EsSalud

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCIÓN DE GERENCIA CENTRAL DE PRESTACIONES DE SALUD N° 11 -GCPS-ESSALUD-2020

Lima, 18 FEB. 2020

VISTA:

La Carta N° 14 -GSASST-GCPS-EsSalud-2020 y el Informe N° 001-SGSSE-GSASST-GCPS-ESSALUD-2020, mediante los cuales la Gerencia de Salud Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo de la Gerencia Central de Prestaciones de Salud, remite para su aprobación el Proyecto de Resolución que aprueba el Documento Técnico "Guía para la promoción del cuidado y autocuidado de la Salud Mental en las Empresas", y:

CONSIDERANDO

Que, de conformidad a lo establecido en el numeral 1.2 del artículo 1° de la Ley 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud, ESSALUD tiene por finalidad dar cobertura a los asegurados y sus derechohabientes, a través del otorgamiento de prestaciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas, y prestaciones sociales que correspondan al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud, así como otros seguros de riesgos humanos;

Que, asimismo, en el literal e) del artículo 2° de la Ley 27056 se establece como una de las funciones de ESSALUD, formular y aprobar sus reglamentos internos, así como otras normas que le permitan ofrecer sus servicios de manera ética, eficiente y competitiva;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 767-PE-ESSALUD-2017 se aprobó el texto actualizado y concordado del Reglamento de Organización y Funciones del Seguro Social de Salud – ESSALUD, estableciéndose en su artículo 158° que la Gerencia Central de Prestaciones de Salud es el órgano de línea encargado de elaborar, proponer, monitorear y evaluar el cumplimiento de las políticas, normas, y estrategias relacionadas con la atención integral de salud que se brindan a los usuarios a través de las IPRESS propias, de terceros y otras modalidades, así como en salud ambiental, seguridad y salud en el trabajo y medicina complementaria, en el marco de las normas sectoriales;

Que, el artículo 170° del ROF Institucional señala que la Sub Gerencia de Seguridad y Salud en la Empresa, que conforma la Gerencia de Salud Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo, es la unidad orgánica encargada de elaborar y evaluar la cartera de servicios, normas y procedimientos en materia de promoción y prevención de la seguridad y salud en el trabajo y la protección contra enfermedades profesionales, así como desarrollar y presentar las estrategias para brindar asesoría y asistencia técnica a los empleadores que cuentan con el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgos – SCTR (+ Protección);

Que mediante la Carta e Informe de Vistos, la Gerencia de Salud Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo remite un proyecto de Resolución de Gerencia Central de Prestaciones de Salud que aprueba el Documento Técnico "Guía para la promoción del cuidado y autocuidado de la Salud Mental en las Empresas", la cual tiene el objetivo de brindar herramientas útiles y prácticas a los Centros de Prevención de Riesgos del Trabajo – CEPRIT, para orientar la implementación positiva de acciones de prevención y promoción de la salud mental laboral en las organizaciones de trabajo afiliadas a EsSalud; con la finalidad de promover la formación de empresas mentalmente saludables a través de la gestión de la salud mental laboral de los trabajadores como parte de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en las organizaciones y estimular, con ello, la creación de una cultura preventiva.

Que la Sub Gerencia de Seguridad y Salud en la Empresa, a través del equipo de formulación del Documento Técnico "Guía para la promoción del cuidado y autocuidado de la Salud Mental en las Empresas", ha concluido con el proceso de formulación y validación del documento.

EsSalud

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Que el proyecto mencionado en el considerando precedente ha sido elaborado en cumplimiento por la normatividad vigente para la formulación del documento técnico, y aportes técnicos por las Gerencias y Oficinas de línea de la Gerencia Central de Prestaciones de Salud y por los usuarios potenciales. del documento técnico;

Estando a lo propuesto y en uso de las facultades conferidas;

SE RESUELVE:

1. **APROBAR,** el documento técnico: "Guía para la promoción del cuidado y autocuidado de la Salud Mental en las Empresas", que en anexo adjunto forma parte integrante de la presente Resolución.
2. **DISPONER** que la Gerencia de Salud Ambiental Seguridad y Salud en el Trabajo se encargue de la difusión, asesoría técnica y evaluación del cumplimiento de lo dispuesto en la Directiva, aprobado por la presente Resolución, de acuerdo al ámbito de su competencia.
3. **NOTIFICAR** a la Gerencia Central de Operaciones, en el ámbito de su competencia contribuya al cumplimiento de la implementación del Documento Técnico aprobado con la presente Resolución.
4. **DISPONER** que los Centros de Prevención de Riesgos del Trabajo (CEPRIT), en el ámbito de sus competencias, adopten las acciones que resulten necesarias para la implementación progresiva del Documento Técnico aprobado, de acuerdo a su disponibilidad presupuestal.
5. **DISPONER,** a la Oficina de Apoyo y Seguimiento de la GCPS, remitir a la Secretaría General el presente documento para su publicación en el Compendio Normativo del Seguro Social de Salud – ESSALUD.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE

Gerencia de Salud Ambiental Seguridad y Salud en el Trabajo - GCPS - ESSALUD - V°B° J. SERIDA M. Gerente

Subgerencia de Seguridad y Salud en la Empresa - SGSST-GCPS - ESSALUD - V°B° G. DAVILA H. Subgerente

Dr. CESAR E. CARREÑO DIAZ
GERENTE CENTRAL DE PRESTACIONES DE SALUD
ESSALUD

7 NOV. 071

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

DOCUMENTO TÉCNICO

"GUÍA PARA LA PROMOCIÓN DEL CUIDADO Y AUTOCUIDADO DE LA SALUD MENTAL EN LAS EMPRESAS"

	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA Y V°B°
Elaborado por	Serida Morisaki Jorge Santiago	Gerente de Salud Ambiental Seguridad y Salud en el Trabajo		
Revisado por	Mascaró Collantes Marco (Opinión Técnica)	Gerente de Políticas y Normas de Atención Integral de Salud (e)		
	Matos Miranda Claudia Patricia (Opinión Técnica)	Gerente de Medicina Complementaria		
	Rosas Taco Roger (Opinión Técnica)	Jefe de la Oficina de Inteligencia e Información Sanitaria		
Aprobado por	Carreño Díaz César Eduardo	Gerencia Central de Prestaciones de Salud		

www.essalud.gob.pe
Jr. Domingo Cueto Nº 120
Jesús María
Lima 11 – Perú
Tel.: 265-6000 / 265-7000

CONTROL DE CAMBIOS

N°	ÍTEMS	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	VERSIÓN	FECHA DE VIGENCIA
1		Versión inicial del documento	01	

www.essalud.gob.pe
Jr. Domingo Cueto Nº 120
Jesús María
Lima 11 – Perú
Tel.: 265-6000 / 265-7000

EsSalud

Contenido

INTRODUCCIÓN 4

FINALIDAD 5

OBJETIVO 5

ÁMBITO DE APLICACIÓN 6

LA SALUD MENTAL EN EL LUGAR DE TRABAJO 6

LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO 6

Características de los riesgos psicosociales 8

FACTORES PSICOSOCIALES Y FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL 9

LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y LOS ACCIDENTES DE TRABAJO 10

CÓMO CREAR UNA EMPRESA MENTALMENTE SALUDABLE 11

1. PAUTAS PREVENTIVAS: LO QUE TODA EMPRESA PODRÍA HACER 11

2. PAUTAS PREVENTIVAS: LO QUE TODO TRABAJADOR PUEDE HACER 16

EVIDENCIAS DE ÉXITO 20

BIBLIOGRAFÍA 22

www.essalud.gob.pe

Jr. Domingo Cueto Nº 120
Jesús María
Lima 11 – Perú
Tel.: 265-6000 / 265-7000

EsSalud

"GUÍA PARA LA PROMOCIÓN DEL CUIDADO Y AUTOCUIDADO DE LA SALUD MENTAL EN LAS EMPRESAS"

INTRODUCCIÓN

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley 29783, su Reglamento DS.005-2012-TR y la Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico, RM.375-2008-TR, definen a la salud y seguridad laboral como el conjunto de acciones orientadas a asegurar condiciones de trabajo dignas que garanticen a los trabajadores un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, ello mediante el control de los riesgos laborales y el fomento de una cultura de prevención eficaz en el tiempo. Siendo este el espíritu de la norma y del estado peruano para su población, será deber de las empresas y organizaciones laborales proveer y mantener óptimas condiciones laborales que garanticen el cuidado de su personal. Para ello, la incorporación de la gestión en Seguridad Salud y Trabajo (SST) dentro del sistema integral de gestión de la organización será crucial, pues a través de este se promueve el desarrollo de una *cultura preventiva*.

Gerencia de Salud Ambiental Seguridad y Salud en el Trabajo - GCCPS
VºBº
J. SERIDA M.
Gerente
ESSALUD

Definida la cultura preventiva como un conjunto compartido de actitudes, conductas y creencias positivas sobre salud, riesgos, accidentes, enfermedades y medidas preventivas (Martinez Bugallo, 2017), adoptarla supone un ejercicio psicológico conductual importante pues da cuenta de una transformación, de un cambio y ruptura con paradigmas obsoletos, en favor de la aceptación y desarrollo de otros nuevos mentalmente saludables. Para lograrlo, la actitud personal de cada trabajador frente a la prevención de riesgos será decisiva, pues sólo conociendo bien cada riesgo, comprendiendo a fondo la medida de prevención que corresponde y asumiendo la parte de responsabilidad preventiva que le compete dentro de la organización, se conseguirá un comportamiento seguro con resultados tangibles. Ello de la mano con la empresa, quien, desde su participación activa y responsable en la prevención de riesgos laborales, desarrollará planes y programas preventivos promocionales, promoviendo el logro de este fin. Logro que notará el trabajador al incrementarse su sensación de bienestar para con la tarea y el ambiente de trabajo, y que se reflejará en la empresa, al elevarse los índices de producción y disminuir las pérdidas por accidentabilidad.

SUBGERENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN LA EMPRESA - GSSASS - GCCPS
VºBº
G. DAVILA H.
Subgerente
ESSALUD

Sin embargo, la negligencia, descuido y falta de atención sobre las condiciones del lugar de trabajo y la organización del trabajo, piezas fundamentales al crear una cultura preventiva, tendrá repercusiones importantes, ya que afectará directamente a la salud y, más críticamente, a la salud mental. Estados emocionales o riesgos psicosociales como el estrés laboral, el síndrome de burnout, la depresión, e incluso manifestaciones de violencia laboral, entre otros, serán solo algunos de los riesgos a los que podrá sucumbir un trabajador expuesto a condiciones de trabajo límite o factores de riesgo psicosocial, experimentando consecuencias a nivel de habilidades mentales (aletargamiento, imprecisión, falta de retención, distracción, etc.), relaciones personales (aislamiento), bienestar psicológico (insatisfacción con la vida) y, por consiguiente, rendimiento (falta de proactividad, desgano y monotonía). Estados que elevan la incidencia de cuadros de desequilibrio fisiológico (cardiopatías, trastornos digestivos, aumento en la tensión arterial, dolor de cabeza, problemas músculo-esqueléticos, u otros disparados por estados de estrés), problemas familiares (disfunción familiar, violencia y maltrato a la pareja, hijos, etc.), problemas en las relaciones sociales (indiferencia social, inadaptación, reactividad) e, inevitablemente,

www.essalud.gob.pe
Jr. Domingo Cueto Nº 120
Jesús María
Lima 11 – Perú
Tel.: 265-6000 / 265-7000

problemas a nivel laboral, perturbando el clima laboral, las relaciones interpersonales, la productividad, y alterando, incluso, los índices de ausentismo por accidentalidad o enfermedades. Tal es el impacto de este fenómeno, creciendo paulatinamente en las últimas décadas, que en la Encuesta Empresarial sobre los Riesgos Nuevos y Emergentes (ESENER) realizada por la EU-OSHA (EU-OSHA, 2014), encuesta en la que se explora cómo se perciben y gestionan los riesgos psicosociales en las empresas europeas identificando los principales motores, barreras y necesidades de apoyo; se demostró que, para la percepción de gestores y empresarios, los riesgos psicosociales eran considerados un reto mayor y más difícil de gestionar que los riesgos «tradicionales» en seguridad y la salud en el trabajo, concluyéndose que la tarea de sensibilizar y disponer de herramientas prácticas y sencillas son la clave fundamental para facilitar la gestión de estos riesgos.

Acerca de estas herramientas prácticas, y puesto que el rendimiento de una empresa depende, más que nunca, de habilidades asociadas a unas condiciones psicológicas saludables (Sahler, Dubois, Journoud, & Pelletier, 2008), existen una serie de medidas útiles y accesibles para atender a este tipo de riesgos y promover la salud mental, los cuales incluyen la optimización de las cargas y exigencias en el trabajo (estresores intralaborales), así como en la casa y en la comunidad (estresores extralaborales), asimismo, el aumento de la capacidad de reacción y afrontamiento de los trabajadores a las dificultades y el reforzamiento de los sistemas de apoyo organizacional al trabajador; medidas que se procurarán describir con detenimiento en esta guía.

Así también, será fundamental para el éxito de cualquier programa en el lugar de trabajo para el control de los riesgos psicosociales y la promoción de la salud mental laboral, que el proceso de prevención de estos esté vinculado a la evaluación de tales riesgos. Estas acciones, junto a la identificación temprana de los daños generados en la población trabajadora a razón de su exposición, como acto preventivo, serán un primer paso importante al implementar un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo pues, además de prevenir enfermedades y controlar riesgos, se fomenta el desarrollo de una cultura de prevención y, con ello, la construcción de una empresa mentalmente saludable, finalidad a la que toda empresa debería aspirar.

FINALIDAD

Promover la formación de empresas mentalmente saludables a través de la gestión de la salud mental laboral de los trabajadores como parte de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en las organizaciones y estimular, con ello, la creación de una cultura preventiva.

OBJETIVO

Brindar una herramienta que oriente a los Centros de Prevención de Riesgos del Trabajo – CEPRIT en la implementación positiva de acciones de prevención sobre los riesgos psicosociales y la promoción de la salud mental laboral en las organizaciones de trabajo afiliadas a EsSalud.

www.essalud.gob.pe
Jr. Domingo Cueto Nº 120
Jesús María
Lima 11 – Perú
Tel.: 265-6000 / 265-7000

ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente guía será aplicada por los profesionales del CEPRIT, a nivel nacional, en las acciones de asesoría y asistencia técnica al SGSST para la promoción y vigilancia de la salud mental laboral de los trabajadores de las empresas privadas y entidades públicas afiliadas a EsSalud.

LA SALUD MENTAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

En la Guía para empresarios: Cómo promover la salud mental en el trabajo, basándose en la definición que proporciona la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre la salud mental positiva como "un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de contribuir a su comunidad", se concluye que la salud mental de los empleados es un factor determinante, que, en la economía actual, puede conducir al éxito empresarial. En términos de productividad y rendimiento, la promoción de la salud mental los estimula positivamente, ello en razón, a que un buen ambiente de trabajo puede ayudar a subir la moral, fomentar el trabajo en equipo y favorecer la comunicación. En un entorno como ese, la rotación de personal es menor, y así también los costes asociados a la contratación y la formación. Un lugar de trabajo saludable puede servir de soporte a las personas frente a sus circunstancias de vida, difíciles y cambiantes, lo cual es particularmente importante durante periodos económicamente adversos (Knifton, y otros, 2011).

Sin embargo, pese a la evidencia, existe poca comprensión acerca de cómo el trabajo impacta en la salud mental y posiblemente contribuya al desarrollo de enfermedades o desórdenes mentales. Múltiples investigaciones han demostrado claramente que varias situaciones en el espacio de trabajo pueden ser etiquetadas como "***riesgo psicosocial***" porque su aparición está relacionada con las condiciones psicológicas y sociales del espacio de trabajo, más que con las condiciones físicas, por lo que pueden ser dañinas para la salud mental (y física) de los trabajadores (OMS, Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo, 2010). Por ejemplo, el desempeño de un trabajador no será el mejor en situaciones en las que el equipo no está cohesionado o no se dispone de apoyo social, menos aún, si teniendo las aptitudes necesarias para llevar a cabo sus tareas, no disponga de suficientes recursos que necesita debido a las prácticas de gestión y administración de la empresa, o que, por el contrario, sabiéndose que las tareas asignadas no se adecúan a sus competencias, la carga de trabajo sea permanentemente elevada.

LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

La introducción de la guía metodológica SOLVE (OIT, 2012), metodología creada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que promueve el trabajo seguro a través de la atención y control de los factores de riesgo psicosocial, expone lo siguiente: "*La rapidez de la globalización y el avance tecnológico ha transformado la forma de trabajar en todo el mundo. En algunos casos se han reducido o eliminado muchos de los peligros y riesgos más tradicionales, en otros casos han aparecido nuevos riesgos y, en otros más, ha habido un aumento de los riesgos ya existentes. Como resultado, las empresas enfatizan la prevención de los accidentes del trabajo y el deterioro de la salud, por medio de sistemas de gestión de*

www.essalud.gob.pe
Jr. Domingo Cueto Nº 120
Jesús María
Lima 11 – Perú
Tel.: 265-6000 / 265-7000

la SST. Más de diez años de implementación mundial de dichos sistemas han mostrado que cuidar los estándares de seguridad y salud es positivo para la productividad de las empresas y para un empleo de calidad. Entre los riesgos emergentes más importantes en el lugar de trabajo, los riesgos psicosociales y sus resultados, como el estrés laboral, el agotamiento emocional (burnout), el acoso psicológico (mobbing) y otras formas de violencia, el abuso del alcohol y las drogas han llegado a ser reconocidos de manera general como problemas globales que afectan a todos los países, todas las profesiones y todos los trabajadores y que tienen un impacto importante en la salud, el desempeño y el ausentismo de los trabajadores."

A partir de lo descrito, es notable destacar que, en las últimas décadas, los riesgos de origen psicosocial tienen una singular implicación en el incremento de la frecuencia con que se presentan los descansos médicos o ausentismo ocasionados por problemas de salud de naturaleza laboral o por accidentabilidad laboral (Gil-Monte, 2012). Los riesgos psicosociales no son otra cosa que situaciones laborales, hechos, acontecimientos o estados con una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, tanto física, social o mentalmente (Moreno Jiménez, Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales., 2011). Tal es su repercusión, que no resulta extraño encontrar consecuencias psicológicas graves, al punto de disparar problemas de salud como: depresión, estrés, ansiedad, problemas de sueño, entre otros (OSALAN, 2014).

Particularmente, el estrés relacionado con el trabajo está reconocido en la actualidad como un problema global que afecta a todas las profesiones y los trabajadores tanto de los países en desarrollo como de los desarrollados. Para la OIT, el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa (OIT, 2016). Las diferencias individuales permiten visualizar formas distintas de reacción al estrés, sin embargo, una exposición continua a él contribuirá al deterioro irrefrenable de la salud y el comportamiento, pero, más aún, sobre los mecanismos personales de afrontamiento; el aumento de consumo de alcohol, café o tabaco, el abuso de sustancias psicoactivas, cambios en la dieta haciéndola poco saludable y la mala calidad del sueño, son algunas muestras de ello.

Además del estrés laboral, notar la presencia de la violencia en el trabajo es un signo actual de los nuevos tiempos. Su presencia obedece a los cambios frenéticos y nuevas formas de vida que dan valor a la competitividad, la aceleración, y la transformación continua del medio (Moreno Jiménez, Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales., 2011). El acoso psicológico y la intimidación en el trabajo (mobbing), como manifestaciones de la violencia laboral, son causas frecuentes de estrés laboral y otros riesgos para la salud de los trabajadores, y pueden ocasionar problemas físicos y psicológicos. Estos efectos en la salud tienen consecuencias para las empresas que se

www.essalud.gob.pe
Jr. Domingo Cueto Nº 120
Jesús María
Lima 11 – Perú
Tel.: 265-6000 / 265-7000

concretan en pérdidas de productividad y una alta rotación del personal. Además, pueden afectar negativamente a las interacciones familiares y sociales (OMS, 2019).

Características de los riesgos psicosociales

La Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (Confederación de Empresarios de Málaga, 2013), contempla entre las características que tornan preocupante la presencia de riesgos psicosociales en la organización, las siguientes:

a) *Afectan a los derechos fundamentales del trabajador.* Los riesgos psicosociales no se refieren a aspectos marginales o secundarios de las condiciones de organizacionales del trabajador, sino a elementos básicos de sus características de ciudadano que trabaja, de su dignidad como persona, de su derecho a la integridad física y personal, de derecho a la libertad y de su derecho a la salud positiva y negativa. La violencia y el acoso laboral o sexual son atentados a la integridad física, personal a la dignidad del trabajador de su intimidad, elementos propios de los derechos fundamentales de los trabajadores.

b) *Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador.* Los efectos de los factores psicosociales de riesgo actúan sobre la salud del trabajador a través de los mecanismos de la respuesta del estrés, tales respuestas están fuertemente mediadas por loe mecanismos de percepción y contextuales, es decir los efectos sobre la salud del trabajador de los factores psicosociales de estrés son principalmente modulares. Mientras los factores psicosociales de riesgo o estrés tienen efectos mediados y parciales, los efectos de los riesgos psicosociales tienen efectos principales y globales en razón de la naturaleza del propio riesgo.

c) *Afectan a la salud mental de los trabajadores.* Los riesgos psicosociales afectan de forma importante y global a la estabilidad y equilibrio mental de la persona. La ansiedad, la depresión están asociados a la exposición a los riesgos psicosociales sugeridos por la OIT como enfermedad profesional.

d) *Tienen un marco normativo legal.* La importancia real de los riesgos psicosociales, su alta incidencia y la relevancia de sus consecuencias en la salud de los trabajadores ha obligado al desarrollo de una cobertura legal inicial y al desarrollo de una jurisprudencia sobre el tema. Si bien, actualmente, no existen convenios de la OIT o estándares ISO que traten sobre los riesgos psicosociales en el espacio de trabajo, en el Perú, se establece, en la legislación, el control de los riesgos incluidos los psicosociales; sin embargo, no se proporciona alguna guía acerca de cómo los empleadores podrían hacerlo (OMS, 2010). Este abordaje se enmarca en:
   - Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
   - DS N°005-2012-TR, Reglamento de la Ley 29783: el artículo 103 faculta la presentación de certificados médicos, emitidos por profesionales de la salud, como sustentación clínica de la presencia de cuadros de estrés en el trabajador.
   - Ley 29430, Ley que modifica la Ley 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, y DL N°1410: se incorpora la calificación de ilícito penal a los actos de hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Del mismo modo, se prevé la aplicación de multas y sanciones por parte de la Superintendencia

www.essalud.gob.pe
Jr. Domingo Cueto Nº 120
Jesús María
Lima 11 – Perú
Tel.: 265-6000 / 265-7000

Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a las empresas, que no adopten medidas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual, así como, para las que no otorguen medidas de protección a la victima de hostigamiento.

Por estos motivos, identificar las causas que promuevan la aparición de los riesgos psicosociales será imperiosa y urgente como respuesta preventiva para atenuar sus efectos; sin embargo, para lograrlo, será necesario tener claro algunos conceptos ligados a éstos.

FACTORES PSICOSOCIALES Y FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Sobre este aspecto, la OIT denomina como ***factores psicosociales*** a aquellos que surgen de la interacción entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual que, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (OIT, 1984).

Tal como está descrito, los factores psicosociales pueden entenderse como condiciones neutras que pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida laboral de las personas. En el primer caso, fomentando el desarrollo personal de los individuos, mientras que, en el segundo, al ser desfavorables, perjudicando su salud y su bienestar (Gil-Monte, 2012). Es por ello que, en función de su estructuración, pueden configurarse como factores promotores de salud o, por el contrario, como factores de riesgo psicosocial. Un ***factor de riesgo psicosocial*** se denominará así cuando actúe como factor desencadenante de tensión y de estrés laboral. Son, por tanto, factores con diferentes niveles de probabilidad de daño a la salud, habitualmente negativos, y que pueden afectar tanto a la salud física como a la mental. Son factores de estrés capaces de alterar y desequilibrar los recursos y las capacidades de la persona para manejar y responder al flujo de la actividad derivada del trabajo (Taris, 2005) (Sauter, Hurrell, Murphy, & Levi, 1998). Es comprobada la relación estrecha entre los daños a la salud y los factores de riesgo psicosocial, ya que estos factores afectan tanto la salud psicológica como la salud física a través de los mecanismos psicofisiológicos activados por el estrés (Moreno Jiménez & Baez Leon, 2010)

Así como los factores psicosociales pueden ser innumerables, la lista de los factores de riesgo se amplía aún más al devenir éstos desde los múltiples componentes del trabajo, y los múltiples desequilibrios entre las demandas de éste, desde las demandas externas y desde los recursos personales que emplea el trabajador para hacerles frente, identificándose, entonces, tres fuentes desde las cuales clasificarlos: condiciones intralaborales, condiciones extralaborales y condiciones individuales. Para el modelo dinámico de factores psicosociales desarrollado por Villalobos (2007), el potencial que pueden tener los factores y condiciones psicosociales individuales, intralaborales y extralaborales percibidas por el trabajador es el de generar estrés manifestado a nivel fisiológico, psicológico y conductual, que siendo crónico puede desarrollar alteraciones cardiovasculares y mentales, dentro de las que se encuentran principalmente la ansiedad, la depresión y problemas gastrointestinales, entre otras (Parra & Pulido, 2013). Algunos de los factores de naturaleza intralaboral pueden ser la falta de variedad en el trabajo o monotonía, el conflicto de rol, la sobrecarga, los continuos cambios de turnos, la mala comunicación interna, la baja participación en la toma de decisiones, la falta

www.essalud.gob.pe
Jr. Domingo Cueto Nº 120
Jesús María
Lima 11 – Perú
Tel.: 265-6000 / 265-7000

de apoyo social, las relaciones inadecuadas entre jefes y subordinados, la incertidumbre del futuro laboral, la inseguridad contractual, entre otros tantos más. Entre los de tipo extralaboral, nótense los conflictos derivados de la relación familia-trabajo, el desplazamiento vivienda-trabajo y viceversa, y aquellos devenidos por la elevación del costo de vida, el entorno social de la vivienda, entre otros. Como factores individuales se desprenden las características propias a cada trabajador, como las de tipo sociodemográficas (sexo, edad, lugar de residencia, estado civil, etc.), ocupacionales (formación, profesión, competencias) y de personalidad (respuesta adaptativa) (Villalobos G. , 2010).

LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

El factor humano en la incidencia de accidentes de trabajo ha sido innumerablemente analizado y documentado. En un estudio realizado con trabajadores accidentados en Colombia, se puso en evidencia que el problema, con los casos analizados, nunca fue la falta de conocimiento (ni de los procedimientos, ni de la existencia del riesgo), los trabajadores conocían su trabajo, las operaciones que debían adelantar y el riesgo que esto supone. Sin embargo, tampoco se puso en evidencia alguna perturbación, en el sentido que fueran personas temerarias a las que no les importa correr riesgos o que actúan deliberadamente de manera riesgosa. La explicación a la que se arriba es que los trabajadores llevaban intrínsecamente el deseo de salvaguardar los intereses de la compañía antes que tomar conciencia de sí mismos y valorar sus vidas. En ellos estuvo presente el condicionamiento del proceso productivo, la prioridad de salvaguardar la continuidad de los procedimientos necesarios a la producción, la realización del trabajo y el temor de perder su empleo (Villalobos & Zúñiga, 2011). Investigaciones como esta y otras concluyen que, si bien las causas de los accidentes pueden ser variadas, hay algo que está claro y es que, en cualquier ámbito laboral, se estima que aproximadamente, solo un 10% de los accidentes se deben puramente a factores técnicos. El otro 90% es consecuencia del comportamiento, causa de la cual el accidente no se hubiera dado (Reyes, 2016). Así pues, experimentar síntomas cognitivos o físicos del estrés puede aumentar la posibilidad de una distracción momentánea, errores de juicio o fallos en actividades habituales. La evidencia muestra claramente que factores como la elevada carga de trabajo y las exigencias laborales, la escasa capacidad de decisión, el bajo criterio de las calificaciones, la falta de apoyo organizativo, los problemas con la dirección y los compañeros de trabajo y una importante monotonía en el trabajo están relacionados con una mayor probabilidad de que los trabajadores sufran lesiones en un accidente de trabajo (OIT, 2016). El comportamiento en el trabajo genera, elimina, incrementa o atenúa el riesgo continuamente, por acción u omisión, y comparte además ese efecto sobre el riesgo transversalmente, afectando a otras personas, aquí y ahora, y longitudinalmente, poniendo las condiciones para que, además del mismo trabajador, otros como él, tengan, más o menos, probabilidades de accidentarse en el futuro. Diversos estudios demuestran que situaciones altamente estresantes impactan directamente sobre las habilidades cognitivas, afectando la capacidad de atención y concentración, aumentando la posibilidad de una distracción momentánea, errores de juicio o fallos en actividades habituales (Confederación de Empresarios de Málaga, 2013).

Considerando este nivel de impacto, es recomendable que los riesgos psicosociales sean siempre evaluados en las organizaciones, sea cual fuere su actividad, y que sean asumidas

www.essalud.gob.pe
Jr. Domingo Cueto Nº 120
Jesús María
Lima 11 – Perú
Tel.: 265-6000 / 265-7000

medidas genéricas y específicas para prevenirlos o en todo caso minimizarlos, principalmente a través de una organización del trabajo saludable y un liderazgo que lo haga posible (Martinez, 2010).

CÓMO CREAR UNA EMPRESA MENTALMENTE SALUDABLE

En un lugar de trabajo saludable, los trabajadores y los directivos contribuyen activamente a mejorar el entorno laboral promoviendo y protegiendo la salud, la seguridad y el bienestar de todos los empleados (OMS, 2019). Este proceso empieza desde el momento en que se establece e instala un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo (SGSST), el cual debe contemplar una política de prevención definida, la determinación de un reglamento interno y el desarrollo de un plan anual de SST que incorpore una serie de planes de vigilancia de la salud de los trabajadores, dentro del cual, al respecto de la salud mental laboral, debe encontrarse alguno de los siguientes puntos:

Gerencia de Salud Ambiental Seguridad y Salud en el Trabajo - GSSAT - ESSALUD - VºBº J. SE...DA M. Gerente

1. PAUTAS PREVENTIVAS: LO QUE TODA EMPRESA PODRÍA HACER

A. PREVENCIÓN PRIMARIA → atención a las fuentes

Subgerencia de Seguridad y Salud en la Empresa - GSSAT - GCPS - ESSALUD - VºBº G. DAVILA H. Subgerente

Control de los factores de riesgo intralaborales

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo (Villalobos G. , 2010). Desde la experiencia que el área de psicología del CEPRIT Lima ha acumulado, se pueden señalar algunas acciones para el control de los factores de riesgo de tipo intralaboral:

- **Identificación de peligros y evaluación de los riesgos (IPER):** cada puesto de trabajo debe tener identificado sus peligros y potenciales riesgos, de manera que, se pueda valorar el grado de riesgo y consecuencias a la salud que suponga su exposición. Se debe seguir lo delineado en los programas de control que configura el plan anual de SST y evaluar periódicamente los riesgos y factores de riesgo psicosocial de la empresa.
- **Espacio de trabajo:** se debe mejorar el ambiente físico y el diseño del puesto de trabajo procurando que las condiciones físicas para el desempeño de las tareas provean de seguridad y salud y sin que éstas exijan un esfuerzo adicional de adaptación (mobiliario con medidas antropométricas estándar, iluminación y ventilación adecuada, atenuación y control de ruidos, orden y limpieza, etc.)
- **Clima laboral:** se debe promover un ambiente de trabajo agradable en el que se fomenten buenas relaciones interpersonales, definiendo claramente el rol que corresponde a cada puesto y las responsabilidades a cumplir por cada trabajador, evitando las murmuraciones y los chismes como medio para transmitir información, estableciendo un protocolo para la atención y solución de conflictos entre pares, alentando el sentido del humor como mecanismo para aliviar las tensiones, alentando actividades de integración que rompan con la rutina del trabajo tipo: celebraciones de cumpleaños, aniversarios, celebraciones de fechas especiales (días del trabajo, de la madre, del padre, fiestas patrias, navidad, canción criolla,

www.essalud.gob.pe
Jr. Domingo Cueto Nº 120
Jesús María
Lima 11 – Perú
Tel.: 265-6000 / 265-7000

etc.), reconocimientos laborales, tardes deportivas, paseos de confraternidad, entre otros, y evaluando periódicamente la satisfacción del trabajador con su entorno y estimulando la propuesta de iniciativas para su mejora.

- **Sistemas de comunicación:** se debe promover mecanismos de comunicación claros, procurando, en lo posible, compartir y difundir directamente con el trabajador toda información de interés concerniente al ejercicio del trabajo o su desenvolvimiento personal sobre él, estimulando, con ello, espacios de transparencia, cercanía y horizontalidad. Algunos ejemplos:
    - Medios masivos de difusión: charlas grupales y diarias (charla de los 5 minutos), reuniones informativas semanales o mensuales de logros
    - Medios indirectos: uso de medios digitales tipo: correo electrónico, grupos de chat por aplicativo, así como medios informativos visuales y audiovisuales, tipo: paneles, afiches, pancartas informativas, letreros, periódicos murales, boletines, altoparlantes, etc.
    - Medios personales: reunión de retroalimentación del desempeño, entrevistas periódicas, etc.
- **Manejo de la información:** se debe informar sobre los peligros, riesgos y medidas de protección que tiene la actividad a realizarse. Cuanto mejor se comprenda el peligro mayor será la predisposición para emplear medidas de protección frente a él. Facilitará esta comprensión el uso de un lenguaje sencillo, lleno de ejemplos prácticos y cercanos a la realidad del trabajador, así como la formulación de preguntas sobre el cómo prevenirlos.
- **Liderazgo:** se debe promover estilos favorables y positivos de supervisión que permitan un control alturado y eficiente de las normas sin menosprecio de la dignidad del trabajador, alentando la motivación y el reconocimiento de la proactividad del personal en la buena ejecución de las tareas como para el logro de las metas.
- **Monotonía y repetitividad:** el artículo 36 de la RM 375-2008-TR, señala a propósito de este aspecto que, para su prevención, se debe establecer un ritmo de trabajo adecuado al puesto y las exigencias del mismo, elevar el contenido de las tareas haciéndolas estimulantes al trabajador, e incluir pausas para el descanso, siendo más aconsejables las pausas cortas y frecuentes que las largas y escasas.
- **Horario y jornada laboral:** se debe cuidar que el horario de trabajo sea respetado por todo el personal, sobre todo por directivos y superiores quiénes, de requerir a los trabajadores más horas de las estimadas, hagan el compromiso de compensarlos por esta labor, así como procurarles el manejo de las posibles contingencias que acarren los cambios de horario o área de trabajo.
- **Autonomía y control del trabajo:** se debe estimular la autonomía del trabajador para el control de sus propios tiempos de trabajo y promover su participación en la toma de decisiones integrando sus opiniones e ideas con las posibles soluciones

www.essalud.gob.pe
Jr. Domingo Cueto Nº 120
Jesús María
Lima 11 – Perú
Tel.: 265-6000 / 265-7000

frente a eventos o situaciones de trabajo, de manera que así, se incentiva la responsabilidad y el compromiso con el cambio.

- **Inseguridad laboral:** se debe reconocer que las breves relaciones contractuales ajenas al tiempo de prueba (contratos mensuales o de pocos meses) despiertan inseguridad en todo trabajador, por lo que será importante, establecer un sistema más regular y equitativo de contratación que le permita al trabajador sostener sus proyecciones personales en el tiempo.

Control de los factores de riesgo extralaborales

Las condiciones extralaborales comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo (Villalobos G. , 2010). Desde la experiencia que el área de psicología del CEPRIT Lima ha acumulado, se pueden señalar algunas acciones para el control de los factores de riesgo de tipo extralaboral:

- **Traslado del personal:** es importante conocer la procedencia o lugar de residencia del trabajador, para con ello empatizar con las dificultades que se experimentan en el traslado hacia la organización, sobretodo, si esta se encuentra ubicada en una zona poco referencial, céntrica o accesible. Con este conocimiento, podrían actualizarse los horarios de ingreso, mejorando los índices de tardanzas e inasistencias. Muchas empresas (según el número de trabajadores) toman como medida proveer de sistemas de transporte a su personal, usando las vías principales de la ciudad como lugares de tránsito común o paradero afín de recojo para los trabajadores.
- **Guarderías y lactario:** crear espacios organizados en la empresa, tipo guarderías y cunas, además del espacio para lactario, que alivien la preocupación de los trabajadores para el cuidado de los hijos pequeños durante las horas de jornada laboral.
- **Programas de apoyo al empleado:** comúnmente conocido como PAE, los programas de asistencia al empleado son programas de beneficios para el personal con el propósito de ayudarlos a enfrentar los diversos problemas personales, vinculados o no al trabajo, que puedan afectar negativamente su rendimiento en él, su salud y su bienestar. Son muchas las empresas que optan por la creación de áreas que los provean, liderados principalmente por sus servicios de bienestar o trabajo social (el artículo 26 de la ley 29783 permite al empleador delegar funciones y autoridad necesaria para el desarrollo del SGSST), siendo de acceso para todos los empleados y miembros de su familia inmediata. Los temas a manejar suelen ser variados, algunos de los cuales pueden ser:
    - Temas personales
    - Estrés de trabajo
    - Duelos
    - Mudanzas
    - Separaciones
    - Equilibrio trabajo y familia

Salud Ambiental Seguridad y Salud en el Trabajo - GCPS - ESSALUD - V°B° I. SERIDA M. Gerente

GERENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN LA EMPRESA - GSSST - GCPS - ESSALUD - V°B° G. DAVILA H. Subgerente

www.essalud.gob.pe
Jr. Domingo Cueto Nº 120
Jesús María
Lima 11 – Perú
Tel.: 265-6000 / 265-7000

- Acoso sexual, laboral u otro
- Violencia intrafamiliar
- Nacimientos y/o adopciones
- Desarrollo personal y laboral
- Cambios en el estado de ánimo (angustia, tristeza, desgano, etc.)
- Dificultad para controlar el consumo de alcohol, tabaco, drogas u otros
- Otras preocupaciones de salud
- Problemas de pareja y familia
- Temas relacionados con la crianza y educación de los hijos
- Cuidados del adulto mayor
- Eventos traumáticos
- Asuntos legales y/o financieros no relacionados con el trabajo

Algunos proveedores de PAE pueden también ofrecer otros servicios incluyendo asistencia para jubilación o despido, y promoción de bienestar/salud y acondicionamiento físico (tal como control de peso, nutrición, ejercicio o hábito de fumar). Otros pueden ofrecer asesoría en enfermedades crónicas, temas de discapacidad, asesoría para situaciones de crisis (ejemplo: muerte en el trabajo), o asesorar específicamente a los gerentes/supervisores para tratar situaciones difíciles.

Control de los factores de riesgo individual

Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador entre características socio-demográficas y características de personalidad, junto a los que se incluyen aspectos ocupacionales que también pueden modular los factores psicosociales intra y extralaborales, tales como la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, entre otras (Villalobos G. , 2010). Desde la experiencia que el área de psicología del CEPRIT Lima ha acumulado, se pueden señalar algunas acciones para el control de los factores de riesgo de tipo individual:

- **Perfil de puesto:** se deben definir las competencias necesarias que todo puesto de trabajo requiere del trabajador (características personales y formativas, experiencia laboral) para desenvolver con eficiencia las funciones de una determinada actividad en la organización, el mismo que, deberá tener listado claramente las funciones y roles que exige su desempeño. Todo lo cual deberá considerarse al realizar los procesos de selección de personal.
- **Estimulación de competencias laborales** (habilidades duras)
    - Establecer un plan de inducciones para el personal nuevo, que incorpore no solo temas de prevención en seguridad y salud en el trabajo, incluyendo el reconocimiento de los riesgos psicosociales, sino también, otros más, importantes para el desempeño del puesto como metodologías, procedimientos, tiempos, etc.
    - Establecer para la organización un plan interno de capacitaciones, formativas y de especialización, que promueva la mejora de las habilidades

www.essalud.gob.pe
Jr. Domingo Cueto Nº 120
Jesús María
Lima 11 – Perú
Tel.: 265-6000 / 265-7000

del trabajador para el desempeño de su función (refuerzo de conocimiento, actualizaciones, especializaciones, etc.)

- Atender a los cambios que las nuevas tecnologías y tendencias exigen para los puestos de trabajo que se desempeñan en la organización, actualizando, periódicamente, materiales, equipos y tecnología, y evidentemente el conocimiento que se requiere para su empleo.
- Proveer de facilidades al trabajador que, motivado por el conocimiento y la superación de sus competencias de trabajo, plantee alternativas formativas vinculadas a su función brindadas por casas de estudios o entidades externas a la organización.

- Implementación de estrategias de sensibilización por la prevención que motiven, en el trabajador, el desarrollo de conductas de autocuidado, conductas estimuladas por un sentimiento de responsabilidad personal, más que por el miedo a la sanción.



B. PREVENCIÓN SECUNDARIA → detección precoz y afronte

Detección precoz del riesgo y factores de riesgo

- Determinar los protocolos de identificación de los riesgos psicosociales en la evaluación psicológica ocupacional, según los riesgos detectados en el IPER para cada puesto de trabajo.



- Identificar la incidencia de casos (trabajadores experimentando algún riesgo psicosocial) según áreas de trabajo, así como los riesgos psicosociales prevalentes en la organización.
- Evaluar y determinar la presencia de factores de riesgo psicosocial en cada una de las áreas de trabajo de la organización, así como los niveles de intensidad en que se manifiestan (alto, moderado, bajo).

Fortalecimiento de repertorios de respuesta (habilidades blandas)

- Establecer para la organización un plan de capacitaciones dirigido a la estimulación de las principales habilidades individuales para la prevención y afronte de los riesgos psicosociales, tales como:
  - Afrontamiento a los problemas de la vida y manejo del estrés laboral
  - Habilidades comunicativas para la solución de conflictos
  - Trabajo en equipo y promoción de la cooperatividad
  - Proyecto de vida y autorrealización
  - Manejo de la emociones y capacidad de control de impulsos
- Establecer para la organización un plan de capacitaciones dirigido especialmente a los trabajadores con funciones de supervisión o liderazgo de equipos de trabajo, fortaleciendo en éstos sus habilidades de dirección y capacidades de interacción con grupos.

www.essalud.gob.pe
Jr. Domingo Cueto Nº 120
Jesús María
Lima 11 – Perú
Tel.: 265-6000 / 265-7000

C. PREVENCIÓN TERCIARIA → minimización de efectos

Vigilancia de la salud mental: se sugiere ser desarrollado por el equipo especialista en salud mental de la organización o en su defecto, derivar esta intervención.

- Individualizar la intervención según los casos detectados haciendo seguimiento individual y brindando acompañamiento psicoterapéutico como parte de un programa de vigilancia a la salud mental y una política de responsabilidad social de la empresa respecto a la salud de los trabajadores.
- Campañas de salud mental dirigida a todos los trabajadores de la organización, en el que se creen espacios para la búsqueda de orientación, expresión y alivio de preocupaciones, emociones y sentimientos que producen los diversos problemas que se experimentan en el día a día.
- Ejecución de talleres de expresión corporal, realización de escuela de padres, talleres de afronte de la violencia familiar, talleres de manejo de las finanzas personales u otros, como medida para el abordaje y desarrollo de estrategias personales frente a los principales problemas identificados en las evaluaciones previas realizadas.

V°B° J. SERIDA M. Gerente - ESSALUD -

2. PAUTAS PREVENTIVAS: LO QUE TODO TRABAJADOR PUEDE HACER

A. SALUD MENTAL MÁS CERCA DE TODO → acciones prácticas

V°B° G. DAVILA H. Subgerente - ESSALUD -

Usando como referencia la "Guía para crear lugares de trabajo mentalmente saludables, recursos para trabajadores", creada por la Red Europea para la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo (ENWHP en sus siglas en inglés), se comparten las siguientes pautas:

Prestar atención a las emociones y preocupaciones: como una función de suma importancia, las emociones tienden a preparar al organismo para ejecutar eficazmente la conducta exigida por las condiciones ambientales movilizando la energía necesaria para ello, así como dirigiendo la conducta hacia un objetivo determinado (Piqueras Rodríguez, Ramos Linares, Martínez González, & Oblitas Guadalupe, 2009). Esto significa que la sensación emocional y las manifestaciones de conducta serán afines, y directamente proporcionales, en tanto una se deriva de la otra. Por ello, si la emoción que se experimenta es negativa (tristeza, ira, miedo, asco), muy posiblemente, las conductas que se manifiesten tendrán algún impacto negativo sobre la persona y su entorno. Sobre este aspecto, la guía promueve, como mecanismo preventivo, hablar sobre las emociones y sentimientos que se experimentan y cargan a modo de preocupaciones. Compartir estos sentimientos ayudará al trabajador a mantener una salud mental positiva y tomar el control de su propio bienestar, sintiendo más apoyo y, por ende, menos aislado, además de animar a los compañeros a imitar la iniciativa y hacer lo mismo. Parece difícil hablar de sentimientos, pero compartir el peso de una preocupación puede ayudar a:

- Identificar el problema y verlo de otra manera.

www.essalud.gob.pe
Jr. Domingo Cueto Nº 120
Jesús María
Lima 11 – Perú
Tel.: 265-6000 / 265-7000

- Tener otra visión de la situación laboral que le está causando el problema y reducir la tensión acumulada
- Saber que usted no se está solo y que otras personas comparten los mismos sentimientos.
- Identificar, con la ayuda de algún compañero, opciones o soluciones en las que no había pensado antes.

Se recomienda para la ejecución favorable de este ejercicio ser solidario y respetuoso, y tomarse el tiempo necesario para escuchar al otro. Así también, poner en práctica, con esta acción, las habilidades de habla y escucha activa como una manera y medio para conectar con los demás.

Redes sociales de apoyo mutuo: a nivel intralaboral, la convivencia y las relaciones interpersonales pueden llegar a convertirse en un factor de riesgo psicosocial o una fuente de estrés, pero al existir una buena comunicación interpersonal con percepción de apoyo social, se amortiguan los efectos negativos del estrés sobre la salud (Cosano-Rivas & Hombrados-Mendieta, 2014). Por esta razón, reza la guía, tener el apoyo de amistades, familia y comunidad ayudará a lidiar con la vida y a reducir la sensación de aislamiento. Las redes sociales proporcionan apoyo emocional, diversión y puntos de vista alternativos, por lo que fomentan la salud mental y ayudan a prevenir problemas de esta índole. Si gran parte del tiempo diario se desarrolla dentro de una «comunidad laboral», resulta saludable que, siempre que sea posible, se invierta parte de ese tiempo para «hacer conexiones» en el lugar de trabajo. Estas pueden ser informales, durante los descansos o los almuerzos, así también, durante la organización y/o participación en grupos o actividades sociales. Se recomienda ser creativo y pensar en actividades que puedan interesar a la mayoría. Además, si estas actividades implican actividad física o tener que aprender una nueva habilidad o una afición, habrá aún más beneficios.

Tolerancia cero al abuso y la violencia: El estrés en el trabajo puede estar relacionado con el acoso moral, el abuso de poder y todo lo que encierran las manifestaciones de la violencia laboral. El acoso puede ser evidente, en forma de agresión física y/o verbal o de intimidación, o puede ser sutil, como burlas, exclusión frente a oportunidades o promociones, o menoscabo. Cualquier persona puede ser acosado o acosador, y suele ser difícil de identificar. Sin embargo, existen trabajadores que son particularmente vulnerables por razón de sexo, bajos ingresos, raza, sexualidad, etnia, edad o problemas de salud mental de base. También los que tienen contratos temporales o con poca seguridad contractual. Se sugiere que, como trabajador, se adopte una posición firme y enfática en contra de cualquier tipo de intimidación, así como apoyar a las víctimas de maltrato en lugar de ignorarlas, y trabajar porque se asegure entre compañeros la aplicación de las políticas anti acoso en la organización. Asimismo, de no encontrar mayor apoyo social en el entorno laboral, emplear la Línea 1819 que el Ministerio de Trabajo peruano habilitó con el fin de brindar orientación legal y apoyo emocional a las personas que se sientan víctimas de acoso sexual en su centro de labores.

www.essalud.gob.pe
Jr. Domingo Cueto Nº 120
Jesús María
Lima 11 – Perú
Tel.: 265-6000 / 265-7000

Cuidado de la salud física y bienestar: el mantenimiento de una buena salud física promueve el mantenimiento y mejora de un buen estado de salud mental. Son muchos los profesionales de la salud mental que argumentan que el placer asociado a la actividad física es tan grande que los beneficios llegan a ser instantáneos para nuestra mente (Siquia, 2015). Sobre este aspecto, la guía sugiere la realización de ejercicio diario y regular como medio para el aumento de la sensación de confianza y autoestima, así como ayuda para un mejor descanso durante el sueño. Resulta importante analizar el horario de trabajo y estimar cuándo se pueden realizar períodos cortos de actividad física. A continuación, algunas ideas:

- Caminar una parte o la totalidad del trayecto al trabajo.
- Ir en bicicleta al trabajo.
- No usar en lo posible el ascensor o las escaleras mecánicas y procurar usar las escaleras normales.
- Caminar durante el receso de la hora del almuerzo.
- Buscar tiempo para alguna actividad antes o después del trabajo, por ejemplo: reunirse con compañeros en un gimnasio, realiza algún deporte o actividad de grupo.

Otro aspecto, inmerso en el cuidado de la salud física, es la atención que se le presta a la dieta e ingesta saludable de alimentos. Comer una dieta saludable y equilibrada puede mejorar el estado de ánimo general y la concentración, y protege de sentimientos como la ansiedad y la depresión. Saltarse comidas, comer sin parar, tomar alimentos azucarados o bebidas con cafeína puede provocar alteraciones metabólicas. Como sugerencias, la guía plantea:

- Dormir de 6 a 7 horas diariamente.
- Relajarse y ayudar a su digestión con una actividad suave después de comer.
- Hidratarse frecuentemente y, de manera preferible, con agua.

B. BUENAS PRÁCTICAS DE AUTOCUIDADO → algo más que conocimiento e información. La experiencia del área de psicología del CEPRIT Lima permite sugerir las siguientes acciones:

Prevención desde el rol de los líderes: considerando que los factores de riesgo intralaborales están siendo controlados paralelamente en la empresa, debe observarse la atenuación de los siguientes aspectos desde el papel de los líderes o trabajadores con personal a cargo:

- Comunicación reactiva y hostilidad en el comportamiento hacia los otros
- Mensajes distorsionados y atención a las murmuraciones como fuente de información
- Valoración de la competitividad mediante el impulso de rivalidades entre pares e individualidad en detrimento de los logros en conjunto.

Estimular la conciencia del riesgo y la actitud preventiva: requerirá de la incorporación y/o estimulación de **actitudes hacia la seguridad** que reflejen valores personales

www.essalud.gob.pe
Jr. Domingo Cueto Nº 120
Jesús María
Lima 11 – Perú
Tel.: 265-6000 / 265-7000

positivos y, por ende, activen comportamientos seguros. A continuación, algunos de ellos:

- **Autoestima**: "me quiero, me cuido". Usando como base el respeto por la propia integridad y el sentido de valoración hacia uno mismo, entonces, se podría suponer que cuidarse y protegerse prevalecerá sin necesidad ni espera de alguna recompensa que así la aliente. Sin embargo, la costumbre de modificar una conducta al experimentar por ésta una sanción, sumado al exceso de confianza y la temeridad con que nos conducimos sin sopesar consecuencias, reflejan la disonancia entre el poco valor que le damos a nuestra integridad y el elevado valor que le otorgamos a la "criollada" o "viveza" que suele primar al proceder con alguna conducta peligrosa o acto sub-estándar (sin presiones o factores de riesgo psicosocial de por medio). Aunque suene duro, no ser consciente de lo que se hace o no reconocerlo revela: o una evidente limitación de juicio a causa de una latente psicopatología o una evidente irresponsabilidad y poco interés por el autocuidado. Recordar: el valor y respeto por uno mismo se refleja en las conductas que mostramos, así que, quiérete, cuídate a ti mismo, cuida al resto y déjate cuidar.
- **Valor por la vida**: "amo la vida, la cuido". Las experiencias de nuestra vida, las decisiones que adoptamos, los aprendizajes que experimentamos, agradables o no, sientan las bases de quienes somos hoy y siempre podemos mejorar, crecer y seguir aprendiendo. Si no nos agradó la manera como se desarrolló algo, tendremos la oportunidad de intentarlo de nuevo en el presente, y así sucesivamente, mientras haya motivación, ganas y, desde luego, vida.
- **Motivación:** "me gusta lo que hago, lo cuido". Según la Teoría Tricondicional del Comportamiento Seguro, para que una persona trabaje segura deben generarse tres condiciones SABER, PODER y QUERER, de las cuales, la última obedece a una raíz motivacional, es decir, que deben existir motivos (externos o internos) para trabajar seguros, con conciencia, sensibilización y voluntariedad. Si a eso se suma el gusto y motivación que desde ya despierta la actividad laboral, pues el interés por trabajar seguro será superior.
- **Trabajo en equipo:** "entre todos nos cuidamos mejor". Normalmente, adquirimos un sentido de pertenencia al interactuar dentro de un grupo social, más aún si dentro de este compartimos creencias, emociones, cultura, ideas y pensamientos. Muchas veces, las ideas y costumbres que sostenemos acerca cómo proceder en una tarea se sustentan más sobre la base de cómo lo ejecuta, comúnmente, el grupo que por cómo se debe hacer según procedimiento. La influencia del grupo es muy importante si esta dispara comportamientos favorables para uno mismo, entre ellos los de seguridad y autocuidado. Observa, a tu alrededor, qué acciones seguras operan que tengan como base una conducta colectiva, y refuérzalas; en caso sean inseguras o negativas, propón algo diferente y positivo, y alienta su seguimiento en provecho para todos.

www.essalud.gob.pe
Jr. Domingo Cueto Nº 120
Jesús María
Lima 11 – Perú
Tel.: 265-6000 / 265-7000

- **Orden y limpieza:** "un ambiente ordenado es un ambiente seguro". Se ha de revisar que el lugar de trabajo sea uno donde los materiales y equipos no se encuentren apilados o dispuestos de manera insegura. Procurar que haya espacios libres de obstáculos para el desplazamiento de las personas, no solo para comodidad del tránsito, sino también para caminar sin dificultad en caso de siniestros.
- **Valor por la familia:** "mi familia, mi inspiración, mi motor y motivo". Todos formamos parte de un grupo familiar sea cual sea el rol que tengamos dentro de este (abuelo, padre, madre, hijo, tío, etc.). E independientemente de discusiones o malos entendidos, nada desaparecerá los lazos de amor como para no lamentar ausencias en caso de que algo ocurriera.

EVIDENCIAS DE ÉXITO

A continuación, se presentan algunas experiencias de éxito, en la región, a propósito del desarrollo e implementación de buenas prácticas en materia de prevención de riesgos psicosociales y el fomento de la salud mental laboral en las organizaciones (Cámara Chilena de la Construcción, 2010):

CHILE: (en la 15va jornada de prevención de riesgos desarrollada el 2010 se compartieron experiencias de buenas prácticas en prevención de riesgos, de las que sobresalen las siguientes por la atención sobre el cambio de actitudes)

- ABENGOA CHILE S.A. Campaña del autocuidado "yo me quiero, yo me cuido".
  A través de sociodramas presentados en las diferentes obras de trabajo que tiene la empresa en el país sureño, se representaron historias que reflejaban experiencias cercanas a las vivenciadas por los trabajadores (accidentes de trabajo, adicciones, reacciones frente a calamidades naturales), las cuales, además de lograr la identificación y sensibilización del grupo con ellas, arrojó como resultado un bajo nivel de incidentes y una nula accidentabilidad en las obras donde se presentaron.
- CONSTRUCTORA L Y D S.A.
  Como buena práctica se creó al Observador de Seguridad, uno durante el turno de la mañana y otro en el turno de la tarde. Los trabajadores son enviados a terreno con un participante del Comité Paritario para que observen algunas de las tareas o faenas que se están realizando (descimbre, hormigonado, moldaje, corte de fierro, etc.). Actividad donde el trabajador debe evaluar el trabajo, los riesgos y las medidas correctivas a emplear. Se logró involucrar directamente al trabajador con la Prevención de Riesgos, y al mismo tiempo, fomentar una mayor visión por parte de ellos respecto de los riesgos a los cuales están expuestos día a día. Cada 15 días se reúne a todos los observadores, quienes exponen los temas evaluados durante sus jornadas, con lo que se ayuda a detectar y determinar el reforzamiento más efectivo a aplicar en el terreno.
- CONSTRUCTORA SOCOVESA TEMUCO SA
  Se instaló una gigantografía en la obra Mirador de los Andes, la cual además de la imagen del trabajador en el medio, contiene algunas ideas compartidas o prejuicios acerca de los implementos de seguridad que alientan su poco uso y descarte acompañadas de imágenes con accidentes a los que su creencia conlleva, como: "los guantes hacen difícil

www.essalud.gob.pe
Jr. Domingo Cueto Nº 120
Jesús María
Lima 11 – Perú
Tel.: 265-6000 / 265-7000

mi trabajo", "el caso me produce dolor de cabeza". Ello promovió la identificación del trabajador consigo mismo y la búsqueda del autocuidado, a partir del reconocimiento de las consecuencias nocivas a su salud.





www.essalud.gob.pe
Jr. Domingo Cueto Nº 120
Jesús María
Lima 11 – Perú
Tel.: 265-6000 / 265-7000

BIBLIOGRAFÍA

Cámara Chilena de la Construcción, M. d. (2010). *COMPARTIENDO BUENAS PRÁCTICAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS.* Chile: 15° Jornada de prevención de riesgos.

Centro Canadiense de Salud y Seguridad Ocupacional, C. (2002). *Programas de Asistencia al Empleado (PAE).* Obtenido de Programas de Seguridad y Salud: http://www.ccsso.ca/oshanswers/hsprograms/eap.html

Confederación de Empresarios de Málaga, C. (2013). *GUÍA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO.* España: CEM.

Cosano-Rivas, F., & Hombrados-Mendieta, I. (2014). *Un modelo explicativo de la influencia del apoyo social en el burnout y la satisfacción laboral en el Trabajo Social.*

Espluga Trenc, J. L. (1994). Actos inseguros en el trabajo: guía de intervención. *Nota técnica de Prevención 415*, 1-10.

EU-OSHA, A. d. (2014). *Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER).* Obtenido de https://osha.europa.eu/es/surveys-and-statistics-osh/esener

Gil-Monte, P. R. (2012). RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SALUD OCUPACIONAL. *Rev Perú Med Exp Salud Publica*, 29(2):237-41.

Knifton, L., Watson, V., Den Besten, H., Gründemann, R., & Dijkman, A. (2008). *Guía para crear lugares de trabajo mentalmente saludables: recursos para trabajadores.* Alemania: ENWHP, Red Europea para la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo.

Knifton, L., Watson, V., Gründemann, R., Dijkman, A., Den Besten, H., & Ten Have, D. (2011). *Guía para empresarios: Cómo promover la salud mental en el trabajo.* Amsterdam: ENWHP, Red Europea para la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo.

Martinez Bugallo, M. (06 de Setiembre de 2017). *La Cultura Preventiva.* Obtenido de Prevencionar.com: https://prevencionar.com/2017/09/06/cultura-preventiva-3/

Martinez, J. F. (2010). Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales. *Nota Técnica de Prevención 856*, 1-8.

Martínez, R. M. (2003). Siete principios de la Seguridad Basada en los Comportamientos. *Revista Seguridad y Salud en el Trabajo del INSHT - número 25*, 4 a 11.

Meliá, J. L. (2007). Seguridad Basada en el Comportamiento. En C. G.-L. Nogareda, *PERSPECTIVAS DE INTERVENCIÓN EN RIESGOS PSICOSOCIALES. MEDIDAS PREVENTIVAS* (págs. 157-180). Valencia.

Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo (internet)*, 1-18.

Moreno Jiménez, B., & Baez Leon, C. (2010). *Factores y Riesgos Psicosociales: formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.* Madrid: INSHT.

www.essalud.gob.pe
Jr. Domingo Cueto Nº 120
Jesús María
Lima 11 – Perú
Tel.: 265-6000 / 265-7000

OIT. (1984). *FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: Naturaleza, incidencia y prevención.* Ginebra: SERIE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDICINA DEL TRABAJO.

OIT. (2012). *SOLVE. Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo: Guía del formador.* Ginebra: OIT.

OIT. (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo.* Ginebra: OIT.

OMS. (2010). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo.* Ginebra: Organización Mundial de la Salud.

OMS. (Mayo de 2019). *Salud mental en el lugar de trabajo*. Obtenido de Salud mental - OMS -: https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/

OSALAN. (2014). *Guía de prevención de riesgos psicosociales.* Bizkaia: Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales .

Parra, N., & Pulido, N. (2013). Riesgos psicosociales en una entidad pública de Boyacá. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia, 5 (1)*, 59-73.

Piqueras Rodríguez, J. A., Ramos Linares, V., Martínez González, A. E., & Oblitas Guadalupe, L. A. (2009). EMOCIONES NEGATIVAS Y SU IMPACTO EN LA SALUD MENTAL Y FÍSICA. *Suma Psicológica, vol. 16, núm. 2*, pp. 85-1.

Reyes, S. (2016). *EFECTOS DEL PROGRAMA DE SEGURIDAD BASADO EN EL COMPORTAMIENTO SOBRE EL ÍNDICE DE LASCONDUCTAS DE RIESGO PARA ACCIDENTES Y PROBLEMAS MUSCULO ESQUELÉTICOS EN UNA OBRA DE INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN EN LIMA METROPOLITANA.* Lima, Perú: UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA.

Sahler, B., Dubois, A., Journoud, S., & Pelletier, J. (2008). *Guía laboral sobre salud mental.* Alemania: ENWHP, Red Europea para la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo.

Sauter, S. L., Hurrell, J. J., Murphy, L. R., & Levi, L. (1998). FACTORES PSICOSOCIALES Y DE ORGANIZACIÓN. En OIT, *ENCICLOPEDIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO* (pág. Cap.34). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Siquia. (2015). *Los efectos positivos de la actividad física en la salud mental.* Obtenido de http://www.siquia.com/2015/10/los-efectos-positivos-de-la-actividad-fisica-en-la-salud-mental/

Taris, T. &. (2005). Job demands, job control and learning behavior: Review and research agenda. En A. &. Antoniou, *Research companion to Organizational Health Psychology* (págs. p. 32-150). Cheltenham: Edward Elgar Publishing LTD.

Villalobos, G. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.* Bogotá: Ministerio de la Protección Social.

Villalobos, M., & Zúñiga, W. (2011). Perspectiva clínica de la consciencia del riesgo en la accidentalidad laboral: un estudio cualitativo. *Pensamiento Psicológico, Volumen 9, No. 16*, 55-68.

www.essalud.gob.pe
Jr. Domingo Cueto Nº 120
Jesús María
Lima 11 – Perú
Tel.: 265-6000 / 265-7000