



Programa Integral de Capacitación en Gestión de Riesgos 2025



Ciclo III

Psicosociología y ergonomía en el trabajo

Tema: Gestión de riesgos psicosociales laborales.

En RIMAC las personas van primero

**Nos hemos propuesto
construir relaciones a largo
plazo con las personas que se
acercan a nosotros.**



Lic. Kathia Murillo Siancas

Psicóloga colegiada y titulada por la Universidad Ricardo Palma, con Maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo, especialista en psicología ocupacional, he trabajado en diferentes empresas del rubro minero, como parte del staff del área de SST. Con 20 años de formación y experiencia, actualmente soy asesora externa en: Monitoreos de factores psicosociales, planes de salud mental, Seguridad basada en el comportamiento, capacitaciones y actividades diversas de la gestión de seguridad y salud ocupacional.

NORMATIVA

**LEY N° 29783, LEY DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO y su reglamento
el Decreto Supremo N°.
005-2012-TR.**

Reconoce la existencia de agentes psicosociales como parte de los riesgos en las entidades laborales, los que el empleador debe prever, a fin que su exposición no genere daños en la salud de los trabajadores. Política de SST, Matriz IPER, entre otros

La R.M. N° 050-2013-TR

Contiene los formatos referenciales con la información mínima que deben incluir los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

NORMATIVA

LEY DE SALUD MENTAL N° 30947 -2019

Garantizar el acceso a los servicios de Salud Mental a todos los niveles en la población e incluye el trabajo. El centro laboral debe generar un espacio saludable para que el trabajador pueda sentirse protegido.

D.S. 007-2020 – SA Reglamento de la Ley de Salud Mental N° 30947

Menciona actividades de carácter preventivo (numeral 14.1), en relación con los riesgos que afectan a sus trabajadores(as), incluyendo los riesgos psicosociales.

NORMATIVA ACTUALES 2025

Resolución de Sala Plena N° 007-2025-SUNAFIL/TFL

El Tribunal de Fiscalización Laboral de SUNAFIL fija un nuevo precedente administrativo de observancia obligatoria respecto al deber de vigilancia de la salud mental de los trabajadores.

Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo N° 28806 D.S. 019-2006 -TR

Establece que la vigilancia de la salud abarca también el monitoreo de la salud mental de los trabajadores, particularmente en procesos de reincorporación a sus funciones

NORMATIVA ACTUALES 2025

**Reglamento de la Ley de SST,
aprobado por el Decreto Supremo
N° 005-2012-TR y del Protocolo
contenido en la Resolución
Ministerial N° 312-2011/MINSA**

Disponen que todo cambio de ocupación o reincorporación tras un periodo de incapacidad prolongada requiere de una evaluación médico-ocupacional especializada.

SALUD MENTAL EN EL TRABAJO



SALUD MENTAL

Es el proceso dinámico de bienestar, producto de la interrelación entre el entorno y el despliegue de las diversas capacidades humanas, tanto de los individuos como de los grupos y colectivos que forman la sociedad.

Incluye la presencia de conflictos en la vida de las personas, así como la posibilidad de afrontarlos de manera constructiva.

Implica el proceso de búsqueda de sentido y armonía, ligado íntimamente a la capacidad de autocuidado, empatía y confianza en la relación con las demás personas.

Así como con el reconocimiento de la condición, propia y ajena, de ser sujeto de derechos.

ELEMENTOS QUE IMPACTAN EN EL TRABAJADOR

¿Cómo perciben?



¿Cómo influyen
en la salud?

OMS/OIT

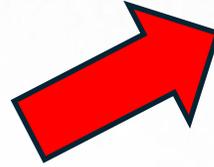
¿EXISTE RELACIÓN ENTRE LA SALUD MENTAL Y TRABAJO?



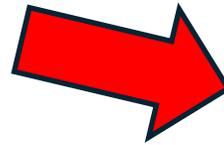
Aquellas condiciones laborales relacionadas con la estructura y organización del trabajo, las características de las tareas y/o el entorno laboral.

Pueden generar respuestas de tipo fisiológico, emocional, cognitivo y conductual (impacto en la salud mental también en la salud física) .

**¿Cómo abordar
la salud mental
en el Trabajo?**



Fortaleciendo las
habilidades, recursos
personales,
implementando
hábitos saludables.



Control de los Factores
de Riesgo Psicosocial
como parte del
Sistema de Gestión de
Seguridad y Salud en
el Trabajo.

¿Qué actividades se deben realizar para promover la Salud mental en el Trabajo?

1. Actividades principalmente de alimentación saludable y actividad física

2. Bienestar de la persona por encima de los intereses laborales.

3. Promoción del clima organizacional al más alto nivel institucional



¿Qué actividades se deben realizar para promover la Salud mental en el Trabajo?

4. Desarrollo de programas que incluyan medidas de identificación, evaluación, atención y protección ante:

El estrés laboral,
agotamiento laboral.

Acoso, hostigamiento
sexual.

Malestar,
Desmotivación.

Desconfianza,
violencia institucional.



¿Qué actividades se deben realizar para promover la Salud en el Trabajo?

5. Incorporar las disposiciones sobre los ajustes razonables establecidas en la normatividad vigente.

A efecto que los(as) trabajadores(as) con cualquier tipo de discapacidad garanticen su derecho a trabajar.

Trabajadores (as) con algún tipo de efecto en su salud mental.



¿Qué actividades se deben realizar para promover la Salud en el Trabajo?

6. Implementación de medidas orientadas a:

Conciliar y armonizar las responsabilidades familiares y el derecho al trabajo de las personas.

Especialmente aquellas que asumen el cuidado de familiares directos en situación de vulnerabilidad como:

Niñas, niños, personas adultas mayores en estado de fragilidad o dependencia, personas con discapacidad y personas afectadas por problemas de salud.



¿Qué actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo se deben desarrollar?



Incluir las actividades de Prevención y Control de Riesgos Psicosociales en el programa Anual de SST.

Identificar y Evaluar los Factores de Riesgo Psicosociales en el Trabajo (Monitoreos).

Plantear mecanismos de control de los Factores de Riesgo Psicosociales identificados.

¿Qué actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo se deben desarrollar?



Se requiere de evaluaciones médico-ocupacional que incluya la salud mental en los cambios de puesto o reincorporación tras un periodo de incapacidad prolongada .

Establece que la vigilancia de la salud abarca también el monitoreo de la salud mental de los trabajadores, particularmente en procesos de reincorporación.

Factores Psicosociales



Interacciones

Trabajo

Trabajador

Condiciones
del puesto

Medio
Ambiente

Condiciones
de
Organización

Características
personales

Necesidades

Cultura

Situación
personal
fuera del
trabajo

Factores Psicosociales

LOS FACTORES PSICOSOCIALES PUEDEN SER:



* Factores favorables o Protectores

Generan bienestar
motivación y promueven la
salud.



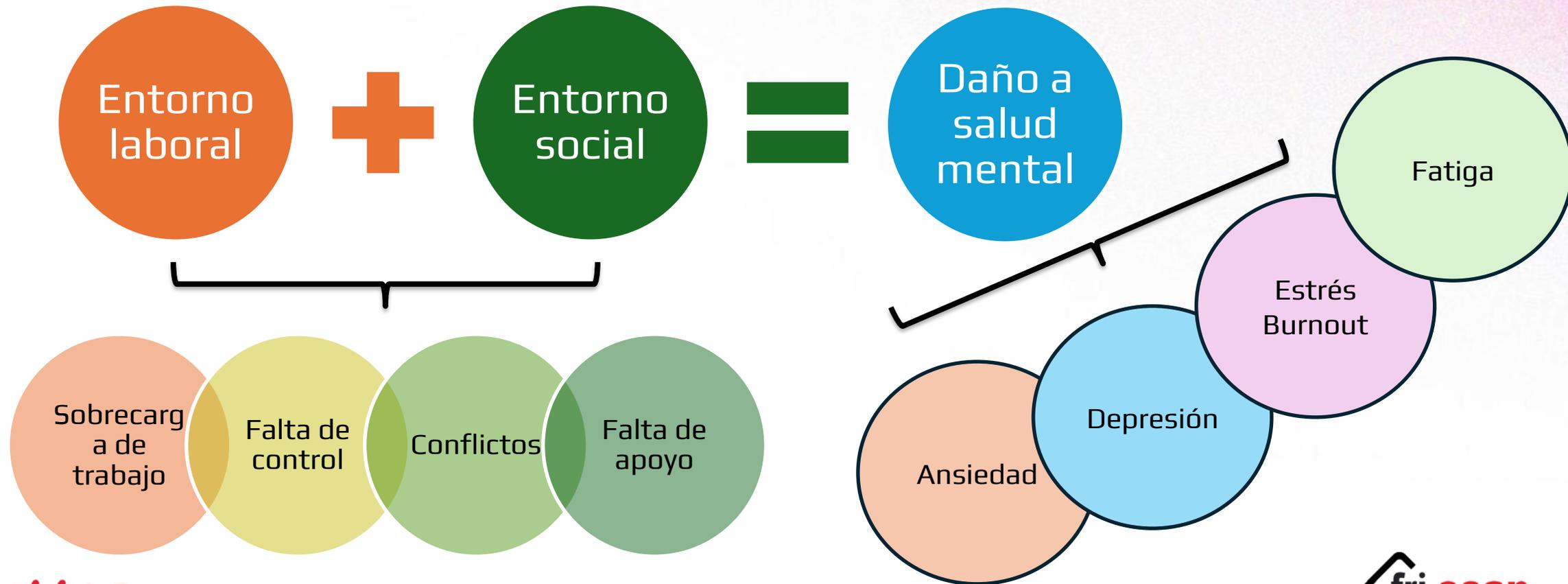
* Factores Desfavorables

Afectan la salud mental y
fisiológica del trabajador y la
realización del trabajo.
Genera fatiga, estrés,
desmotivación, accidentes.

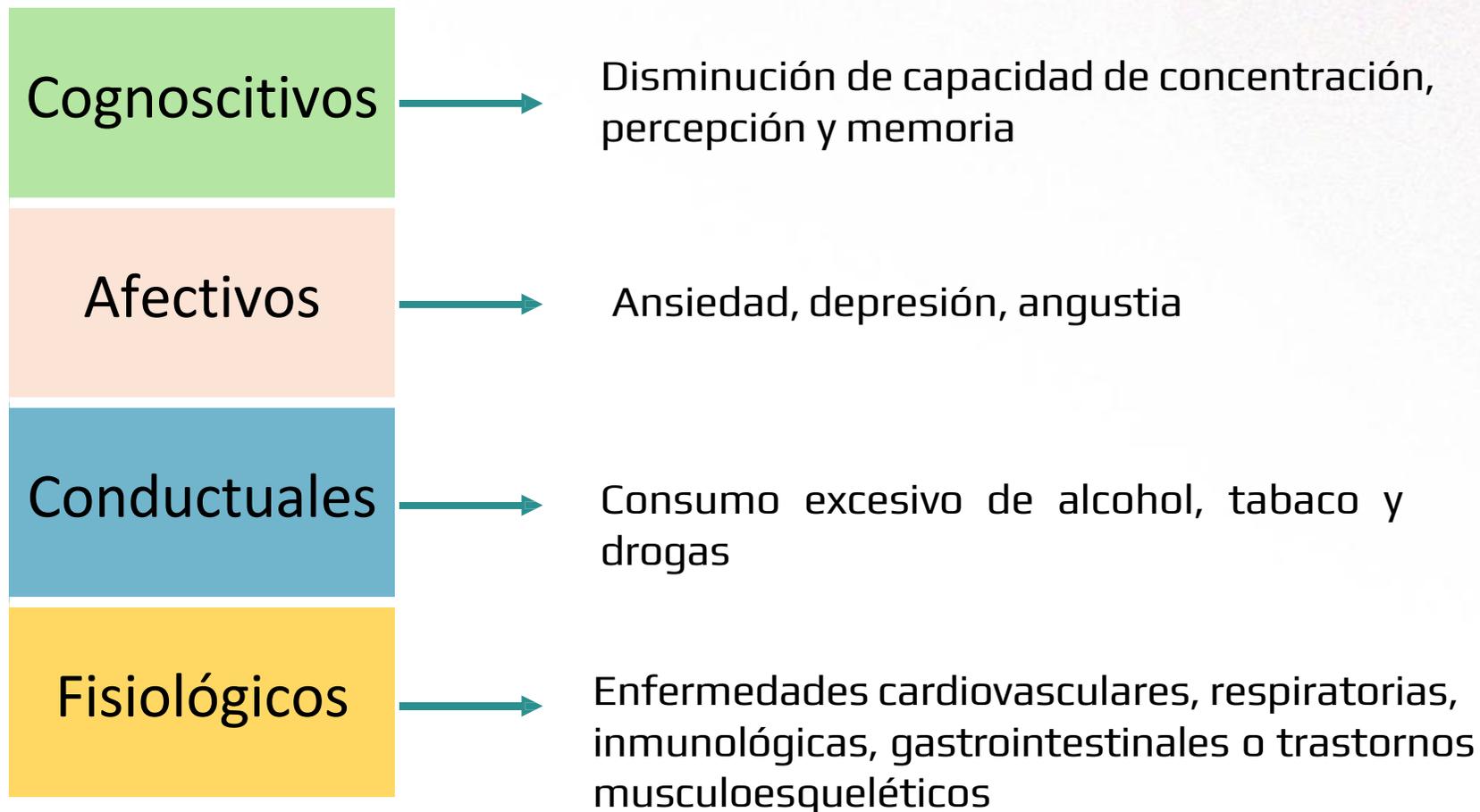


**FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIAL**

Factores de Riesgo Psicosociales



Factores Psicosociales y las Implicancias a la salud del trabajador



Factores Psicosociales y las Implicancias en la Organización

Ausentismo

Accidentes de trabajo

Disminución de Productividad

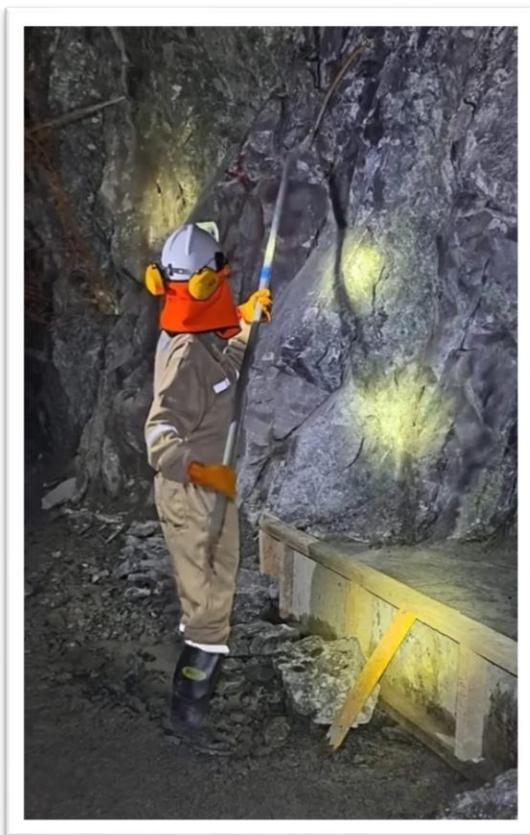
Descansos médicos



GESTIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES



Gestión de los Factores Psicosociales en el Trabajo - IPERC



ACTIVIDAD

PELIGRO

RIESGO

NIVEL DE
RIESGOMEDIDAS DE
CONTROL

DESATADO

CAÍDA DE
ROCAS

ANSIEDAD

ALTO

PAUSAS
PASIVASEJERCICIOS
CONTROL
EMOCIONAL

Gestión de los Factores Psicosociales en el Trabajo - IPERC



ACTIVIDAD

PELIGRO

RIESGO

NIVEL DE
RIESGOMEDIDAS DE
CONTROLCARGA Y
DESCARGA DE
MERCADERÍAMANEJO DE
VEHÍCULOSESTRÉS POR
ATENCIÓN DE
SENTIDOS AL
MANEJAR
EQUIPOS
MÓVILES

MEDIO

PAUSAS
ACTIVAS Y
PASIVASEJERCICIOS
DE
RESPIRACIÓN

Gestión de los Factores Psicosociales en el Trabajo - IPERC



ACTIVIDAD

PELIGRO

RIESGO

NIVEL DE
RIESGO

MEDIDAS DE
CONTROL

TRABAJO
REMOTO ADM.

FALTA DE
TIEMPO /
CONTROL DE
RITMO DE
TRABAJO
(AUMENTO DE
INTENSIDAD Y
RITMO DE
TRABAJO)

EXIGENCIA
PSICOLÓGICA
DOBLE
PRESENCIA

ALTO

PAUSAS
ACTIVAS Y
PASIVAS
EJERCICIOS
DE
RESPIRACIÓN
PLANIFICACIÓN

Gestión de los Factores Psicosociales en el Trabajo



MONITOREO DE FACTORES PSICOSOCIALES A TRAVÉS DE CUESTIONARIOS (VIRTUALES O PRESENCIALES)



PARTICIPANTES Y FUNCIONES DE LOS QUE REALIZAN EL MONITOREO



Empleador, lidera el Plan de SST.



Comité de Seguridad, participa en la planificación, y seguimiento. Motiva la participación.



Área de SST, gestiona los monitoreos, hace seguimiento, controla.



Trabajadores, participan en la actividad de monitoreo.



Psicóloga (o) Ocupacional, se ocupa de la planificación, ejecución, planes de acción y seguimiento del monitoreo.

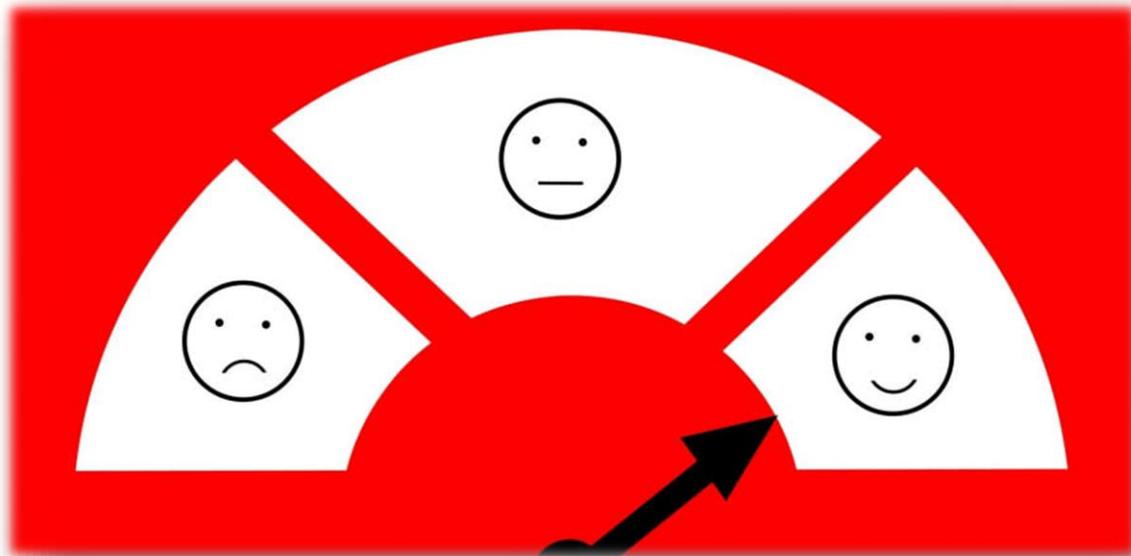
CUESTIONARIOS DE EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

ISTAS 21

CENSOPAS COPSOQ



Gestión de los Factores Psicosociales en el Trabajo - MONITOREO



ISTAS 21

- * Versión Corta
- * Versión Media

CENSOPAS COPSOQ

- * Versión Corta
- * Versión Media

Cuestionario ISTAS 21



El método COPSOQ (Cuestionario Psicosocial de Copenhague) es un instrumento internacional para la investigación, la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales que tiene su origen en Dinamarca y está adaptado a la población española.

Maneja dos versiones: * Media (más de 25 trabajadores)

* Corta (menos de 25 trabajadores)

ISTAS 21 - Generalidades

1

- El Ista 21, en su versión corta, es una metodología para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo en empresas con planillas de menos de 25 personas trabajadoras.

2

- El Ista 21, en su versión media, es una metodología para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo en empresas con planillas de más de 25 personas trabajadoras.

ISTAS 21 - Generalidades

3

Las respuestas al cuestionario son anónimas y se ha de garantizar su confidencialidad.

- El método ISTAS 21 incluye un cuestionario de respuesta individual y el tratamiento de los datos se hace de forma colectiva, con el objetivo de valorar la exposición a factores de riesgos psicosociales. No evalúa al individuo, sino el impacto grupal.

4

Características del Iistas 21

Facilita la acción sobre el origen de los riesgos.

Adaptado a las pequeñas empresas.

Aplicable a todas las empresas

Aplicable de manera virtual y presencial

RIESGOS PSICOSOCIALES



Dimensiones del Istas 21 – versión corta

Volumen 1

*** Evalúa 6 dimensiones – 38 ítems:**

1. Exigencias psicológicas
2. Trabajo activo y posibilidades de desarrollo: Inseguridad
3. Inseguridad
4. Apoyo social
5. Doble Presencia
6. Estima



Dimensiones del Iistas 21 – versión corta

Volumen 2

*** Evalúa 15 dimensiones (30 ítems):**

1. Exigencias psicológicas cuantitativas
2. Ritmo de trabajo
3. Exigencias psicológicas emocionales
4. Doble presencia
5. Influencia
6. Posibilidad de desarrollo
7. Sentido del trabajo
8. Calidad de liderazgo



Dimensiones del Istas 21 – versión corta

Volumen 2

9. Previsibilidad
10. Claridad de rol
11. Conflicto de rol
12. Inseguridad sobre el empleo
13. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo
14. Confianza vertical
15. Justicia



Dimensiones del Istas 21 – versión media

*** Evalúa 20 dimensiones – 112 ítems:**

1. Exigencias cuantitativas
2. Ritmo de Trabajo
3. Exigencias emocionales
4. Exigencias de esconder emociones
5. Doble Presencia
6. Influencia
7. Posibilidades de desarrollo
8. Sentido de Trabajo
9. Apoyo social de compañeros
10. Apoyo social de superiores

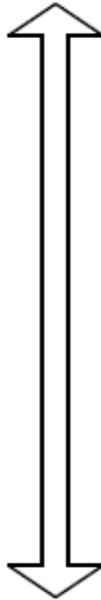


Dimensiones del Istas 21 – versión media

11. Calidad de Liderazgo
12. Sentimiento de grupo
13. Previsibilidad
14. Claridad de rol
15. Conflicto de rol
16. Reconocimiento
17. Inseguridad sobre el empleo
18. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo
19. Justicia
20. Confianza vertical



Niveles de riesgo – ISTAS 21

	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
<p>MÁS PROBLEMÁTICAS</p> 	Ritmo de trabajo	92,5	6	1,5
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	32,8	34,8	32,3
	Conflicto de rol	30,7	27,6	41,7
	Inseguridad sobre el empleo	27,4	23,4	49,3
	Exigencias cuantitativas	26,5	41	32,5
	Exigencias emocionales	20,9	37,3	41,8
	Doble presencia	19,9	40,8	39,3
	Claridad de rol	18,9	30,3	50,7
	Previsibilidad	17,4	40,8	41,8
	Apoyo social de compañeros	13,9	16,9	69,2
	Calidad de liderazgo	12,9	35,8	51,2
	Apoyo social de superiores	12,4	27,9	59,7
	Influencia	11,5	28,5	60
	Exigencias de esconder emociones	8	18,6	73,4
	Sentimiento de grupo	4,5	17,9	77,6
	Reconocimiento	2,5	2,5	95
	Justicia	2,5	5	92,5
MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES	Posibilidades de desarrollo	2	9,5	88,6
	Sentido del trabajo	0,5	10	89,6
	Confianza vertical	0,5	2,5	97

Rojo: tercil más desfavorable para la salud, **Amarillo:** tercil intermedio, **Verde:** tercil más favorable para la salud

Ejemplo de Resultados ISTAS 21

VERSIÓN MEDIA

4.4.2. Ritmo de trabajo

Definición. Constituye la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo.

Posible origen. Por su estrecha relación con las exigencias cuantitativas su origen puede ser el mismo.

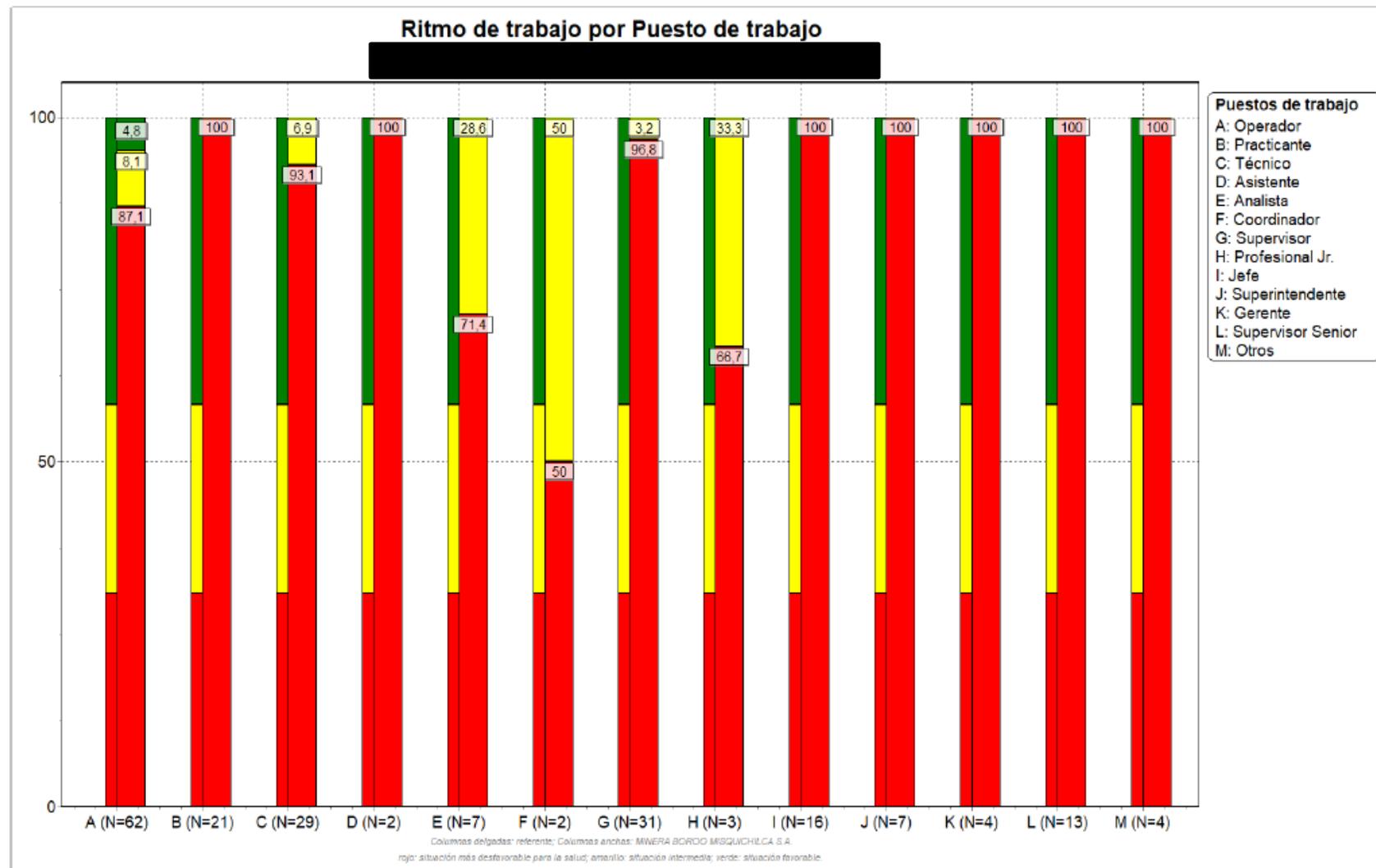
Prevalencia de la exposición. Un 92,5% de trabajadores/as de [REDACTED] está expuesto a la situación más desfavorable, un 6% a la intermedia y un 1,5% a la más favorable para la salud respecto al Ritmo de trabajo.

Tabla 29: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Ritmo de trabajo.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tienes que trabajar muy rápido?	44,8 [N=90]	37,8 [N=76]	17,4 [N=35]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	85,1 [N=171]	11,9 [N=24]	3,0 [N=6]	[N=0]
¿el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	70,6 [N=142]	17,4 [N=35]	11,9 [N=24]	[N=0]

Ejemplo de Resultados ISTAS 21 VERSIÓN MEDIA

Gráfico 2. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo



Ejemplo de Resultados ISTAS 21 VERSIÓN MEDIA

4.4.11. Apoyo social de compañeros

Definición. Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo.

Posible origen. La falta de apoyo entre compañeros puede tener que ver con las prácticas de gestión de personal que dificultan la cooperación y la formación de verdaderos equipo de trabajo, fomentando la competitividad individual (por ejemplo, con salarios variables en base a objetivos individuales), o asignando las tareas, cambios de horarios, de centro, etc., de forma arbitraria o no transparente.

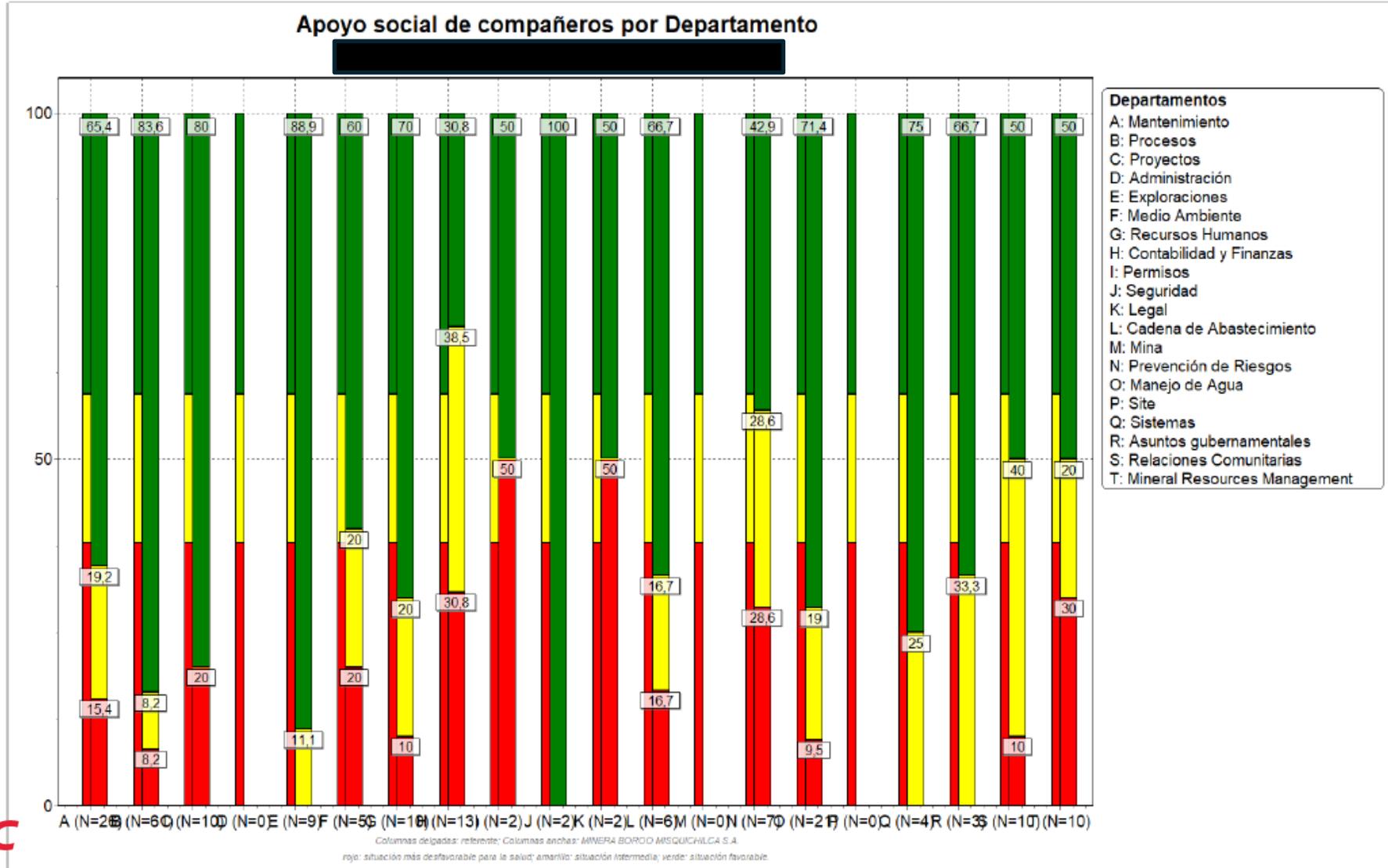
Prevalencia de la exposición. Un 13,9% de trabajadores/as de [REDACTED].A. está expuesto a la situación más desfavorable, un 16,9% a la intermedia y un 69,2% a la más favorable para la salud respecto al Apoyo social de compañeros.

Tabla 38: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de compañeros.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	83,1 [N=167]	10,0 [N=20]	7,0 [N=14]	[N=0]
¿tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	76,6 [N=154]	18,4 [N=37]	5,0 [N=10]	[N=0]
¿tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	73,1 [N=147]	16,4 [N=33]	10,4 [N=21]	[N=0]

Ejemplo de Resultados ISTAS 21

VERSIÓN MEDIA



Cuestionario CENSOPAS - COPSQQ



***Evalúa 6 dimensiones:**

(42 ítems)

1. Exigencias psicológicas en el trabajo
2. Conflicto trabajo-familia
3. Control sobre el trabajo
4. Apoyo social y calidad de liderazgo
5. Compensaciones del trabajo
6. Capital social



Ficha técnica

Nombre completo	Método CENSOPAS - COPSQQ
	Versión Media.
Origen	Método CoPsoQ-Istas 21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales laborales.
Autores	Instituto Nacional de Salud Centro Nacional de Salud Ocupacional y protección del ambiente para la salud –CENSOPAS-
Año de publicación	Perú 2022
Significación	Instrumento diseñado para evaluar los factores psicosociales del trabajo e identificar y prevenir la existencia de riesgos psicosociales en las diferentes actividades económicas del país, en empresas de 25 a más trabajadores.
Aplicación	Centros laborales con 25 a más trabajadores (Versión Media).
Administración	Individual y colectiva (Auto aplicable)
Edad	14 años a más
Tiempo aplicación	de 25 a 30 minutos aproximadamente
Materiales	Manual de usuario, cuestionario, Plataforma
Corrección	Computarizada con Plataforma.
Características	<ul style="list-style-type: none"> -Método de uso gratuito, participativo, anónimo y confidencial, no modificable. -Finalidad preventiva. -Adaptado y validado en las diferentes regiones y actividades económicas del país. -Cuestionario individual, anónimo y voluntario. -Aplicable a centros laborales públicos o privados con más de 25 trabajadores. -Validez y confiabilidad contrastadas. -Consta de 112 preguntas divididas en 08 categorías: sociodemográficas, condiciones laborales, factores psicosociales, satisfacción con el trabajo, salud general, salud mental, estrés y burnout.; con respuestas tipo Likert. -Basado en el Modelo Demanda-Control-Apoyo Social y Esfuerzo-Compensaciones. -Incorpora los requisitos legales del país.

***Evalúa 6 dimensiones y 20 subdimensiones:
(112 ítems)**

1. Exigencias psicológicas en el trabajo
2. Conflicto trabajo-familia
3. Control sobre el trabajo
4. Apoyo social y calidad de liderazgo
5. Compensaciones del trabajo
6. Capital social



Dimensiones CENSOPAS - COPSQQ

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

Niveles de riesgo

En cuanto a la estimación del nivel de riesgo para las dimensiones y sub dimensiones se mantendrá un comparativo respecto a los valores para el agente de riesgo.

Cuadro 5.4.1. Interpretación del nivel de riesgo

Interpretación	Nivel de riesgo
Nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud.	Bajo
Nivel de exposición psicosocial intermedia para la salud.	Medio
Nivel de exposición psicosocial más desfavorable o nociva para la salud.	Alto

Fuente CENSOPAS-COPSOQ

Ejemplo de pregunta del cuestionario

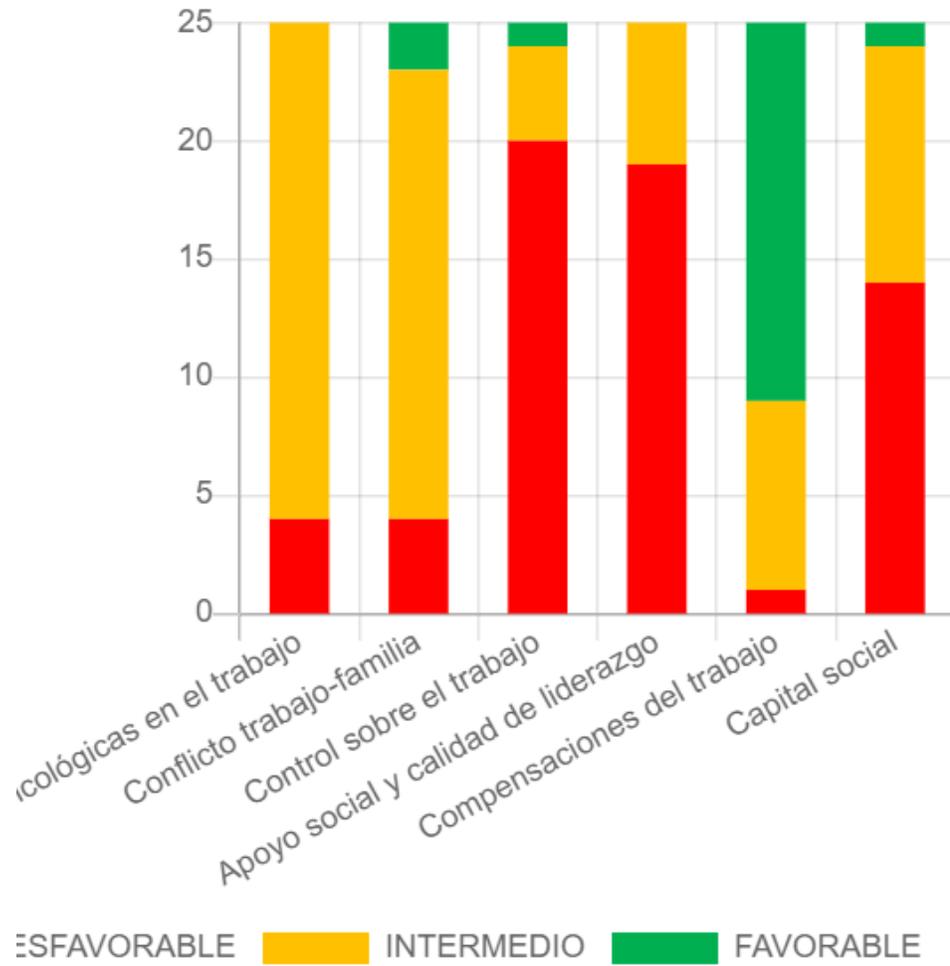
Método CENSOPAS-COPSOQ

- **Opciones de respuesta (ejemplo)**
 - 24. Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

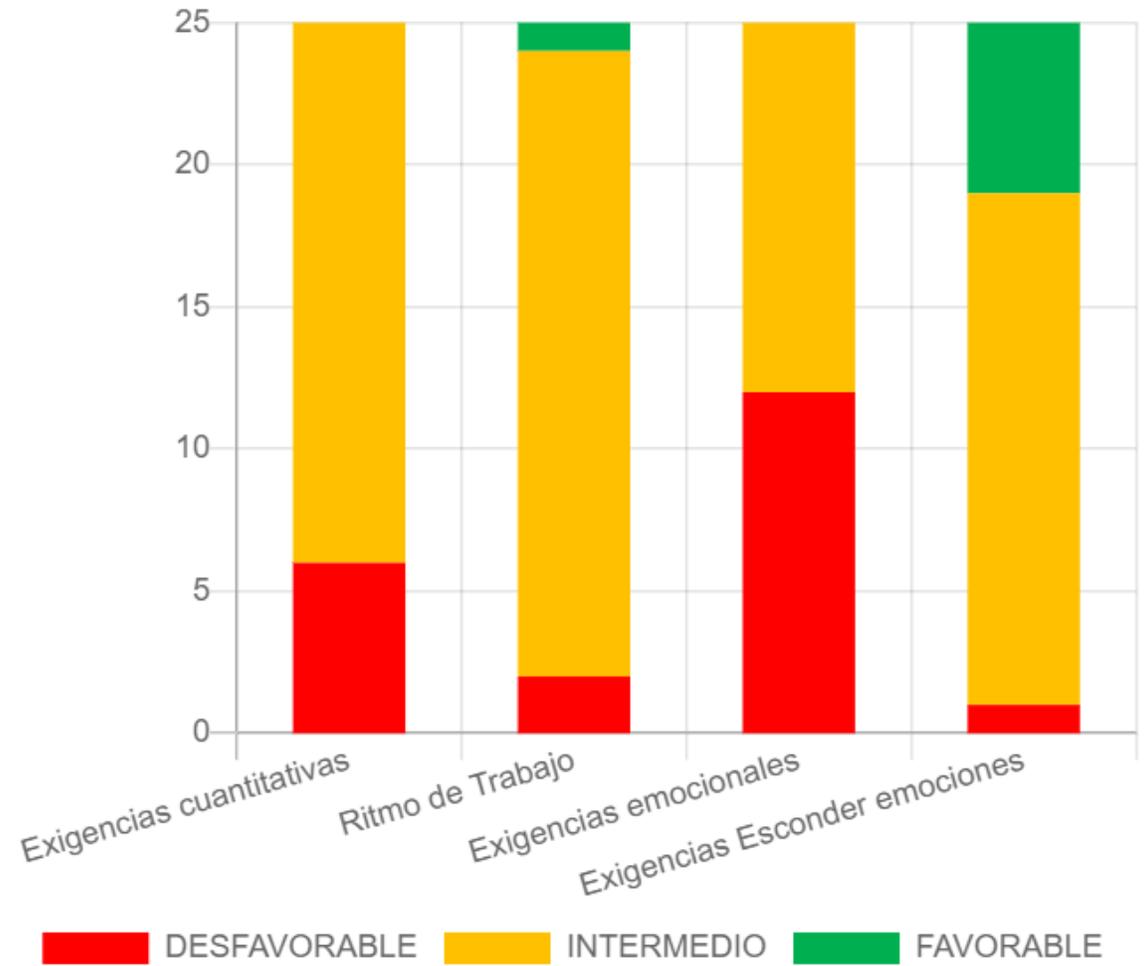
¿Con qué frecuencia	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
a) Tienes que trabajar muy rápido?					
g) Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?					
k) Tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?					

NIVELES GENERALES

Dimensiones

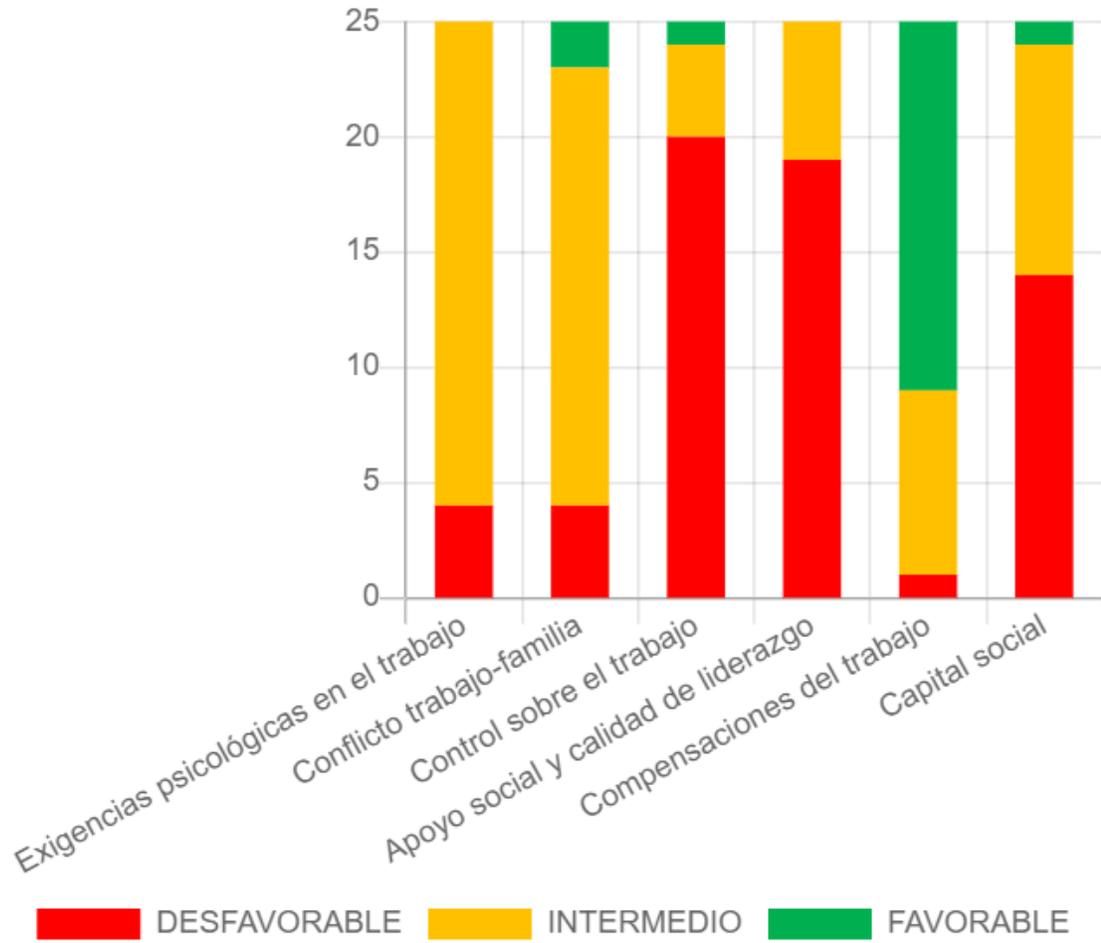


SubDimensiones: Exigencias psicológicas en el trabajo

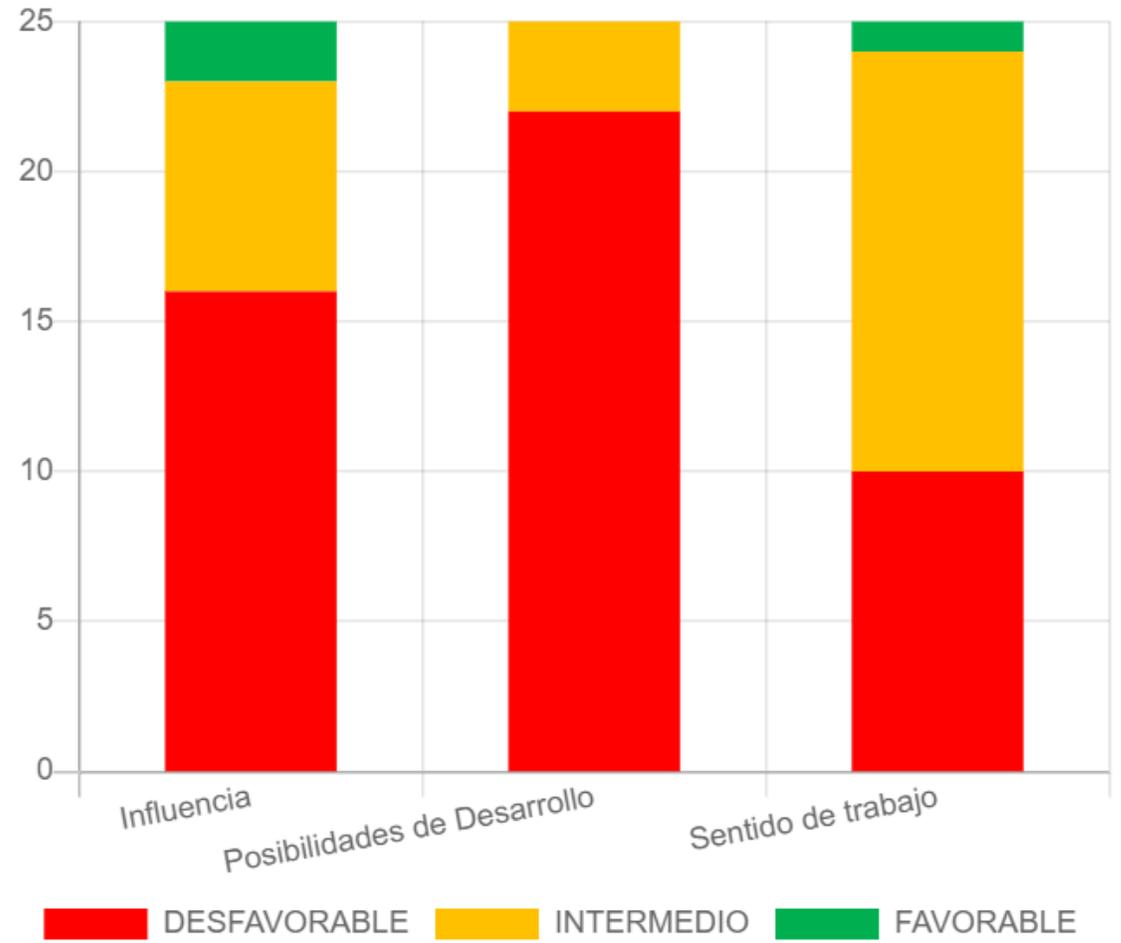


NIVELES GENERALES

Dimensiones



SubDimensiones: Control sobre el trabajo



EJEMPLOS DE ACCIONES POST MONITOREO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

Dimensión: Carga de trabajo: Conjunto de exigencias psíquicas y físicas que un trabajador debe afrontar para completar sus tareas en un tiempo determinado.

Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo
<p>Estimar la posibilidad de aumentar la planilla, dotación o número de trabajadores.</p> <p>Rediseñar los procesos y/o puestos laborales de acuerdo con las exigencias del puesto de trabajo.</p> <p>Fortalecer las capacitaciones y conocimientos adecuados a los trabajadores para que puedan desarrollar su trabajo.</p>	<p>Fomentar la distribución de la carga laboral de forma equitativa, justa y participativa de los trabajadores.</p> <p>Actualizar periódicamente el plan de actividades, programación, metas y objetivos.</p> <p>Evaluar la posibilidad de automatizar algunos procesos.</p>	<p>Fortalecer los factores psicosociales protectores ya existentes.</p>

EJEMPLOS DE ACCIONES POST MONITOREO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

Dimensión: Claridad del Rol, el grado en que una persona comprende sus tareas, responsabilidades, límites y el impacto de su trabajo en la organización, definiendo claramente qué debe hacer, cómo y cuándo.

Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo
<p>Comunicar oportunamente las tareas y funciones que son responsabilidad de cada miembro de la organización (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales).</p> <p>Realizar inducción formal a todas las personas que ingresen a la organización, además de entregarles los perfiles de cargo correspondientes.</p> <p>Las jefaturas deben conocer exactamente cuáles son las funciones de cada persona del equipo y asignar.</p> <p>Establecer definiciones claras de los roles y responsabilidades en el trabajo.</p>	<p>Definir los roles de cada trabajador/a (perfil de cargo), sobre todo en aquellos grupos o unidades donde la medición de la dimensión resultó con mayor riesgo.</p> <p>Disponer de los perfiles de cargo de manera pública y accesible para todos los miembros de la organización.</p> <p>Revisar, con participación de los trabajadores/as, los perfiles de cargo y actualizarlos al menos de manera anual.</p>	<p>Fortalecer los factores psicosociales protectores ya existentes.</p>

¿BASTARÁ CON EL MONITOREO PSICOSOCIAL?

✓ Tener en cuenta evaluaciones complementarias:

1. Cuestionario para medir Fatiga
2. Cuestionario para medir Ansiedad / Depresión
3. Cuestionario para medir Estrés
4. Entrevistas grupales
5. Dinámicas explorativas



IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS DE CONTROL POST MONITOREO

*Existen algunos aspectos que se podrían abordar según el resultado del monitoreo: (A cargo del o la profesional en psicología ocupacional)

1. Verificar el contenido del trabajo/horarios
2. Fortalecimiento de habilidades interpersonales
3. Promoción de igualdad, no discriminación
4. Charlas de habilidades intra e interpersonales
5. Exigencias o metas razonables
6. Buena planificación y programación del trabajo
7. Eventos de confraternidad
8. Implementación de Plan de Salud Mental



GESTIÓN PSICOSOCIAL - ISO 45003:2021

*PRINCIPALES LINEAMIENTOS

1. Contexto organizacional

- Analizar cultura, liderazgo, comunicación y estructura de la empresa.

2. Liderazgo y participación de los trabajadores

- La alta dirección debe comprometerse en promover una cultura de bienestar.
- Involucrar a los empleados en la identificación de riesgos y soluciones.

3. Planificación

Identificar riesgos psicosociales como:

- ✓ Carga de trabajo excesiva.
- ✓ Falta de claridad en roles.
- ✓ Doble presencia.
- ✓ Falta de apoyo social.
- ✓ Calidad baja de Liderazgo .



GESTIÓN PSICOSOCIAL - ISO 45003:2021

4. Apoyo

- Capacitación en manejo de estrés.
- Recursos adecuados para la salud mental.
- Comunicación abierta y no estigmatizante.

5. Operación

- Establecer medidas para prevenir, reducir o controlar los riesgos psicosociales.
- Diseñar puestos de trabajo saludables.

6. Evaluación del desempeño

- Monitorear y medir los resultados.
- Evaluar el clima laboral y bienestar de los trabajadores.

7. Mejora continua

- Ajustar políticas y programas en función de los resultados obtenidos.



EJEMPLO BREVE DE GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

* Empresa de servicios en Lima:

1. Aplicación de CENSOPAS-COPSOQ, test de fatiga y estrés.
2. Identificación de que los empleados de turno noche reportan mayor fatiga, estrés y menor apoyo, con supervisores que tienen poca formación en liderazgo.
3. Plan de acción: ajustar los turnos para mejorar rotación de noche-día; capacitación a supervisores en comunicación, manejo de equipo; crear reuniones de retroalimentación; canal anónimo para sugerencias, taller de manejo de estrés, vigilancia psicológica.
4. Monitoreo mensual de indicadores: niveles de fatiga, estrés, quejas de horario, rotación en turnos.
5. Ajustes después de 6 meses: si la fatiga y estrés siguen siendo alta, introducir descansos más largos, pausas, mejoras en iluminación, etc, vigilancia psicológica de tratamientos externos.



¿PREGUNTAS?



¡Gracias!