en cumplimiento de sus objetivos institucionales, para que los usuarios evaluadores realicen y/o brinden el servicio de identificación, evaluación y gestión de riesgos psicosociales laborales con una herramienta válida y confiable, y así contribuir con los empleadores de los sectores público y privado en el cumplimiento legal, favoreciendo la salud y bienestar así como en la productividad de sus trabajadores. Cabe señalar, que el uso de dicha herramienta se enmarca en la confidencialidad de la información y no tiene fines de inspección de datos individualizados, fiscalización o sanción de parte del CENSOPAS para los centros laborales evaluados.

Se ha cumplido con el total de capacitaciones de formación de evaluadores en riesgos psicosociales laborales a nivel nacional, proyectándose continuar con este servicio gratuito en pro de la mejora del capital humano en salud ocupacional. Se amplió el horizonte de capacitación con el evento presencial de fortalecimientos a las entidades públicas, para la autogestión del monitoreo de riesgos psicosociales y la implementación de recomendaciones.

La plataforma virtual CENSOPAS-COPSOQ, ha progresado a una versión 2.0 con nuevas funciones como la disponibilidad de la versión corta del cuestionario y la importación de encuestas; gracias al apoyo de los evaluadores a nivel nacional, quienes gracias a su retroalimentación en las encuestas de satisfacción y usabilidad de software brindaron los requerimientos técnicos de mejora al software.

Asimismo, se ha logrado una adecuada implementación del Observatorio Nacional de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, con datos reales y actualizados de monitoreos de riesgos psicosociales realizados por evaluadores capacitados a nivel nacional, alcanzando un total de 15 773 trabajadores evaluados.

Finalmente, el análisis de riesgos psicosociales laborales a nivel nacional revela una preocupante prevalencia de riesgos, destacándose la falta de control sobre el trabajo como

la dimensión más afectada, seguida por el capital social y el apoyo social de calidad de liderazgo. Las subdimensiones, como posibilidades de desarrollo, claridad de rol, influencia, apoyo social de compañeros y justicia, presentan niveles significativos de riesgo psicosocial. Estos hallazgos subrayan la necesidad de abordar problemas latentes, como la falta de capacitación efectiva, claridad de roles y relaciones interpersonales dentro del centro laboral. En el contexto del año 2023, la identificación temprana de estos factores permite anticipar posibles casos de estrés laboral o burnout entre otros desenlaces adversos en salud mental en la población trabajadora. En este sentido, establece la línea de trabajo para la previsión de la demanda de atención en el sistema de salud y de fortalecimiento de las condiciones de trabajo seguro y empleo en las agendas del sector trabajo, reconociendo el impacto en el capital humano y el desarrollo económico del país.

4.2. Recomendaciones

La metodología CENSOPAS-COPSOQ es una contribución soportada en bases científicas y ha pasado por diferentes filtros de calidad hasta llegar a su publicación en una revista Q1 indizada en SCOPUS y Web of Science. En ese sentido, es un instrumento válido y confiable, y de utilidad crítica en el proceso de identificación, evaluación y gestión de los riesgos psicosociales laborales en los diferentes sectores económicos públicos y privados a nivel nacional, debido a su adaptación y validación a nuestra realidad laboral, normativa e idiosincrática de nuestra población. Así mismo, al ser una herramienta gratuita e informatizada, y que garantiza la capacitación gratuita online y presencial de los evaluadores, puede ser usada de forma masificada a nivel nacional, y facilitar la aplicación y obtención de resultados, contribuyendo al cumplimiento legal de los empleadores en instituciones privadas y estatales; y considerando el nivel de complejidad de la empresa y/o institución.

De acuerdo con el Decreto Supremo N.º 018-2021-TR que aprueba la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST) al año 2030, el CENSOPAS ha cumplido con implementar estrategias de intervención para la gestión de los factores psicosociales laborales en las y los trabajadores; por lo que es crucial la inclusión de la metodología CENSOPAS-COPSOQ en toda iniciativa normativa que formule el MINSA o MTPE que esté relacionada con la evaluación, gestión y vigilancia de los riesgos psicosociales laborales y los efectos de éstos en la salud y bienestar de los trabajadores, las cuales guardan coherencia con el cumplimiento del objetivo prioritario 4 de la PNSST al 2030: Mejorar las condiciones de seguridad y salud en el entorno laboral de las y los trabajadores.

Actualizar periódicamente los baremos de calificación de la metodología CENSOPAS-COPSOQ según actividad económica y región del país orientado a mejorar la identificación, evaluación y gestión de los riesgos psicosociales laborales, dadas las evidencias estadísticas de diferencias entre los sectores sobre la presencia del riesgo psicosocial. Este proceso de actualización es automática, y se hace más eficaz en la medida en que las instituciones públicas y privadas utilicen el instrumento.

Ampliar la difusión de las capacitaciones para el uso y acceso de la metodología CENSOPAS-COPSOQ a más profesionales dedicados al servicio de evaluación y gestión

de riesgos psicosociales laborales del país, lo cual contribuirá al desarrollo de acciones de protección de la salud y bienestar de los trabajadores y a la productividad laboral.

Fortalecer el Observatorio de riesgos psicosociales laborales CENSOPAS-COPSOQ, plataforma de acceso abierto que permite visualizar el comportamiento de los riesgos psicosociales laborales en nuestro país desde diciembre de 2022, para que más autoridades, empleadores, trabajadores e investigadores lo usen como insumo para establecer acciones y recomendaciones para la prevención, gestión y vigilancia de riesgos psicosociales laborales.

V. BIBLIOGRAFÍA

1. Moreno Jiménez B. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Med Segur Trab (Madr)*. 2011;57:4–19.
2. Organización Internacional del Trabajo. Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación [Internet]. 2010. Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_124341.pdf
3. Peiró JM, Bravo MJ. Factores psicosociales en la prevención de riesgos laborales: oportunidades y retos para la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. *Rev Psicol del Trab y las Organ*. 1999;15(2):137–46.
4. Organización Mundial de la Salud. La salud mental en el trabajo. Nota descriptiva [Revisada 29/12/2023] Disponible en <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
5. Moncada S, Llorens C, Andres R, Moreno N, Molinero E. Manual del método para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores [Internet]. Vol. 21, Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud; 2014. Barcelona; 2014. Available from: [https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual_Copsoq_2\(24-07-2014\).pdf](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual_Copsoq_2(24-07-2014).pdf)
6. Congreso de la República del Perú. Reglamento de la Ley No 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Decreto Supremo N° 005-2012-TR [Internet]. 2012 p. 45. Available from: [http://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Decreto Supremo 005_2012_TR _ Reglamento de la Ley 29783 _ Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.pdf](http://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Decreto_Supremo_005_2012_TR_Reglamento_de_la_Ley_29783_Ley_de_Seguridad_y_Salud_en_el_Trabajo.pdf)
7. Prieto G, Delgado AR. Fiabilidad y Validez. Papeles del Psicólogo [Internet]. 2010;31(1):67–74. Available from: <http://www.redalyc.org/pdf/778/77812441007.pdf%0Ahttp://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1797.pdf>
8. Lucero-Perez, M. R., Sabastizagal, I., Astete-Cornejo, J., Burgos, M. A., Villarreal-Zegarra, D., & Moncada, S. (2022). Validation of the medium and short version of CENSOPAS-COPSOQ: A psychometric study in the Peruvian population. *BMC Public Health*, 22(1), 1-10. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-13328-0>
9. Organización Mundial de la Salud (OMS) 2019/2021, Clasificación Internacional de Enfermedades, undécima revisión (CIE-11). <https://icd.who.int/browse11>. Licencia de Creative Commons Attribution-NoDerivatives 3.0 IGO (CC BY-ND 3.0 IGO).

VI. ANEXOS

6.1. Figuras complementarias

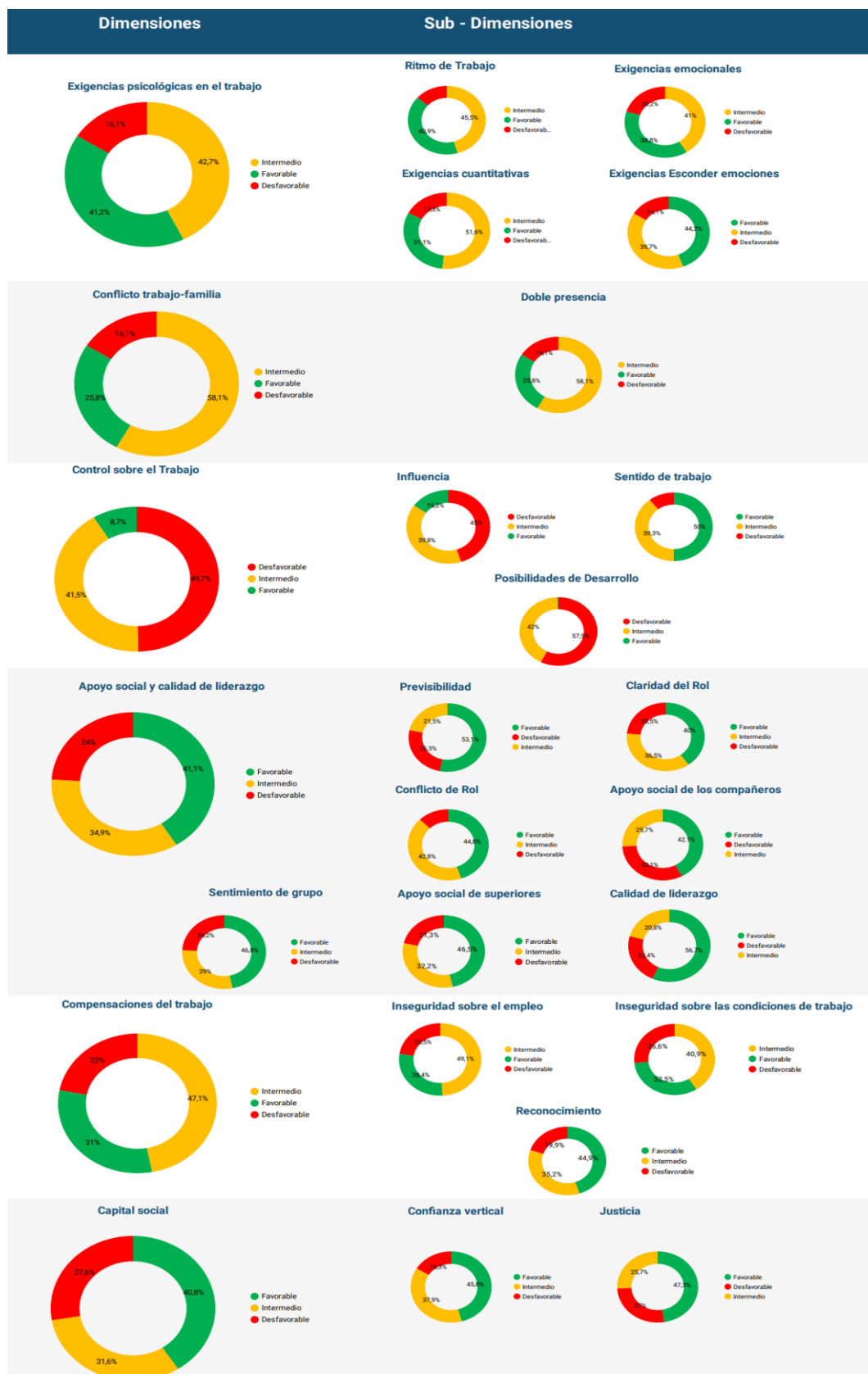


Figura 11. Riesgos psicosociales laborales a nivel nacional del sector Servicios - Metodología CENSOPAS-COPSOQ. según Dimensiones.

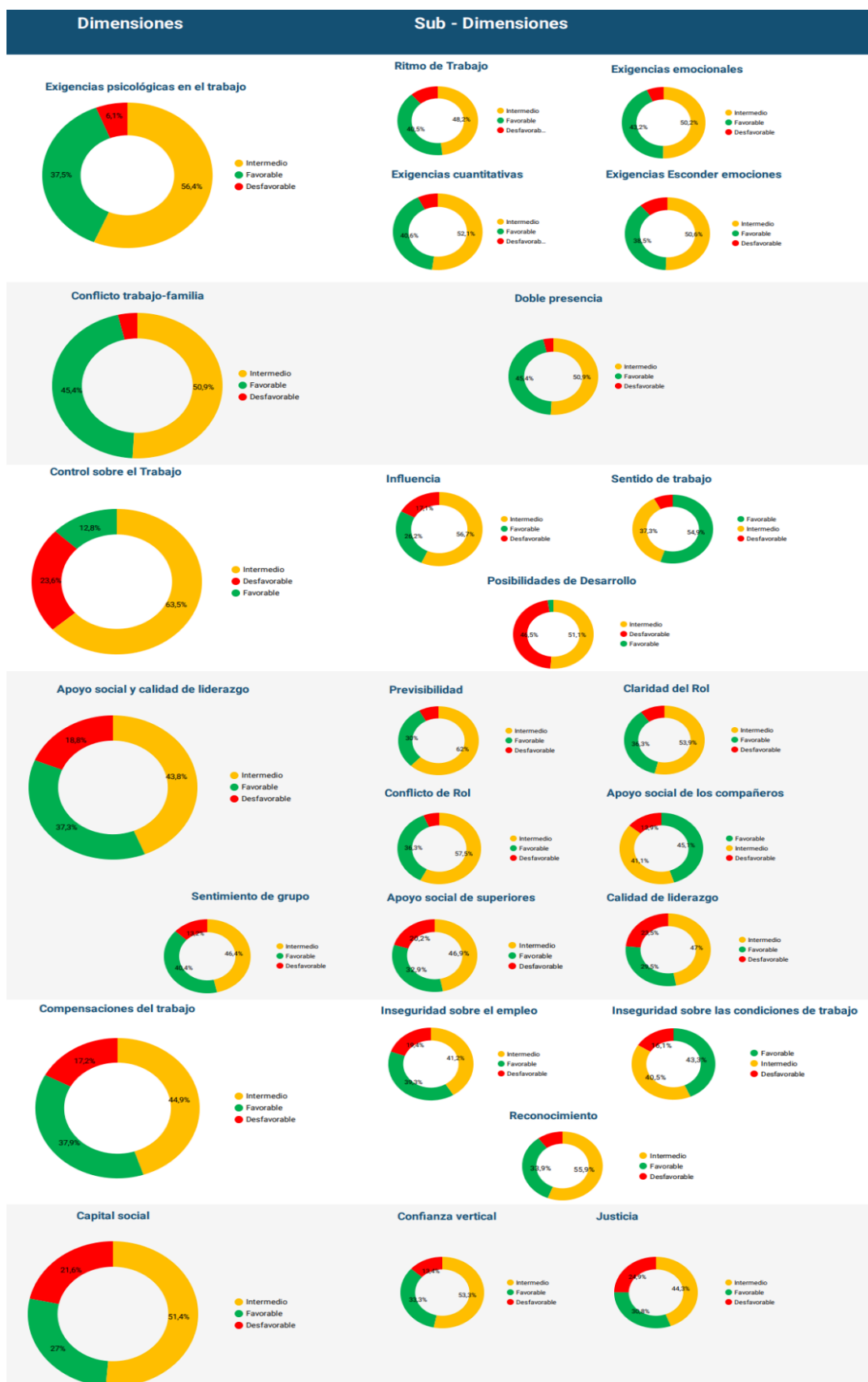


Figura 12. Riesgos psicosociales laborales a nivel nacional del sector Manufactura- Metodología CENSOPAS-COPSOQ. según Dimensiones.

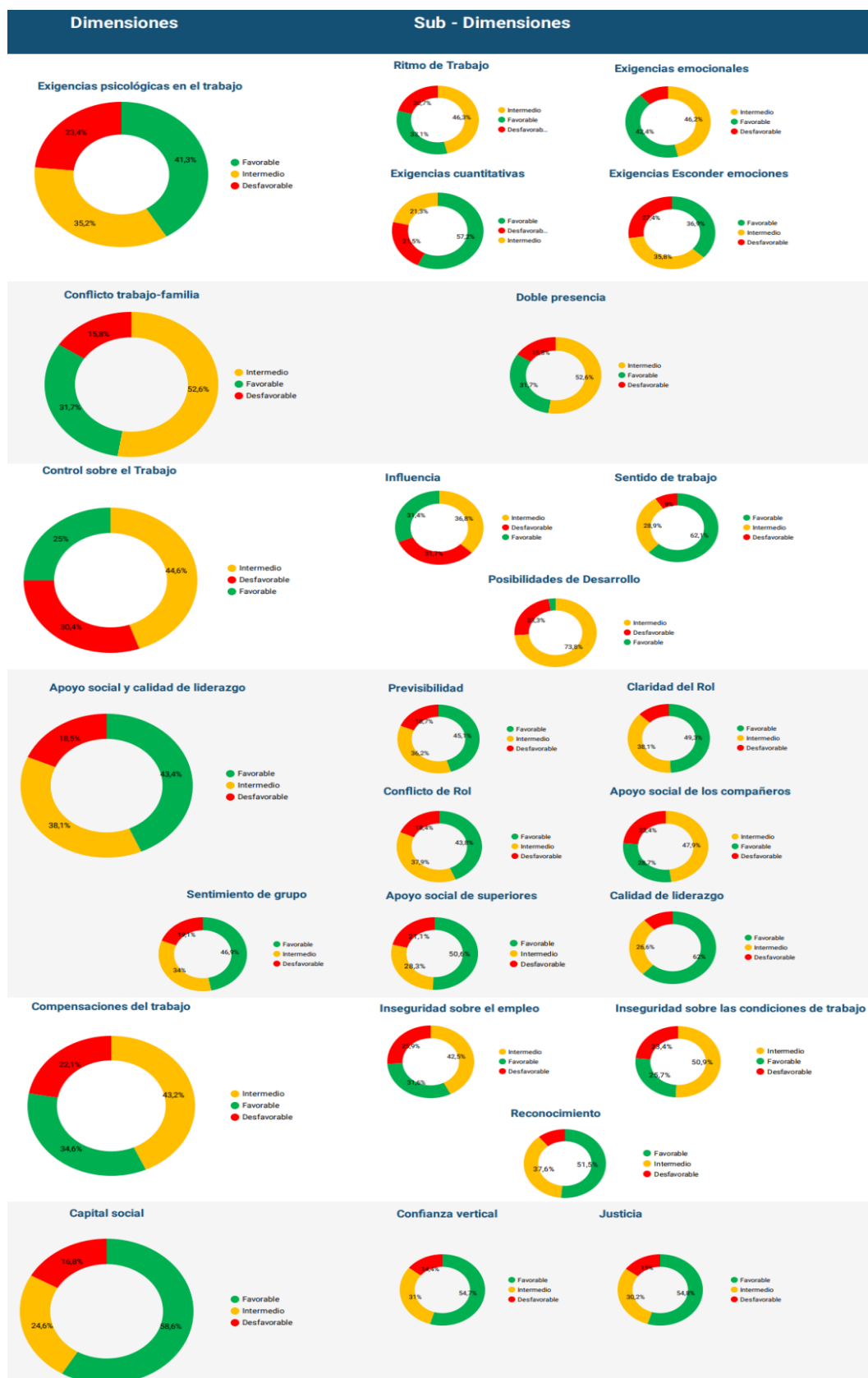


Figura 13. Riesgos psicosociales laborales a nivel nacional del sector Transporte y comunicaciones - Metodología CENSOPAS-COPSOQ. según Dimensiones.

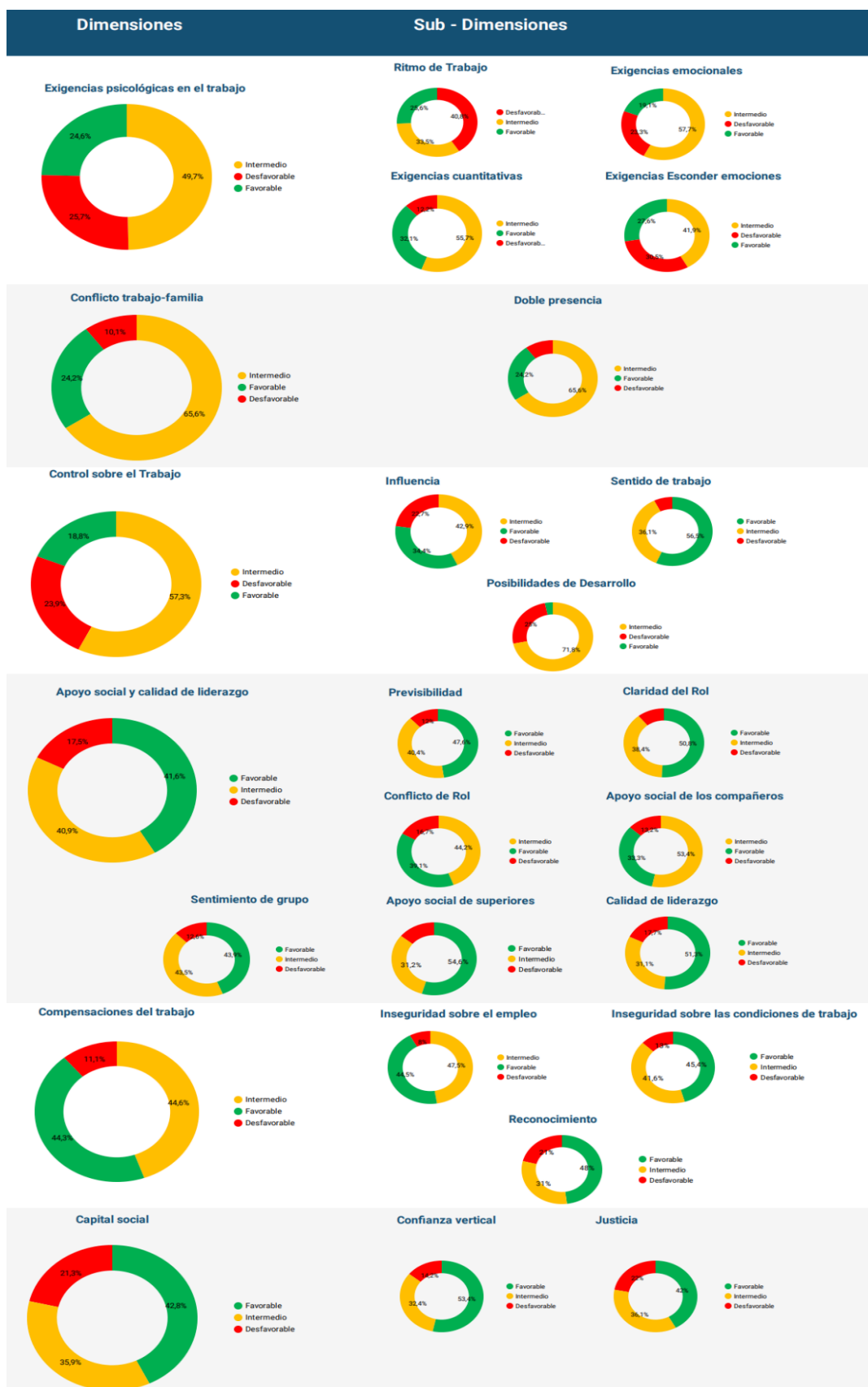


Figura 14. Riesgos psicosociales laborales a nivel nacional del sector Extractiva - Metodología CENSOPAS-COPSOQ. según Dimensiones.

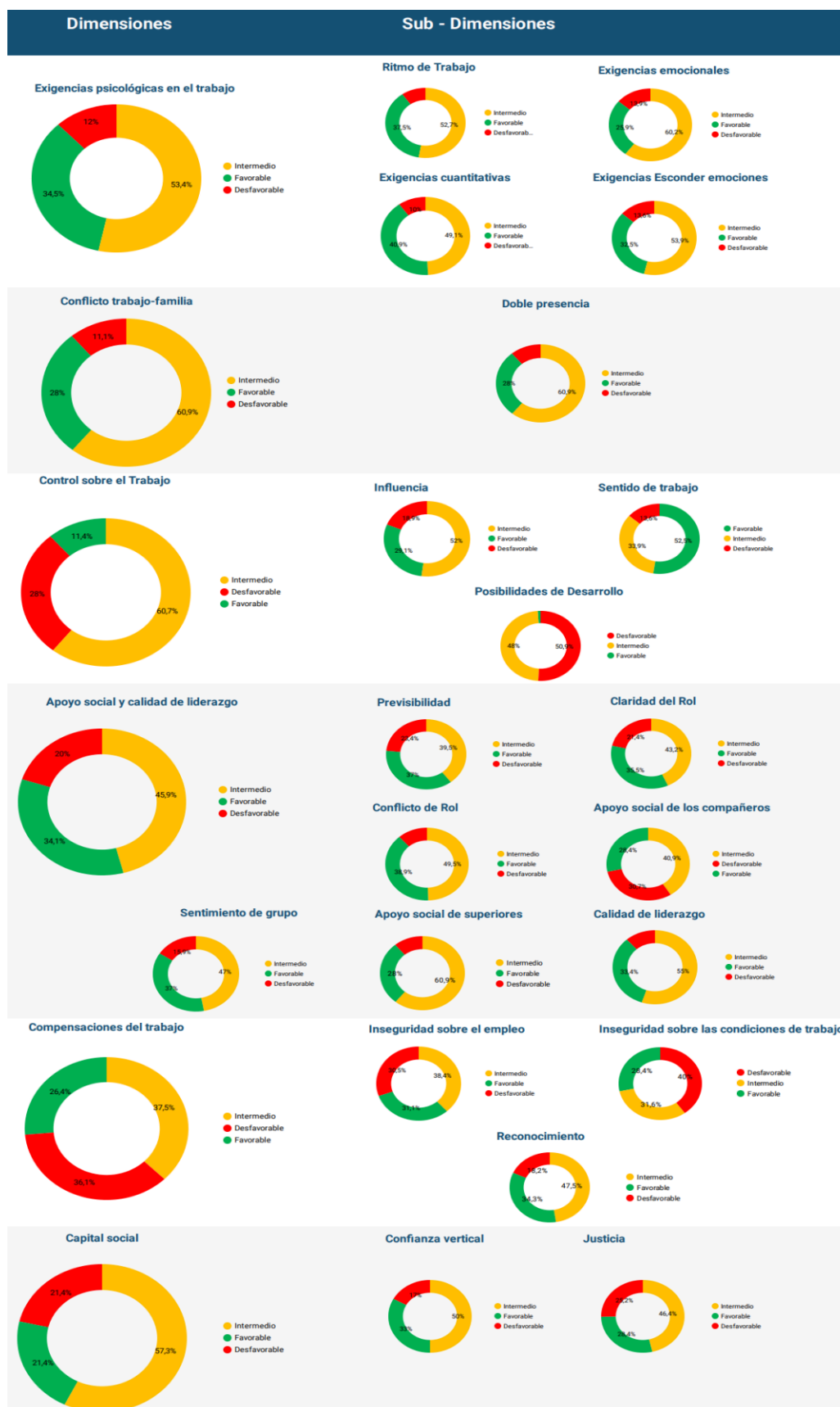


Figura 15. Riesgos psicosociales laborales a nivel nacional del sector Comercio - Metodología CENSOPAS-COPSOQ, según Dimensiones.

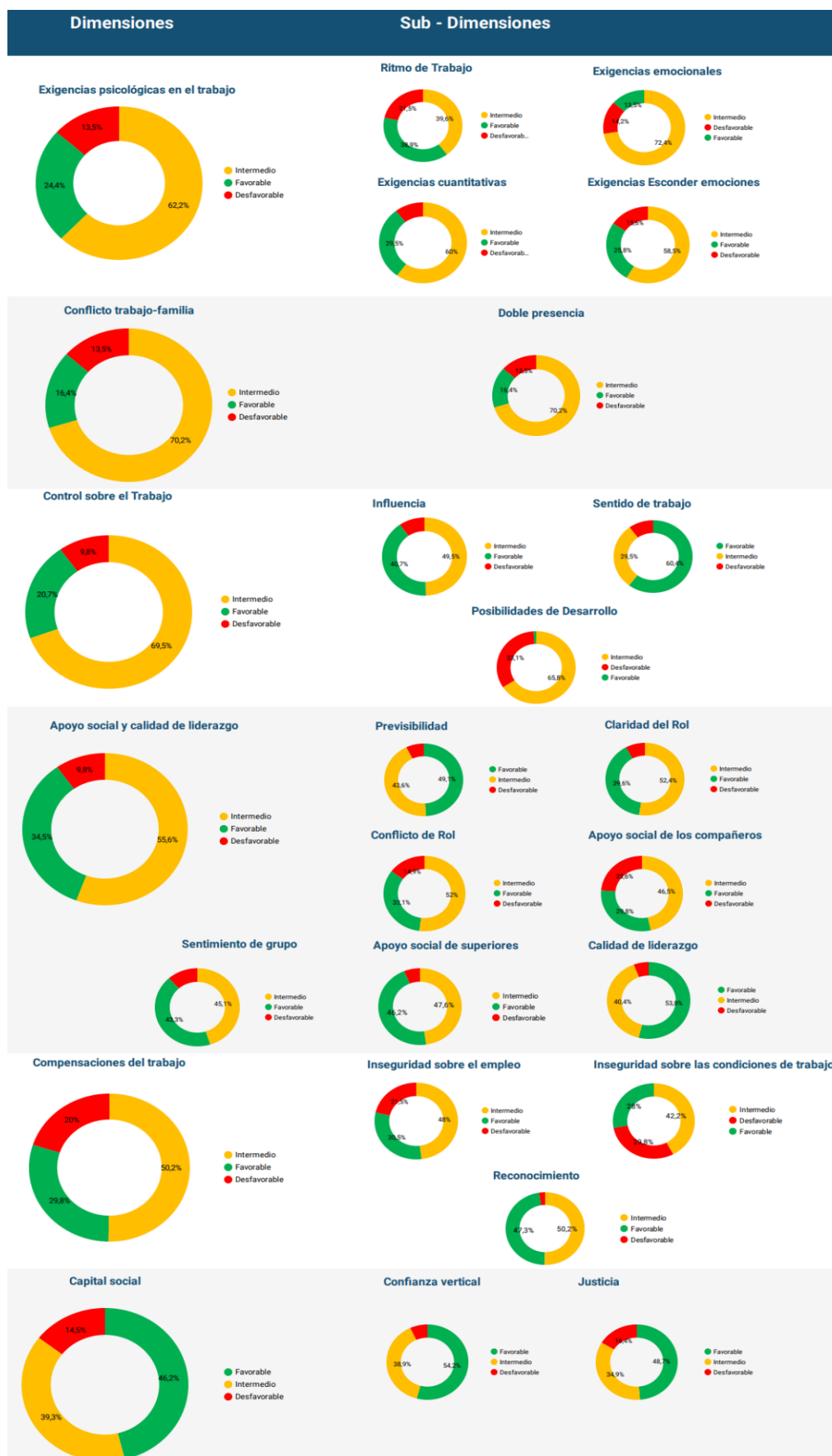


Figura 16. Riesgos psicosociales laborales a nivel nacional del sector Construcción - Metodología CENSOPAS-COPSOQ. según Dimensiones.



Figura 17. Formación de evaluadores en la Metodología CENSOPAS-COPSOQ para el fortalecimiento de los servicios de seguridad y salud en el trabajo del sector público.



①

Identificar los riesgos psicosociales en los centros laborales para sus especialistas, como psicólogas(os), médicos y

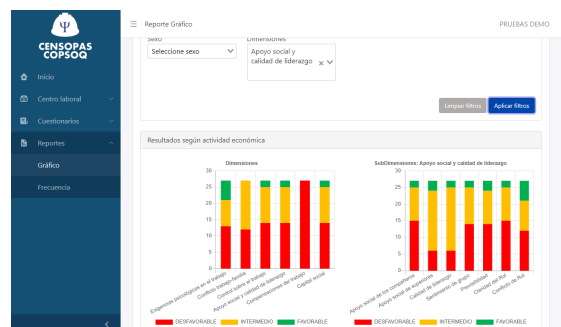
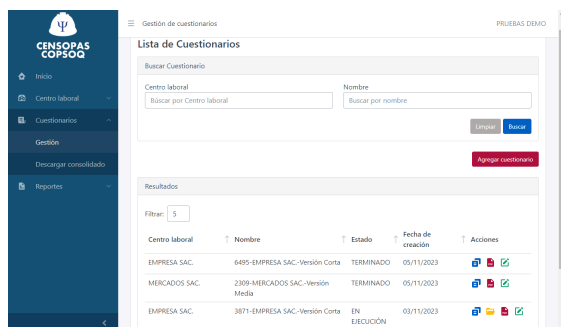
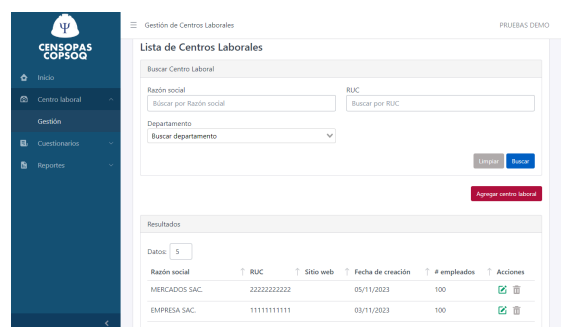


Figura 18. Plataforma web - Metodología CENSOPAS-COPSOQ



Figura 19. Observatorio Nacional de Riesgos Psicosociales en el Trabajo - Metodología CENSOPAS-COPSOQ.