



CENSOPAS COPSOQ

Análisis situacional de los riesgos psicosociales laborales en el Perú

2024



Equipo técnico:

Mg Ps. Martha Lucero Pérez

Mg Ps. Iselle Sabastizagal Vela

Mg Ps. Miguel Burgos Flores

Lic. Nut. Jimmy Cainamarks Alejandro

Mg Med. Jonh Astete Cornejo

Equipo CENSOPAS-COPSOQ

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

Directivo:

Dr. TM. Jaime Rosales Rimache

Sub Director

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

Equipo de trabajo CENSOPAS-COPSOQ

Lima, 11 de febrero de 2025

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO.....	4
I. INTRODUCCIÓN	5
1.1. Metodología CENSOPAS-COPSOQ.....	7
1.2. Normatividad aplicable	11
II. METODOLOGÍA	12
2.1. Público objetivo	12
2.2. Actividades programadas institucionales del CENSOPAS-INS	12
Formación de evaluadores en metodología CENSOPAS-COPSOQ.....	12
Fortalecimiento de establecimientos de salud en monitoreo de riesgos psicosociales	13
Plataforma CENSOPAS-COPSOQ.....	13
Observatorio Nacional de Riesgos Psicosociales en el Trabajo	14
2.3. Análisis de datos	14
III. RESULTADOS	15
3.1. Formación de evaluadores y entidades públicas en monitoreo de riesgos psicosociales	15
3.2. Resultados de usabilidad de la plataforma CENSOPAS-COPSOQ.....	15
3.3. Observatorio Nacional de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.....	18
IV. CONCLUSIONES.....	24
4.1. Conclusiones	24
4.2. Recomendaciones.....	25
V. BIBLIOGRAFÍA	26
VI. ANEXOS	27
6.1. Figuras complementarias	27
6.2. Panel fotográfico.....	34

RESUMEN EJECUTIVO

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 (SUMTAM-CENSOPAS). 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 2024, la implementación de la metodología CENSOPAS-COPSOQ ha fortalecido la vigilancia de los riesgos psicosociales laborales en el país, capacitando a más de dos mil profesionales y consolidando el uso de su plataforma digital como herramienta de monitoreo. La adopción del método ha crecido significativamente, con un incremento superior al 350 % en centros laborales evaluados respecto al 2023.

El Observatorio Nacional de Riesgos Psicosociales en el Trabajo ha recopilado 93 686 registros a nivel nacional, proporcionando información clave para la toma de decisiones en seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, la actualización de baremos por sector económico y región política ha reforzado la validez de los resultados, consolidando al CENSOPAS-COPSOQ como un referente técnico en la materia.

El análisis de riesgos a nivel nacional revela una alta prevalencia de factores psicosociales adversos, destacándose la falta de control sobre el trabajo y la inseguridad en las condiciones de trabajo. Estos hallazgos subrayan la necesidad de intervenciones dirigidas a mejorar las condiciones de empleo y prever la demanda de atención en salud mental, con impacto positivo en la calidad de vida de los trabajadores, el desempeño laboral y el crecimiento económico del país.

Equipo CENSOPAS-COPSOQ
INS-CENSOPAS-SUMTAM

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, prevalece la tendencia de organizar y regular el trabajo mediante sistemas de calidad, seguridad y tecnología, con el objetivo de optimizar el esfuerzo y aumentar la productividad y rentabilidad de las organizaciones. Esta situación no es solo un hecho, sino un proceso natural del desarrollo, que debe ser previsto y atendido. Este enfoque del desarrollo económico busca garantizar la permanencia de una organización en un mercado cada vez más competitivo y globalizado. No obstante, esta vorágine de innovación y sostenibilidad exige que el personal modifique su estilo de trabajo y se adapte a los nuevos requerimientos de la empresa, las cuales muchas veces pueden exceder los límites de exposición humana^{1,2}. Asimismo, otros centros laborales particulares como el sector gubernamental, Mypes y el trabajo independiente, representan en sí mismos una complejidad para el ejercicio laboral y la adaptación al trabajador, por las características particulares de estos sectores y las dificultades a nivel normativo, como de capital humano y económico que enfrentan^{3,4}.

Estos requerimientos abarcan aspectos sociales, relaciones laborales, condiciones de trabajo, horarios, turnos, carga laboral, infraestructura, clima laboral y ritmo de trabajo, los cuales, dentro de una organización, se constituyen como factores psicosociales. Si no se gestionan de manera adecuada y no interactúan positivamente con el trabajador, pueden transformarse en factores de riesgo psicosocial, fomentando el desarrollo de diversas patologías, tanto físicas como aquellas que afectan la salud mental. Esto repercute negativamente en el desempeño del trabajador, deteriorando las condiciones de trabajo y generando estrés, así como otros trastornos de salud^{5,6}. Por el contrario, cuando los factores psicosociales son gestionados eficazmente, se convierten en elementos protectores que favorecen un entorno laboral saludable. En este contexto, contribuyen al bienestar físico y mental de los trabajadores, fortalecen la motivación, aumentan la productividad, mejoran las relaciones interpersonales y promueven un clima laboral positivo. De esta manera, se reducen significativamente los riesgos asociados a patologías laborales y se optimizan tanto las condiciones de trabajo como el desempeño organizacional³⁻⁵.

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. El Instituto Nacional de Salud a través de su órgano técnico en salud ocupacional CENSOPAS, luego de un riguroso trabajo de adaptación y validación da origen al CENSOPAS-COPSOQ, el cual es un instrumento confiable y válido para la población trabajadora peruana⁸. Además del cuestionario, se desarrolló una Plataforma informática que permite la adaptación de los cuestionarios, así como la valoración y resultados de la evaluación; esta plataforma ha sido actualizada, incluyendo nuevas funcionalidades que han agilizado el proceso de evaluación. Asimismo, los baremos mediante el cual se analizan los resultados, según la región y sector económico del centro laboral, son actualizados periódicamente, a fin de garantizar el mayor ajuste permanente a la realidad peruana⁸.

En el período 2024 el CENSOPAS ha desarrollado un plan de capacitación más robusto que los años pasados y con mayor frecuencia, 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 2024, y un vistazo a los próximos planes de desarrollo de la Plataforma, Observatorio Nacional y líneas de investigación en salud mental en el trabajo.

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 Thorell 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. Es altamente recomendable, que un profesional de psicología lidere las actividades de monitoreo e intervención de riesgos psicosociales, dada la naturaleza del riesgo y desenlaces adversos en salud mental consecuentes a prevenir y vigilar.

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 Sub dirección 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, usando para ello, baremos por sector económico y 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.

Ello, dado que la metodología de evaluación de riesgos psicosociales laborales CENSOPAS-COPSOQ está validada y ajustada a la realidad de las organizaciones peruanas en sus versiones de 112 preguntas y de 42 preguntas.

Si bien los participantes de las diferentes actividades desarrolladas durante el 2024 pertenecieron a los diferentes sectores económicos, se convocó con especial énfasis a los representantes de los servicios de seguridad y salud en el trabajo de los establecimientos de salud a nivel nacional, a fin de fortalecer las medidas de vigilancia y prevención de la salud mental en este sector.

2.2. Actividades programadas institucionales del CENSOPAS-INS

Formación de evaluadores en metodología CENSOPAS-COPSOQ

Durante el 2024, se realizaron 05 capacitaciones asincrónicas del uso del método a través del aula virtual INS <https://aulavirtual.ins.gob.pe/> y una capacitación presencial en la ciudad de Arequipa. Las inscripciones fueron 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, previa declaración de consentimiento de condiciones de uso y descarga del certificado del curso, obtienen el acceso de la plataforma CENSOPAS-COPSOQ.

Fortalecimiento de establecimientos de salud 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 Curso –Taller para la evaluación de riesgos psicosociales laborales con la Metodología CENSOPAS-COPSOQ en la Dirección de salud de la región Arequipa, los días 12 y 13 de agosto del 2024, con el fin de fortalecer las competencias de uso y aplicabilidad del método en la gestión de riesgos psicosociales laborales en establecimientos de salud públicos y privados de la región; sin embargo, también se contó con la participación de entidades públicas y privadas de otros sectores económicos. 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 los participantes en el monitoreo e implementación de mejoras ante riesgos psicosociales identificados. En esa misma línea, se suscribió acuerdos de colaboración técnica del CENSOPAS con los establecimientos de salud capacitados de Arequipa, para el inicio y ejecución del monitoreo de riesgos psicosociales.

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, contamos con 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. Actualmente, gracias a las encuestas a los

usuarios del software, se identificaron propuestas de mejora funcionales que fueron testadas e implementadas durante el 2024, recibiendo la acogida de los evaluadores de factores de riesgos psicosociales.

Observatorio Nacional de Riesgos Psicosociales en el Trabajo

Este recurso se encuentra disponible y gratuito, 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 en sus procesos de monitoreo de factores de riesgos psicosocial a nivel nacional. Este recurso es de característica descriptiva 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, ya que su fin es el de vigilancia epidemiológica y evidencia en tiempo real para la toma de decisiones en la materia, mas no la fiscalización o control del seguimiento del proceso de monitoreo de factores de riesgos psicosociales laborales. Cabe señalar, que no se sistematiza información de otros instrumentos de evaluación de riesgos psicosociales aplicados a nivel nacional, siendo muy escasos los instrumentos validados, y existiendo una mala práctica de empleo de instrumentos no validados y estandarizados a la realidad peruana con la debida actualización de baremos en periodos máximos de 5 años, careciendo por ende los resultados obtenidos con los mismos de validez técnica y legal.

2.3. Análisis de datos

Se llevaron a cabo análisis descriptivos de los factores protectores y de riesgo psicosociales laborales que pueden afectar la salud física y 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 abril a diciembre de 2024 se han realizado 5 cursos de capacitación de manera asincrónica y 1 de manera presencial, permitiendo capacitar con nota aprobatoria a 1334 participantes de 2239 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	APROBADO	NO APROBACIÓN	TOTAL GENERAL
01. GRUPO 8 (9 ABR al 26 ABR 2024)	506	3	509
02. GRUPO 9 (20 MAY AL 15 JUN)	150	500	650
03. GRUPO 10 (20 JUL AL 14 AGO)	234	221	455
04. GRUPO 11 (25 DE SET AL 13 DE OCT)	225	-	225
05. GRUPO 12 (11 DE NOV AL 01 DE DIC)	172	181	353
06. GRUPO 13 (12 Y 13 DE AGOSTO)	47	-	47
TOTAL GENERAL	1334	905	2239

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 currículums 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.

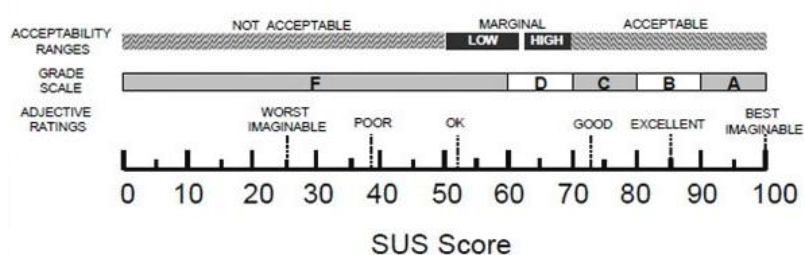


Figura 1. Calificación del System Usability Scale (SUS) para medir el grado de satisfacción en el uso del instrumento

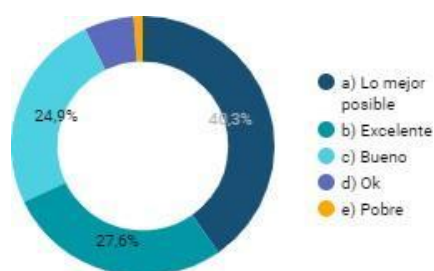


Figura 2. Valoración System Usability Scale (SUS) general del uso de la plataforma CENSOPAS-COPSOQ

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 %.

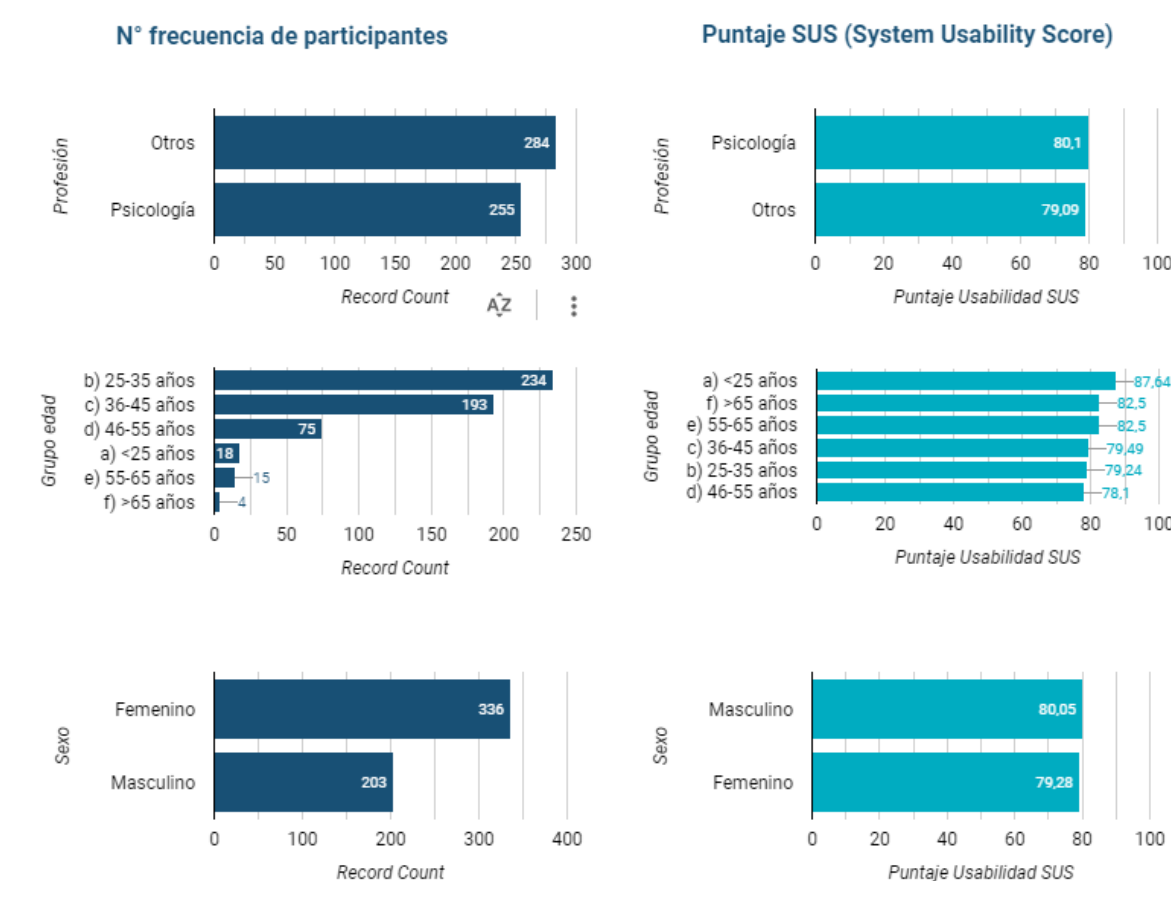


Figura 3. Características sociodemográficas y puntuación System Usability Scale (SUS)

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 %.

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, alimentado por la comunidad de evaluadores de riesgos psicosociales laborales a nivel nacional, que fueron capacitados por el CENSOPAS.

Durante el periodo enero a diciembre del 2024 la metodología CENSOPAS-COPSOQ ha sido aplicada en 762 centros laborales distribuidos en diferentes regiones del país, concentrando el mayor número de ellos en la región costa con un 90.7%, de los cuales Lima abarca la mayor proporción de evaluados, distribuidos en 18 regiones a nivel nacional. Estos datos permiten identificar un incremento sustancial del proceso de monitoreo de riesgos psicosociales a nivel nacional, ya que en el año 2023 se evaluaron a 168 entidades de 12 regiones del Perú. Esto significa que en 2024 hubo un crecimiento de más de 3.5 veces (353.6 %) en comparación con el año anterior en la participación de los centros laborales y un incremento del 50% en las regiones del Perú que empezaron con el proceso de monitoreo de riesgos psicosociales (Ver figura 4).

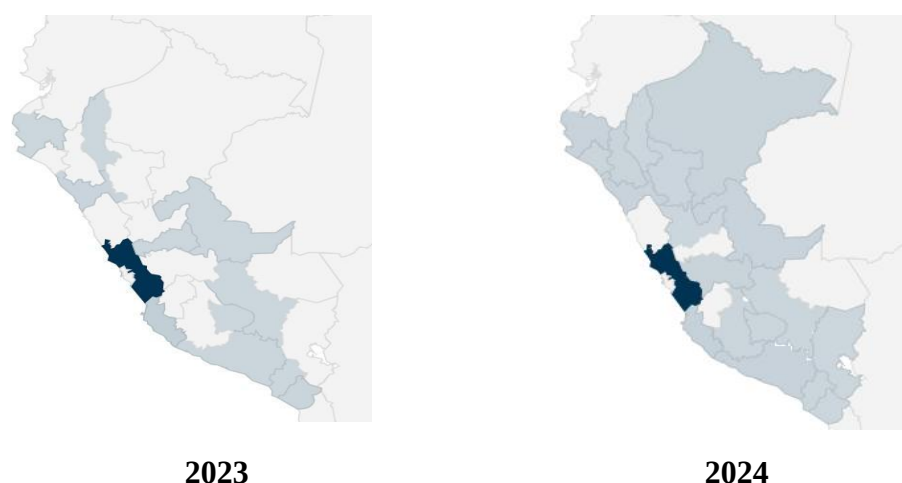


Figura 4. Ubicación de centros laborales evaluados con metodología CENSOPAS-COPSOQ, según departamento 2023-2024

En cuanto al sector económico, los centros laborales se desempeñan en el sector servicios (42%), comercio (18%), extractiva (15%), industria manufacturera (13%), transporte y comunicaciones (6%) y construcción (6%) (Ver figura 5). 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 continuar con 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.

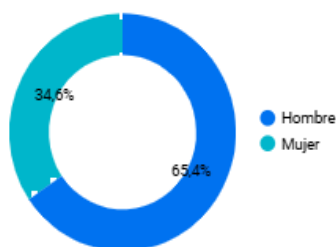


Figura 5. Distribución de centros laborales evaluados con metodología CENSOPAS-COPSOQ, según actividad económica.

Cabe señalar que el total de 93 686 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.

En cuanto a las características sociodemográficas de los trabajadores evaluados, los mayores porcentajes fueron hombres (65.4 %) y el rango de edad de entre 31 y 45 años (46.8 %) (ver Figura 6).

Sexo de los trabajadores



Edad de los trabajadores

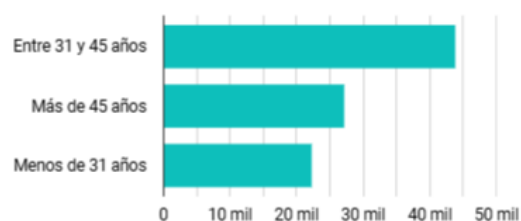


Figura 6. Características sociodemográficas de los trabajadores de centros laborales evaluados - metodología CENSOPAS-COPSOQ, según sexo y rango de edad.

Respecto al tiempo de trabajo, las mayores proporciones se encontraron en el rango de 2 a 5 años de vínculo laboral (23.2 %), seguido del rango de 6 meses a 2 años y el rango más de 10 años (21.7 % y 18.1% respectivamente), y en menor presencia los trabajadores con menos de 30 días en el centro laboral con 1.5 %. Por otro lado, al analizar las horas dedicadas al trabajo de manera semanal reportadas por los mismos trabajadores evaluados se evidencia que, el 41.6% labora más de 48 horas semanales, el 36.3% lo hace entre 41 a 48 horas, y en menor porcentaje los que laboran menos de 31 a 35 horas (2.3 %) (ver Figura 7).

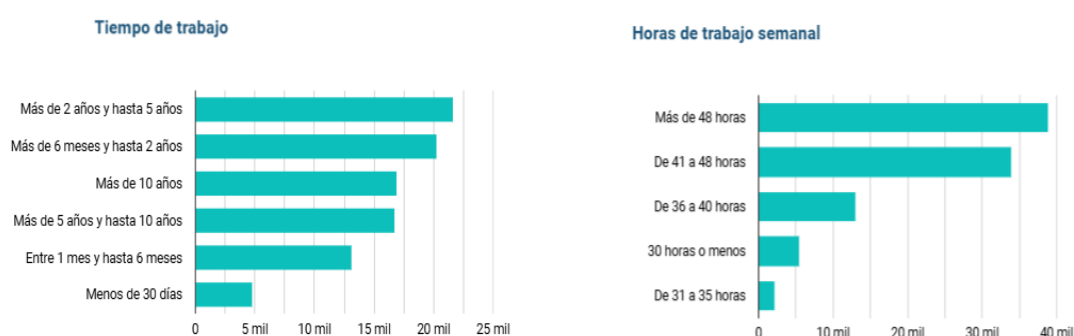


Figura 7. Características laborales de los trabajadores de centros laborales evaluados con metodología CENSOPAS-COPSOQ, según tiempo de trabajo y horas de trabajo semanal.

Estos hallazgos exponen dos situaciones preocupantes, 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 y entidades públicas que invierten, gestionan y promueven la seguridad y salud en el trabajo, traducido en el monitoreo de riesgos psicosociales; 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 al trabajo en sobre horas no remuneradas.

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 35.5% de los casos, seguido por Compensaciones del trabajo con 21.7% de la muestra total. Además, en contraste los mejores desempeños en la prevención de riesgos muestran resultados favorables principalmente en las dimensiones Apoyo social y calidad de liderazgo con un 47.1% y capital social 47% (ver figura 8).

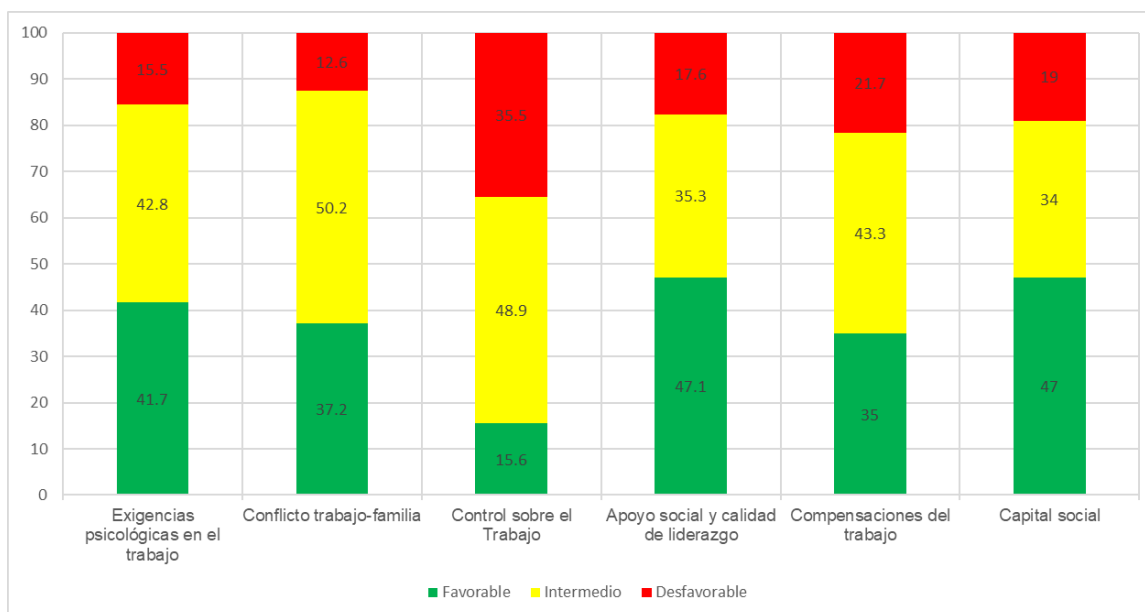


Figura 8. Riesgos psicosociales laborales a nivel nacional con Metodología CENSOPAS-COPSOQ, según dimensiones.

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% en las subdimensiones Posibilidades de desarrollo, influencia e Inseguridad sobre las condiciones de trabajo. Estas Subdimensiones pertenecen precisamente a las grandes dimensiones con mayor proporción de riesgo mencionadas líneas arriba. En primer lugar, los riesgos en Posibilidades de desarrollo e Influencia forman parte de la Dimensión Control sobre el Trabajo y evidencian una problemática latente relacionada con la falta de capacitación eficaz en el desempeño laboral, la limitada aplicación de conocimientos adquiridos (ya sean profesionales, técnicos o empíricos) y la escasa oportunidad de acceder a nuevos aprendizajes dentro del puesto de trabajo.

Por otro lado, el riesgo asociado a Influencia se manifiesta en la ausencia de autonomía en la ejecución de tareas, reflejando una falta de control por parte del trabajador sobre los procesos que lleva a cabo, sin libertad para decidir cómo y cuándo realizar sus actividades, así como la resolución de conflictos en sus funciones.

Asimismo, la subdimensión Inseguridad sobre las condiciones de trabajo, perteneciente a la Dimensión Compensaciones del Trabajo, representa un riesgo significativo en la percepción

de los trabajadores sobre la seguridad y calidad de su entorno laboral. Esta inseguridad puede manifestarse en la falta de recursos adecuados para realizar el trabajo, la exposición a condiciones laborales adversas, la carencia de protocolos de seguridad efectivos o la ausencia de medidas que garanticen un ambiente laboral óptimo y saludable. Cuando los trabajadores perciben que su salud y bienestar pueden verse comprometidos debido a fallas en la infraestructura, insuficiente equipamiento de protección o inadecuadas condiciones ergonómicas, se genera un impacto negativo en su satisfacción laboral y en su desempeño, de igual modo se traslada el concepto a inseguridad en la permanencia de condiciones básicas en el trabajador, como el monto de su sueldo, área de trabajo y funciones, generando mayor incertidumbre en su quehacer diario (Ver Figura 9 en Anexos).

El Observatorio Nacional de Riesgos Psicosociales Laborales ha identificado sectores económicos con subdimensiones que superan el 25% de riesgo. En el sector Servicios, destacan las subdimensiones Influencia, Posibilidades de Desarrollo, Apoyo Social de Compañeros e Inseguridad sobre las Condiciones de Trabajo. En el sector Comercio, las subdimensiones Posibilidades de Desarrollo, Apoyo Social de Compañeros, Inseguridad sobre las Condiciones de Trabajo e Inseguridad sobre el Empleo. En el sector Extractivo, particularmente en las subdimensiones Ritmo de Trabajo, Exigencias Emocionales, Exigencias de Esconder Emociones y, en menor medida, Conflicto de Rol y Posibilidades de Desarrollo. En el sector Industria/Manufactura, con impacto en las subdimensiones Posibilidades de Desarrollo, Apoyo Social de Superiores, Calidad de Liderazgo y, en menor medida, Inseguridad sobre el Empleo. En el sector Transporte y Comunicaciones, con subdimensiones afectadas como Exigencias de Esconder Emociones, Influencia, Posibilidades de Desarrollo, Previsibilidad, Apoyo Social de los Compañeros, Inseguridad sobre el Empleo e Inseguridad sobre las Condiciones de Trabajo. Finalmente, en el sector Construcción, a nivel de subdimensiones, Posibilidades de Desarrollo mostró niveles elevados, con Inseguridad sobre las Condiciones de Trabajo acercándose al umbral de riesgo.

El conocimiento de los factores de riesgo psicosocial con mayor prevalencia en el período 2024 permite anticipar su contribución a la incidencia de trastornos como el estrés laboral y el síndrome de Burnout, especialmente en contextos de exposición prolongada. Aunque en el Perú estas patologías de la salud mental aún no están reconocidas como enfermedades profesionales, a diferencia de lo que ocurre en varios países de Asia, Europa y algunas naciones latinoamericanas, sí han sido incorporadas en la Clasificación Internacional de

Enfermedades de la Organización Mundial de la Salud (CIE-11, OMS)⁹, como condiciones de salud asociadas al trabajo, dentro de la sección "Problemas relacionados con el empleo o el desempleo".

En este contexto, resulta fundamental prever un aumento en la demanda de atención dentro del sistema de salud si las condiciones laborales, fiscalización y las políticas de promoción de la salud mental en el trabajo se mantienen sin cambios. La persistencia de estos riesgos no solo puede derivar en un impacto incapacitante sobre la salud de los trabajadores, sino que también puede afectar directamente la calidad del capital humano del país, comprometiendo la productividad y la competitividad de los sectores público y privado. En consecuencia, la prevención y gestión eficaz de estos riesgos psicosociales no solo es una necesidad desde el punto de vista de la salud ocupacional, sino también un factor estratégico para el desarrollo económico y social sostenible.

IV. CONCLUSIONES

4.1. Conclusiones

Las actividades desarrolladas en el marco de la metodología CENSOPAS-COPSOQ durante el 2024 han permitido fortalecer la vigilancia de los riesgos psicosociales laborales en el país, capacitando a más de dos mil profesionales y consolidando el uso de la plataforma digital como herramienta de monitoreo. Los análisis de usabilidad de la plataforma han reflejado una aceptación favorable, destacando su utilidad en la gestión de datos. La expansión del proceso de evaluación, con un incremento de más del 350 % en centros laborales evaluados respecto al año 2023, evidencia una mayor adopción del método a nivel nacional.

Asimismo, el Observatorio Nacional de Riesgos Psicosociales en el Trabajo ha facilitado el acceso a información epidemiológica clave para la toma de decisiones en seguridad y salud en el trabajo con 93 686 registros a nivel nacional. También, la actualización de baremos específicos por sector económico y región política refuerza la validez de los resultados, consolidando al CENSOPAS-COPSOQ como un referente técnico en la vigilancia de los factores psicosociales laborales en el Perú.

Finalmente, el análisis de riesgos psicosociales laborales a nivel nacional revela una preocupante prevalencia de riesgos, destacándose la falta de control sobre el trabajo y la inseguridad en las condiciones de trabajo como las dimensiones de mayor preocupación. Estos hallazgos subrayan la necesidad de abordar problemas latentes, como la falta de procesos y distribución de los insumos necesarios para la ejecución de las tareas. Estos resultados permiten anticipar posibles casos de estrés laboral o burnout entre otros desenlaces adversos en salud mental en la población trabajadora peruana. 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 empleo y trabajo seguros, considerando que su intervención tiene como consecuencia no solo la mejora en la calidad de vida del trabajador, sino también la mejora en el desempeño de la fuerza laboral y el crecimiento económico de la nación.

4.2. Recomendaciones

Recomendaciones para las autoridades nacionales reguladoras en seguridad y salud en el trabajo

- Incluir el instrumento CENSOPAS-COPSOQ en las iniciativas normativas para fortalecer la vigilancia y gestión de los riesgos psicosociales laborales, alineándolo con la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030.
- Garantizar la actualización periódica de los baremos y la mejora continua del aplicativo web, considerando los requerimientos y sugerencias de los usuarios.
- Fortalecer el Observatorio de Riesgos Psicosociales Laborales CENSOPAS-COPSOQ como también el instrumento, como herramientas clave para la prevención, gestión y vigilancia de estos riesgos, facilitando la toma de decisiones informadas a nivel gubernamental.

Recomendaciones para los empleadores

- Implementar el uso del CENSOPAS-COPSOQ como una herramienta robusta y científicamente validada para la identificación, evaluación y gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo.
- Aprovechar la gratuidad y accesibilidad del instrumento, incluyendo su capacitación en línea y presencial, para facilitar el cumplimiento de las normativas laborales vigentes, permitiendo implementar el monitoreo y prevención de riesgos con sus propios recursos, evitando limitaciones financieras.
- Fomentar la participación de sus profesionales en las capacitaciones en riesgos psicosociales programadas para 2025, así como otros eventos de difusión en seguridad y salud en el trabajo organizados por el CENSOPAS-INS.

Recomendaciones para los trabajadores

- Exigir la ejecución periódica de riesgos psicosociales laborales en sus centros laborales, así como el de exigir que estos se realicen empleando, como señala la norma, instrumentos calibrados o validados en la realidad peruana, evidenciable mediante publicación de artículo científico, o informe de investigación revisado por pares.
- Participar activamente en la evaluación de riesgos psicosociales, contribuyendo a la identificación de factores de riesgo en su entorno laboral.
- Exigir la implementación de medidas correctivas a los riesgos psicosociales identificados en el monitoreo, así como un plan de salud mental con fines de promoción de la salud.
- Ser un ente activo de difusión entre pares de las medidas de seguridad y salud en el trabajo implementadas por su empleador; así como, un ente activo en la notificación de situaciones de riesgo y propuestas de mejora de las condiciones de trabajo.

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. Chipa CR, Serna HC, Rojas JJG. Implementación de la ley del servicio civil en Perú en servidores públicos. *Ciencia Latina Rev Cienc Multidiscip*. 2022;6(5):2911-35.
4. Diario Oficial El Peruano. Los retos de las pymes en el 2024. *El Peruano* [Internet]. 2025 Ene 30 [citado 2025 Feb 3]; Disponible en: <https://www.elperuano.pe/noticia/233324-los-retos-de-las-pymes-en-el-2024>
5. 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.
6. 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>
7. 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/manual2\(24-07-2014\).pdf](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual2(24-07-2014).pdf)
8. 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
9. 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> <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1797.pdf>
10. 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>
11. 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

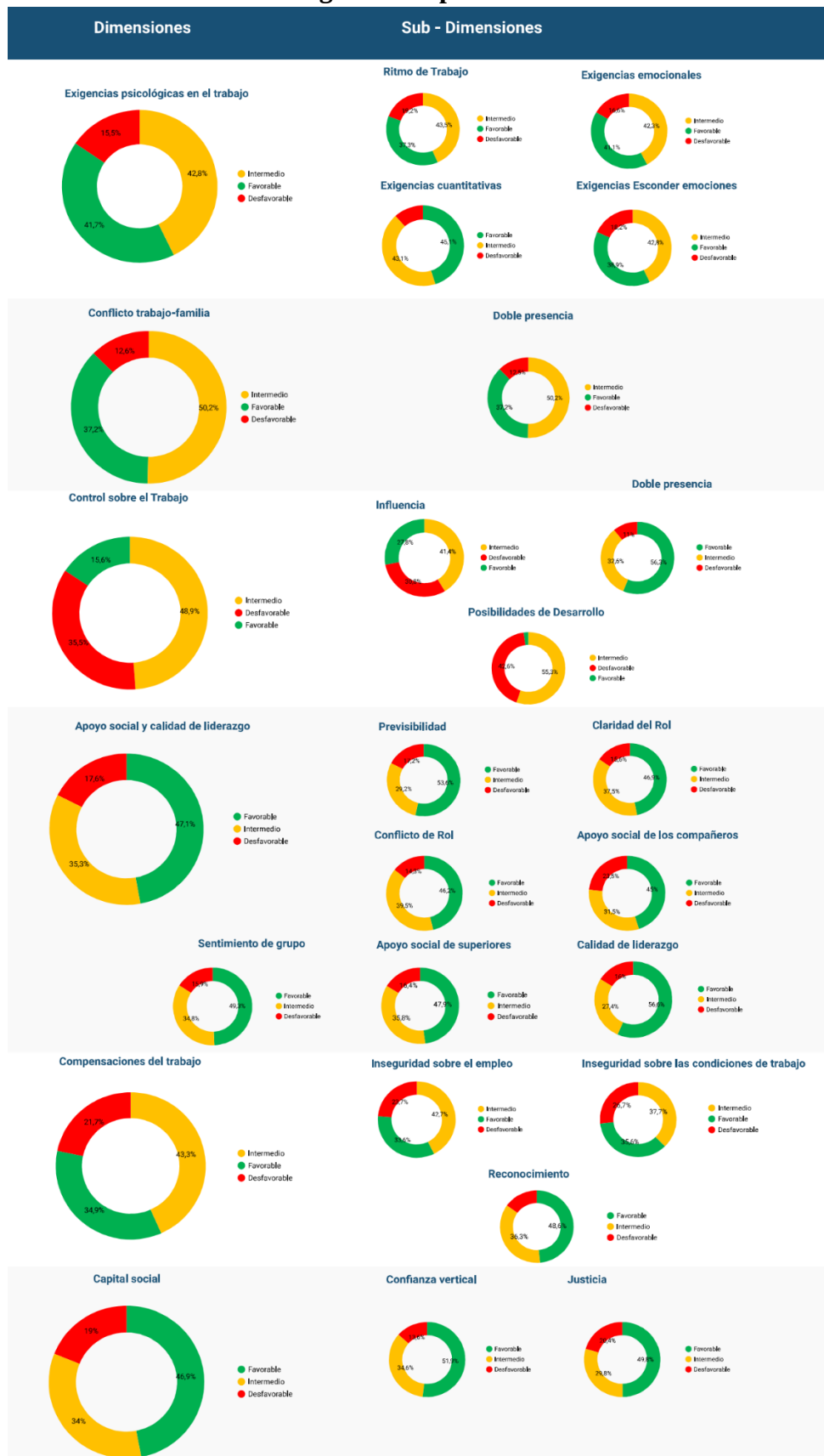


Figura 9. Riesgos psicosociales laborales a nivel nacional - Metodología CENSOPAS-COPSOQ

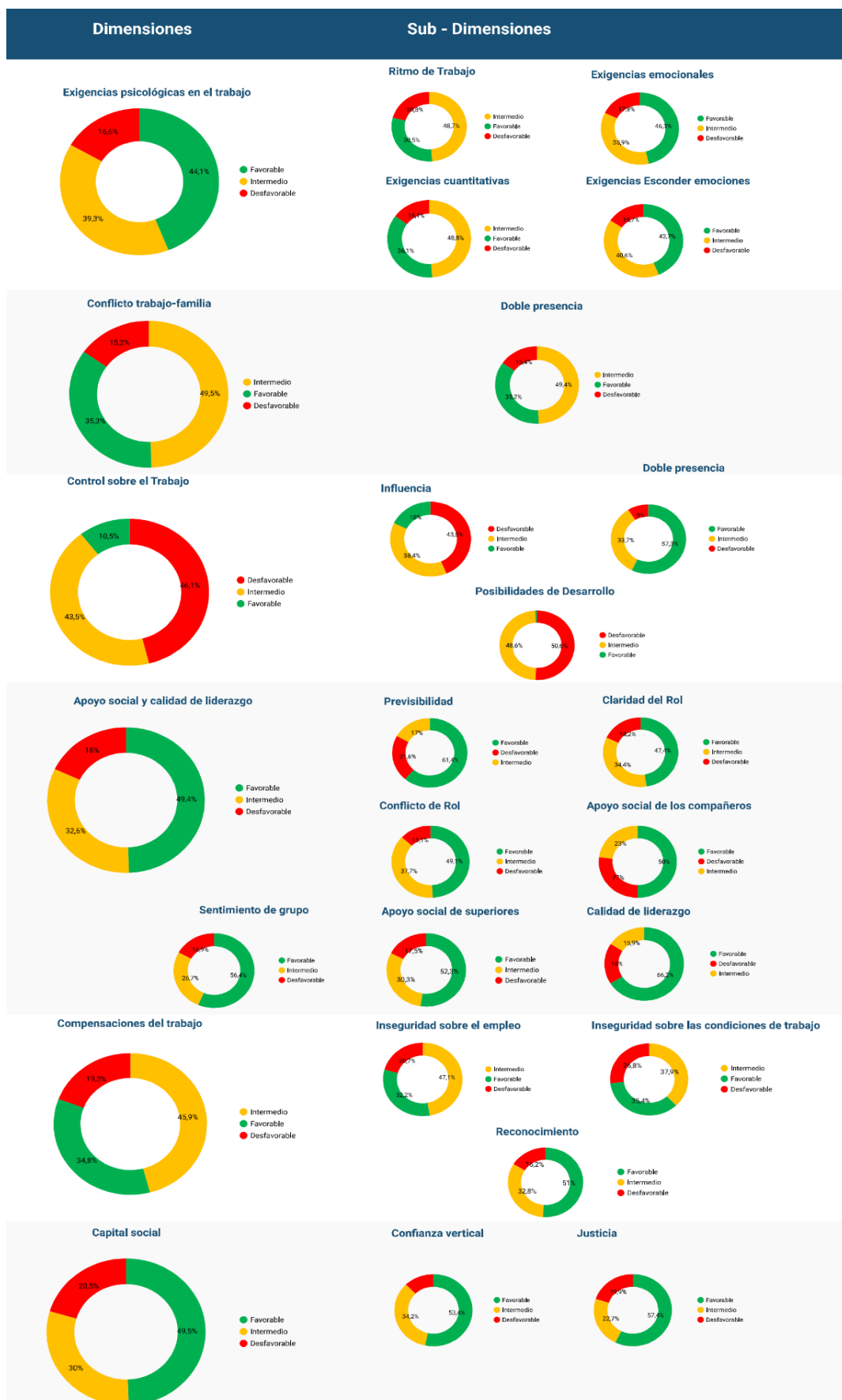


Figura 10. Riesgos psicosociales laborales a nivel nacional del sector Servicios - Metodología CENSOPAS-COPSOQ

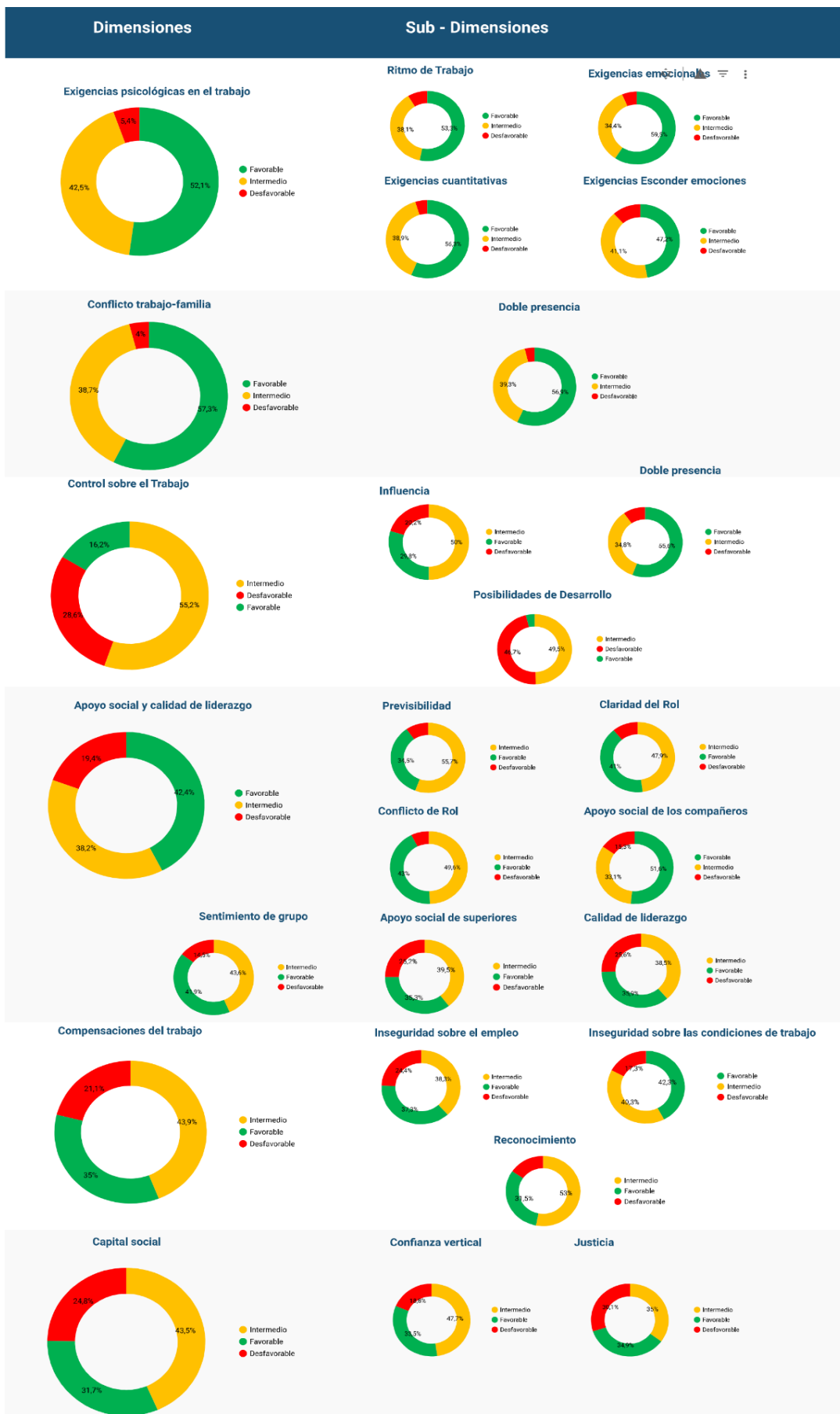


Figura 11. Riesgos psicosociales laborales a nivel nacional del sector Manufactura- Metodología CENSOPAS-COPSOQ

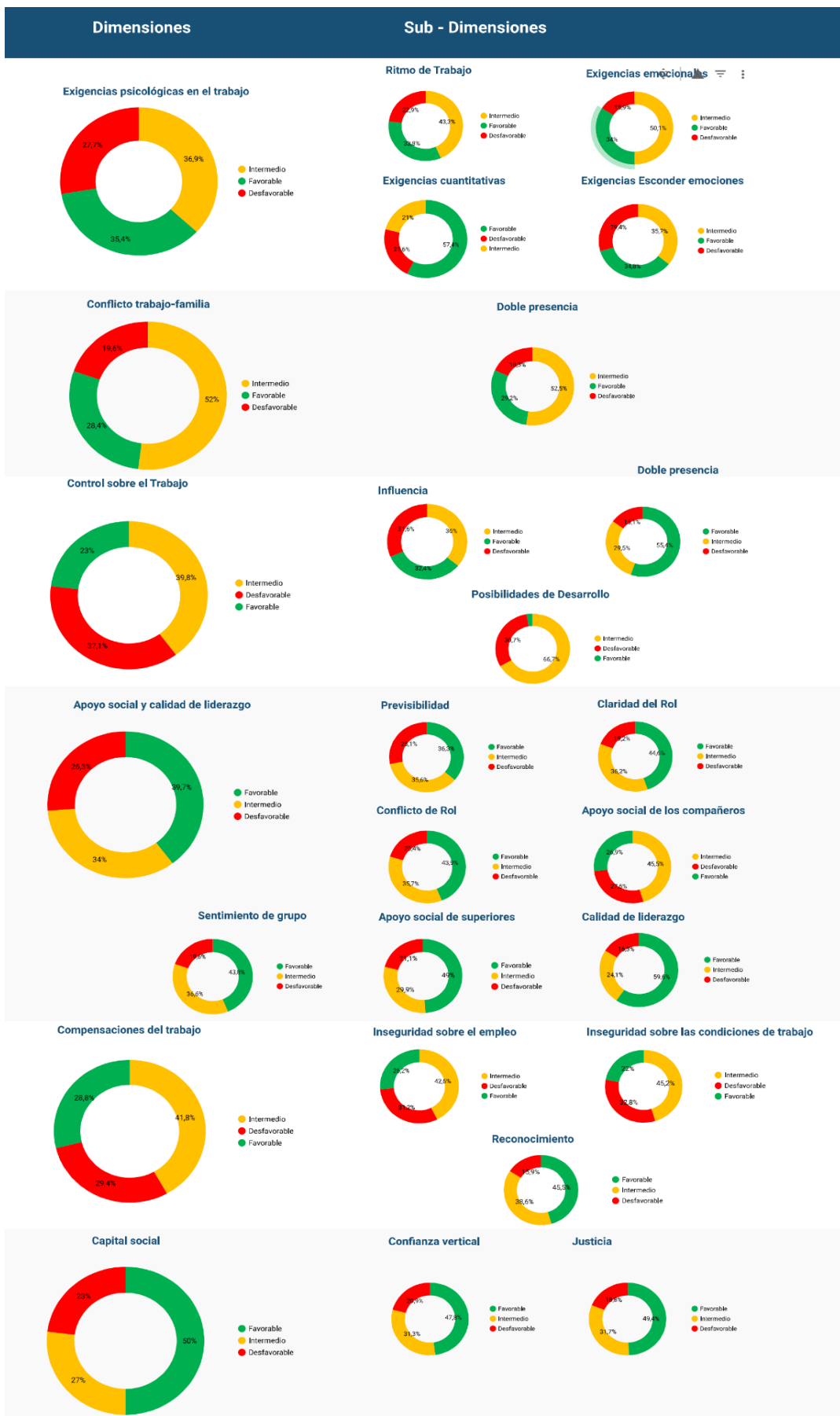


Figura 12. Riesgos psicosociales laborales a nivel nacional del sector Transporte y comunicaciones - Metodología CENSOPAS-COPSOQ

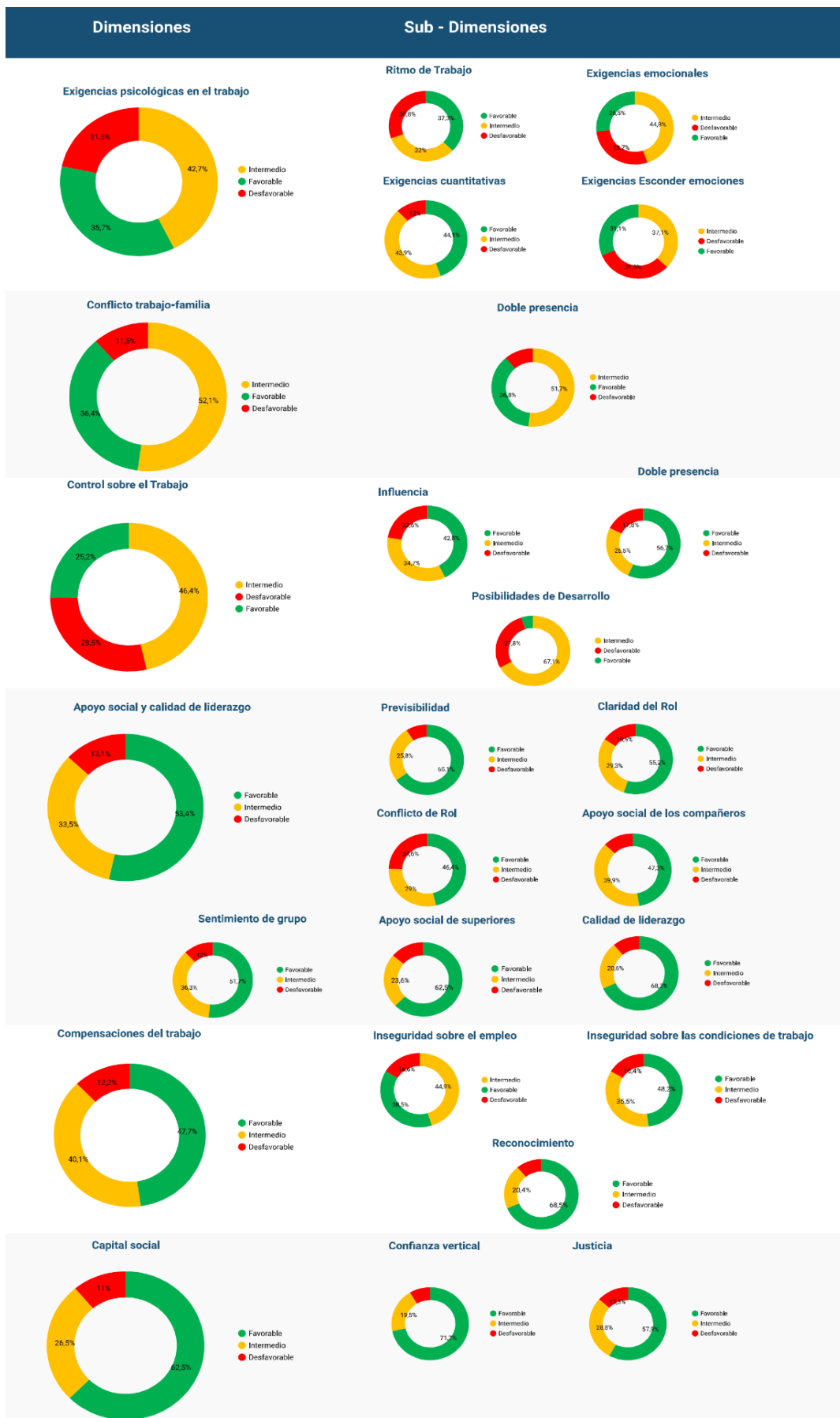


Figura 13. Riesgos psicosociales laborales a nivel nacional del sector Extractiva - Metodología CESOPAS-COPSOQ

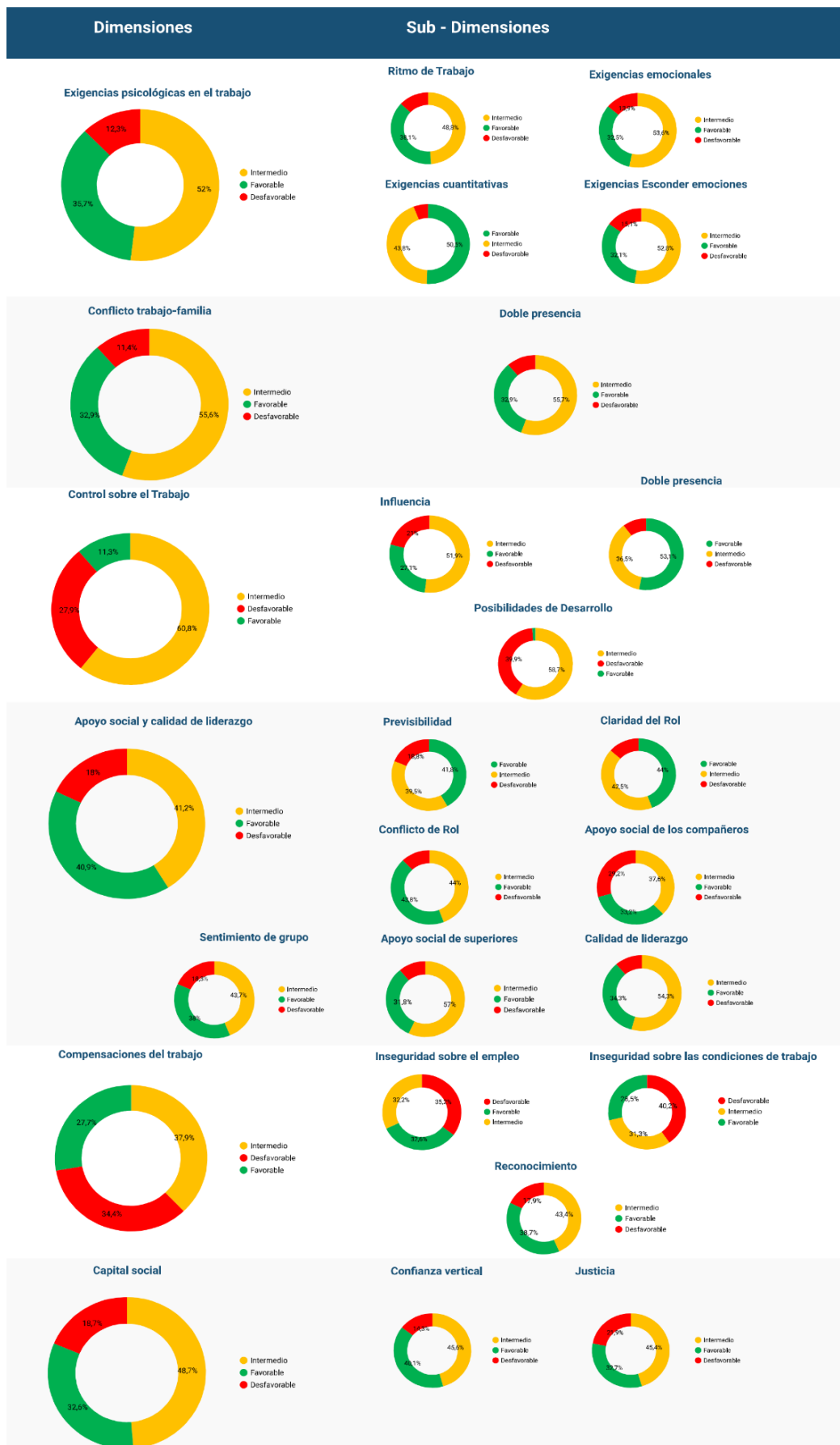


Figura 14. Riesgos psicosociales laborales a nivel nacional del sector Comercio - Metodología CENSOPAS-COPSOQ

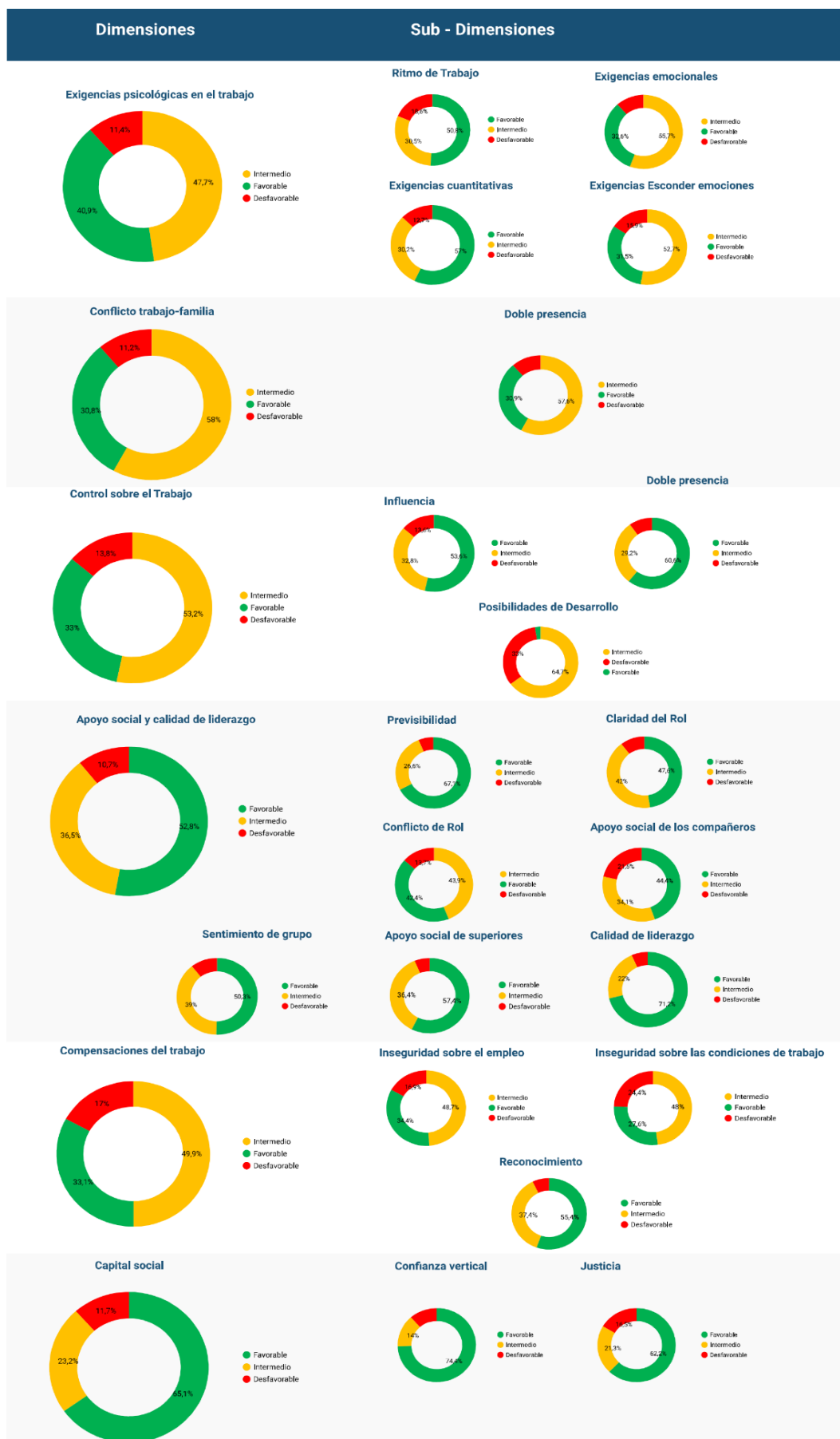


Figura 15. Riesgos psicosociales laborales a nivel nacional del sector Construcción - Metodología CENSOPAS-COPSOQ

6.2 Panel fotográfico



Figura 16. Equipo CENSOPAS-COPSOQ, Representantes GERESA Arequipa: Lic. Leticia Huamani, Lic. Mabel Charca



Figura 17. Equipo CENSOPAS-COPSOQ, Representantes del Hospital III Goyeneche: Dr. Raúl Fernández, Dr. Juan Gonzales, Pisc. Luz Farfán.



Figura 18. Equipo CENSOPAS-COPSOQ, Representantes del Hospital Regional Honorio Delgado: Dr. Alexis Urday, Dra. Ecsy Theis



Figura 19. Equipo CENSOPAS-COPSOQ, Representantes del IREN SUR: Dra. Nadieshda Flores, Dra. Jaquelin Torres



Figura 20. Equipo CENSOPAS-COPSOQ, Representantes del Centro de Salud Mental Comunitario CSMC-AYELEN: Dra. Carmen Lima, Lic. Marlis Luna, Lic. Marcos Merma



Figura 21. Representantes el Hospital Central de Majes, la Red de Salud Castilla-Condesuyos-La Unión



Figura 22. Participantes del curso presencial en Arequipa



Figura 23. Participantes del curso presencial en Arequipa



Figura 24. Participantes del curso presencial en Arequipa realizando análisis de casos



Figura 25. Participantes del curso presencial en Arequipa exponiendo resultados de monitoreo de riesgos psicosociales y propuesta de intervención



①

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

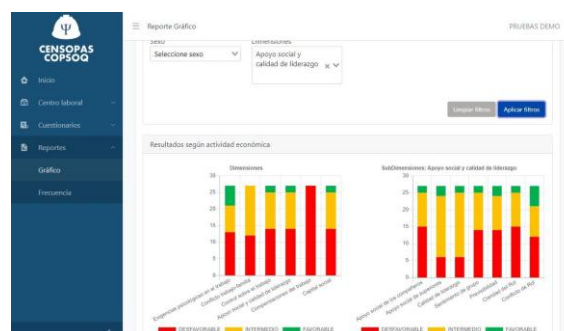
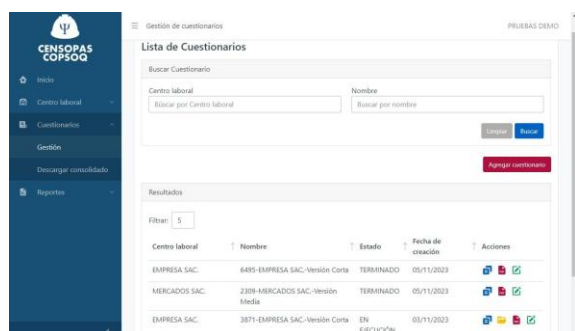
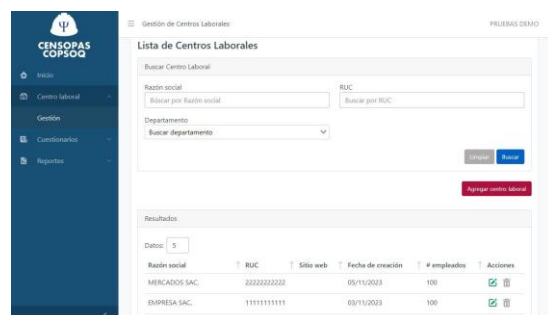


Figura 26. Plataforma web - Metodología CENSOPAS-COPSOQ



Figura 27. Observatorio Nacional de Riesgos Psicosociales en el Trabajo - Metodología CENSOPAS-COPSOQ.



Figura 28. Alcance internacional de consultas a la Web/Observatorio CENSOPAS-COPSOQ