



# Colegio de Psicólogos del Perú

## CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL

### 2021-2024

Jesús María, 12 de setiembre de 2023

Oficio N° 335-2022/2024-CPsP-CDN/DECANATO NACIONAL

Señora Congressista  
SIGRID BAZÁN NARRO  
Presidenta de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social  
Congreso de la República  
Calle Simón Rodríguez 615 – Oficina 306 – Lima

Ref: Su oficio 977-2022-2023-CTSS/P-CR  
Asunto Opinión sobre al Proyecto de Ley 1735/2021-CR.

De mi mayor consideración,

Es grato dirigirme a usted a nombre del Consejo Directivo Nacional del Colegio de Psicólogos del Perú que me honro en presidir, a fin de hacerle llegar nuestro cordial saludo institucional y hacer propicia la ocasión para dar respuesta a su oficio de la referencia con el cual solicita opinión técnica sobre el Proyecto de Ley N°1735/2021-CR, "Ley que precisa las obligaciones del empleador sobre riesgos psicosociales en el trabajo".

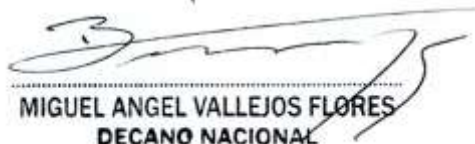
De acuerdo a la revisión y análisis del Proyecto de Ley 1735/2021-CR que propone modificar la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo a fin de regular los riesgos psicosociales, el Colegio de Psicólogos del Perú, en el marco de sus competencias, según la Ley 28369, Ley de Trabajo del Psicólogo, hace llegar en documento adjunto su Informe de opinión y aportes.

Sin otro particular, reitero a usted el testimonio de mi especial estima y consideración personal.

Atentamente,



Colegio de Psicólogos del Perú  
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL

  
MIGUEL ANGEL VALLEJOS FLORES  
DECANO NACIONAL

AdJ: Informe de opinión y aportes al Proyecto de Ley N°1735/2021-CR  
MAVF / cbp

Mateo Pumacahua 936 - Jesús María  
www.cpsp.pe  
colegiopsico\_cdn@cpsp.pe  
telfs: 332-9582 / 330-5231 / 423-5071

Ps. Miguel Angel Vallejos Flores  
DECANO NACIONAL

Ps. Christian Alberto Ungaro Gutierrez  
VICEDECANO

Ps. Edith Honorina Jamas Ames  
CONSEJERA SECRETARIA

Ps. Luis Fernando Ybañez Alanya  
CONSEJERO DE ECONOMIA

Ps. Mariuz Antonieta Antunez Rodriguez  
CONSEJERA VOCAL II

Ps. Luis Alejandro Rangel Babilonia  
CONSEJERO VOCAL III



# Colegio de Psicólogos del Perú

## CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL

### 2021-2024

#### INFORME DE OPINION Y APORTES AL PROYECTO DE LEY 1735/2021-CR COLEGIO DE PSICOLOGOS DEL PERU

#### I. BASE LEGAL

##### 1.1 BASE LEGAL NACIONAL

- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo. <sup>1</sup>
- Decreto Supremo N° 005–2012-TR y su modificatorias, donde se menciona la obligatoriedad de contar con el Monitoreo de Riesgos Psicosociales, además de nombrarlo como uno de los factores que pueden incidir en la procreación.
- Resolución Ministerial N° 374-2008-TR - “Listado de los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales que generan riesgos para la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia y los períodos en los que afecta el embarazo; el listado de actividades, procesos, operaciones o labores, equipos o productos de alto riesgo; y, los lineamientos para que las empresas puedan realizar la evaluación de sus riesgos” aquí se listan los agentes psicosociales donde se enfocan los peligros, riesgos y los efectos nocivos de la Carga Mental.
- Resolución Ministerial N° 375-2008-TR- “Norma básica de ergonomía y de procedimiento de evaluación de riesgo disergonómico” donde se conceptualizan los Riesgos Biopsicosociales y se hace referencia al método francés para la evaluación de riesgos, así mismo define los factores Biopsicosociales.
- Resolución Ministerial N° 050-2013 TR - Formatos referenciales con la información mínima que deben contener los registros obligatorios del sistema de gestión de SST. Donde se plantea el formato de monitoreo para los Agentes Físicos, Químicos, Biológicos, Psicosociales y los factores de Riesgo disergonómicos.
- Ley N° 28369 – Ley del trabajo del Psicólogo del Perú

##### 1.2 BASE LEGAL INTERNACIONAL

- Resolución N° 2646-2008 del Ministerio de la Protección Social; Establece Disposiciones y se define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosociales en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional (Colombia)<sup>2</sup>
- Ley N° 1616-2013 - Ley de Salud mental (Colombia)<sup>3</sup>
- Resolución 1448 Exenta Actualiza protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo y deja sin efecto la resolución N° 1.433 Exenta, de 2017, del Ministerio de salud (Chile)<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Extraído de: [fuentes\Decreto-supremo-n-001-2021-TR \(3\).pdf](#)

<sup>2</sup> Extraído de: [http://www.saludcapital.gov.co/DDS/Documentos\\_I/Res\\_2646\\_2008.pdf](http://www.saludcapital.gov.co/DDS/Documentos_I/Res_2646_2008.pdf)

<sup>3</sup> Extraído de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

<sup>4</sup> Extraído de: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1183368>



# Colegio de Psicólogos del Perú

## CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL

### 2021-2024

## II. ANALISIS Y FUNDAMENTO DE LA PROPUESTA

### 2.1 Respetos al dictamen del Proyecto de Ley N° 1735 / 2021-CR

El proyecto de Ley 1735/2021-CR que propone incorporar los artículos 56 A y 78 B en la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, es de importancia para el Colegio de Psicólogos del Perú, ya que, el psicólogo es el profesional de la conducta humana con competencias en la salud mental en el ámbito psicosocial, laboral y otros<sup>5</sup>.

De acuerdo a la revisión y análisis realizado del dictamen del Proyecto de Ley en mención, que concluye con la aprobación de los Proyectos de Ley 1735/2021-CR y 2135/2021-CR, se observa que los Artículos 56 A y 78 B se refieren a la regulación de los riesgos psicosociales.

Es así que, el dictamen en mención, se precisan los siguientes artículos:

“(…)

*Artículo 56-A. Identificación, prevención, gestión, reducción o eliminación de riesgos psicosociales*

*56-A.1 Corresponde al empleador la identificación y diagnóstico de riesgos psicosociales que impactan al trabajador, teniendo en consideración:*

- a. Los factores psicosociales individuales, que son las características intrínsecas a la persona y que inciden directamente en la ejecución de sus funciones.*
- b. Los factores psicosociales intralaborales, que son las condiciones derivadas de la ejecución de la relación de trabajo.*
- c. Los factores psicosociales extralaborales, que son condiciones externas a la relación de trabajo, pero que inciden en esta.*

*56-A.2 El empleador implementa acciones o medidas que permitan la prevención, gestión, reducción o eliminación de los riesgos psicosociales, en coordinación con el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o el supervisor en caso corresponda.*

*Asimismo, para cumplir lo dispuesto en el presente artículo, el empleador debe contar con la asesoría y refrendo de un especialista en salud e higiene ocupacional.  
(…)*

*Artículo 78-B.- Derecho a atención psicológica y capacitación en gestión del estrés laboral. El trabajador tiene derecho a recibir atención psicológica a cargo de un profesional en la materia, para cuidar su salud mental y mitigar el estrés laboral.*

*El empleador puede contratar un psicólogo encargado de dicha atención o debe poner a disposición del trabajador canales de atención psicológica para que pueda*

---

<sup>5</sup> Ley 28369, Ley del trabajo del Psicólogo del Perú



# **Colegio de Psicólogos del Perú**

## **CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL**

### **2021-2024**

*recibir la atención especializada correspondiente y brindarle las facilidades respectivas.*

*Asimismo, el trabajador tiene derecho a recibir, por lo menos, dos capacitaciones al año, de 2 horas como mínimo, sobre el manejo del estrés laboral, cuyo contenido esté relacionado a las actividades que realiza. La capacitación, que está a cargo del empleador, es impartida por un especialista en la materia e integra el plan anual de capacitación.*

(...)"

Tal como se evidencia, el Proyecto de Ley en mención es una iniciativa de regulación de los riesgos psicosociales, por lo cual el Colegio de Psicólogos del Perú ha realizado la revisión y análisis correspondientes a sus competencias amparadas en la Ley N° 28369, Ley de Trabajo del Psicólogo, y emite su opinión y aportes para ser incorporados en la regulación de los riesgos psicosociales, por lo cual remite el texto sustitutorio con sustento técnico.

## **2.2 Sustento Técnico del Colegio de Psicólogos**

### **2.2.1 Experiencias a nivel nacional y otros países**

En países latinoamericanos existen normativas legislativas que ponen en énfasis la importancia de tener presente las afecciones psicológicas que puede causar los factores de riesgos psicosociales y como consecuencia terminan siendo un riesgo para la salud mental de los trabajadores.

En el caso de Colombia su normativa legal RM 002646–2008 que “establece disposiciones generales y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional”.

En su artículo 3° se define los factores de riesgos psicosociales como condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo y en su artículo 13° nos hace referencia de los criterios mínimos que deben tener en cuenta los empleadores para la intervención de los factores psicosociales en el trabajo y las administradoras de riesgos profesionales para llevar a cabo la asesoría a las empresas.

Del mismo modo, la Ley N° 1616-2013, Ley de Salud Mental de Colombia, en su artículo 9° determina la promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral, estableciendo que, “Los Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgos en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores”.

En el caso de Chile su normativa legal la Resolución N° 1.433 Exenta – 2017, Ministerio de Salud “establece un Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales



# Colegio de Psicólogos del Perú

## CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL

### 2021-2024

en el Trabajo es una regulación del Ministerio de Salud implementada desde el año 2013 a la fecha, es posible actualizarlo, según la experiencia adquirida en la identificación, evaluación y gestión del riesgo psicosocial laboral, tales como la exposición a factores de riesgo para la salud mental de las y los trabajadores, junto con orientar acciones preventivas y de mitigación en los lugares de trabajo. En su artículo 3°, nos refiere del contexto de la pandemia por COVID-19, ha impactado la estructura de la organización del trabajo. Los Factores de Riesgo Psicosocial, tales como: sobrecarga laboral, desgaste de los trabajadores/as, límites difusos de la jornada de trabajo, trabajo aislado, exigencias de utilización de tecnologías que están en desarrollo, alternancia de trabajo presencial y a distancia o conciliación de la vida personal y familiar, son parte de los riesgos vinculados a los nuevos escenarios laborales y al trabajo en contexto de alerta sanitaria.

En el caso de Perú la Ley N° 29783, en su DS 001-2021 artículo N° 103°, “Nos hace referencia que el/la empleador/a realiza actividades de vigilancia de la salud de los/las trabajadores/as, que incluyen exámenes médico ocupacionales, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 104° del presente Reglamento, así como evaluaciones cualitativas y cuantitativas de los factores de riesgo para la salud de los/las trabajadores/as, en función de la matriz IPERC y otros documentos que contribuyan a determinar el estado de salud colectivo o individual de los/las trabajadores/as. Las evaluaciones de los factores de riesgo para la salud abarcan a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales. El/la empleador/a es responsable de realizar el análisis de los factores de riesgo encontrados a través de la matriz IPERC y monitoreos periódicos en relación a los resultados de la vigilancia de la salud colectiva de los/ las trabajadores/as, a fin de adoptar acciones de mejora eficaces para garantizar la salud de los/las trabajadores/as, y hacer seguimiento a su implementación. Los resultados obtenidos y las acciones de mejora a adoptar son presentados al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo; o, al/ a la Supervisor/a de Seguridad y Salud en el Trabajo.”

Haciendo una análisis si realizamos un comparativo con las normativas latinoamericanas Chile y Colombia, podemos inferir que nuestra normativa Peruana es insuficiente para la regular la Gestión de Riesgos Psicosociales, ya que, debemos verificar, **la identificación, la evaluación, la prevención, la intervención, monitoreo y control** permanente de las condiciones que se evidencia en los factores de riesgo psicosociales, asimismo, es importante realizar las gestiones para la mejora de la salud mental en el trabajo.

Por lo expuesto es importante la iniciativa en el proyecto de Ley 1735/2021-CR, que propone la Ley que incorpora los artículos 56-A y 78 - B en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para regular la Gestión de los Riesgos Psicosociales y promover la salud mental en el trabajo, sin embargo, el mencionado proyecto requiere incorporar mejoras, por lo cual el Colegio de Psicólogos del Perú traslada su opinión y propuestas de mejoras planteadas en los siguientes párrafos.



# Colegio de Psicólogos del Perú

## CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL

### 2021-2024

#### 2.3 Sobre la Problemática de la Salud Mental en el Trabajo y los Riesgos Psicosociales

La Organización mundial de la salud <sup>6</sup> nos da a conocer en sus datos y cifras:

- El trabajo decente es bueno para la salud mental.
- Los entornos laborales deficientes que, por ejemplo, dan cabida a la discriminación y la desigualdad, las cargas de trabajo excesivas, el control insuficiente del trabajo y la inseguridad laboral, representan un riesgo para la salud mental.
- En 2019 se estimó que el 15% de los adultos en edad de trabajar tenía un trastorno mental.
- A nivel mundial, se estima que cada año se pierden 12 000 millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad, a un costo de US\$ 1 billón por año en pérdida de productividad.
- Hay medidas efectivas que pueden prevenir los riesgos de salud mental en el trabajo, proteger y promover la salud mental en el trabajo y apoyar a los trabajadores con trastornos mentales.
- Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno laboral seguro y sano.

El trabajo decente apoya la buena salud mental y proporciona lo siguiente:

- Un medio de vida, un sentido de confianza, propósito y logro.
- Una oportunidad para las relaciones positivas y la inclusión en una comunidad.
- Una base para establecer rutinas estructuradas, entre muchos otros beneficios.

Para las personas con problemas de salud mental, en la que, el trabajo decente puede contribuir a la recuperación y a la inclusión, mejorar la confianza y el funcionamiento en la sociedad.

Los riesgos para la salud mental en el trabajo, también denominados riesgos psicosociales, pueden estar relacionados con el contenido o el horario del trabajo, las características específicas del lugar de trabajo o las oportunidades de desarrollo profesional, entre otras cosas, pudiendo incluir los siguientes:

- Insuficiencia de capacidades o su empleo insuficiente en el trabajo.
- Cargas o ritmo de trabajo excesivos, falta de personal.
- Horarios excesivamente prolongados, antisociales o inflexibles.
- Falta de control sobre el diseño o la carga del trabajo.
- Condiciones físicas de trabajo inseguras o deficientes.
- Cultura institucional que permite los comportamientos negativos.
- Apoyo limitado por parte de colegas o supervisión autoritaria.
- Violencia, acoso u hostigamiento.
- Discriminación y exclusión.
- Funciones laborales poco definidas.

---

<sup>6</sup> La salud mental en el trabajo: Organización Mundial de la Salud del 28 de septiembre de 2022 <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>



# Colegio de Psicólogos del Perú

## CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL

### 2021-2024

- Promoción insuficiente o excesiva.
- Inseguridad laboral, remuneración inadecuada o escasa Inversión en el desarrollo profesional.
- Demandas conflictivas para la conciliación de la vida familiar y laboral.

Asimismo, es importante indicar que la directora del Departamento de Salud Mental y Consumo de Sustancias de la OMS Dévora Kestel<sup>7</sup> identifico que un entorno laboral que no tiene en cuenta el bienestar mental de las personas, puede conducir a problemas de salud física y mental.

Muchos factores que influyen en la salud mental de los trabajadores son las prácticas ineficientes de comunicación y gestión, la participación limitada en la toma de decisiones, los horarios de trabajo prolongados o poco flexibles y la falta de cohesión en los equipos. La intimidación y el acoso psicológicos son causas bien conocidas de estrés relacionado con el trabajo y otros problemas conexos de salud mental.

El Informe Mundial de Salud Mental de la OMS (visión de conjunto), publicado en junio de 2022, mostró que de los mil millones de personas que viven con un trastorno mental en el año 2019, el 15% de los adultos en edad de trabajar experimentaron un trastorno mental.

El año 2017 la OPS y OMS<sup>8</sup> durante el día de la Salud Mental, dedico el año a la Salud Mental en el Trabajo enfocándose básicamente ese día a la depresión donde indicó que hay evidencia que tratar la depresión resulta en una disminución de 40-60% en ausentismo y/o presentismo. Solo \$1 USD de inversión en el tratamiento para la depresión y ansiedad produce una ganancia de \$4 USD en forma de mejor salud y habilidad para trabajar.

El Diario Perú 21<sup>9</sup> 22.04.22. De acuerdo, con la Dirección de Salud Mental del Ministerio de Salud de Perú (Minsa) más de 313 mil personas con depresión fueron atendidas a nivel nacional durante el 2021, por medio de los diversos servicios que ofrece la entidad, reflejándose un incremento de 12% de casos en relación con la etapa post-pandemia. El director del Minsa, Yuri Cutipé, señaló que el año pasado se atendieron más de 1.300.000 casos vinculados con el manejo de la salud mental.

Por otro lado, las diferentes investigaciones sobre riesgos psicosociales en las organizaciones nacionales determinan los elevados niveles de riesgo en las diferentes dimensiones evaluadas, como es el caso de:

La investigación de la Universidad Nacional de Piura<sup>10</sup> se presentó la investigación “evaluación de riesgos psicosociales en el entorno laboral de la estación de servicios la unión S.A.C” Presentado por: Tania flores bayona del 2019 donde se encuentra lo siguiente: exigencias psicológicas (15.90 puntos = nivel alto), trabajo

---

<sup>7</sup> La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo: Organización Panamericana de la Salud. Del 28 Sep 2022. Extraído de: <https://www.paho.org/es/noticias/28-9-2022-oms-oit-piden-nuevas-medidas-para-abordar-problemas-salud-mental-trabajo>

<sup>8</sup> Día Mundial de la Salud mental “hablemos”: Organización Panamericana de la Salud. Del 10 de octubre de 2017. Pág. 7

<sup>9</sup> Diario Perú 21 22.04.22 en su artículo sobre “Cuatro acciones para cuidar la salud mental de los trabajadores”

<sup>10</sup> Universidad Nacional de Piura “Evaluación de riesgos psicosociales en el entorno laboral de la estación de servicios la Unión S.A.C” Tania Flores Bayona 2019 pág. 11.



# Colegio de Psicólogos del Perú

## CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL

### 2021-2024

activo y desarrollo de habilidades (16.30 puntos = nivel alto) , apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo (16.20 puntos = nivel alto), compensaciones (11.75 puntos = nivel alto) y doble presencia(06.45 puntos = nivel alto) concluyendo así que en todas las dimensiones que forman parte de esta variable existe un nivel elevado de exposición a riesgos psicosociales los cuales, atentan y afectan la salud de los trabajadores.

En la Universidad San Martín de Porras<sup>11</sup> se presentó la investigación “Factores de riesgo Psicosocial que afectan el desempeño laboral hospital nacional Guillermo Almenara Irigoyen” Presentada por Carlos Miguel Quispez Herrera 2016, donde se encontró que: Los factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral en los trabajadores del servicio de obstetricia de alto riesgo del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen- 2016, que presentan un nivel de exposición más desfavorable para la salud, son: exigencias psicológicas, con un 67,6 %; inseguridad con un 55,9%; apoyo social y calidad de liderazgo con un 57,4%; doble presencia, con un 47,1%; y estima, con un 82,4%.

El factor de riesgo psicosocial trabajo activo y posibilidad de desarrollo presenta un nivel de exposición más favorable para la salud, con un 41,2%, en los trabajadores del servicio de obstetricia de alto riesgo del Hospital Nacional Guillermo Almenara-2016.

La PUCP<sup>12</sup> presenta la investigación “Riesgos psicosociales y estrés laboral en conductores de buses de transporte público de Lima Metropolitana” por Telmo Segundo Becerra Salas, 2020, cuya investigación establece que los niveles de riesgo psicosocial de los conductores de buses de transporte público indica que el 55.7% de los conductores presentaron altos niveles de riesgos psicosociales. Es decir, más de la mitad de los conductores de buses de transporte público de la ciudad se encuentran afectados por este fenómeno.

Es así que podemos concluir que la problemática de la salud mental en el trabajo contempla una serie de riesgos psicosociales limitadamente tratados, mismos que de ser adecuadamente evaluados y controlados pueden generar organizaciones más productivas y elevar el índice de salud mental en los trabajadores.

---

<sup>11</sup> Universidad San Martín de Porres “factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral hospital nacional Guillermo Almenara Irigoyen” Carlos Miguel Quispe Herrera 2016 pág. 77

<sup>12</sup> Pontificia Universidad Católica del Perú/ “Riesgos psicosociales y estrés laboral en conductores de buses de transporte público de Lima Metropolitana” Telmo Segundo Becerra Salas 2020 pág. 4



# Colegio de Psicólogos del Perú

## CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL

### 2021-2024

#### 2.4 Marco Teórico De Riesgos Psicosociales

##### 2.4.1 Antecedentes

Teniendo en cuenta la opinión que nos solicitan de acuerdo con el Proyecto de Ley 1735/2021-R. Primero es importante indicar que nuestro aporte es fundamental y clarificar la importancia de la Evaluación de Riesgos Psicosociales en las organizaciones. Y a la ausencia de esta, como una mala gestión en su aplicación; puede afectar directamente e indirectamente la salud mental de todo ser humano, cuando se ve expuesto a situaciones y circunstancia de riesgo que dañen tanto su salud física y psicológica.

Asimismo, es pertinente clarificar conceptos de lo que es Evaluación de Riesgos Psicosociales como Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales, ambas pueden establecer una interrelación; sin embargo, es importante clarificar ambos conceptos, debido que un programa de intervención en el cuidado de la Salud Mental, que no este bien fundamentado y sólo tenga información de los Resultados de la Evaluación de los Factores de Riesgo, puede crear un impacto tanto positivo como negativo en la Organización y por ende a todos los trabajadores que se encuentren involucrados.

Por lo tanto, los Factores de Riesgos Psicosociales según lo describen muchos autores e incluido la Organización Internacional del Trabajo (1986); describen: *“Todas aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con el ambiente, la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan el bienestar o la salud (física, psíquica y social) del trabajador, así como al desarrollo del trabajo.”*

Como lo describe bastante claro el párrafo anterior habla directamente de las condiciones que afectan el bienestar del trabajador. Sin embargo, la importancia de una Evaluación de Riesgos Psicosociales, no es sólo tener como información las condiciones positivas o negativas que tenga una Organización, si no a su vez, como estas condiciones están afectando o pueda estar afectando la Salud Mental de los trabajadores, y este reflejado las afecciones psicológicas como estrés, ansiedad, burnout, depresión; entre otros; como lo señala: *“En la Ley de Perú la Ley N° 29783, en su DS 001-2021 artículo N° 103°, artículo 104° del presente Reglamento, así como evaluaciones cualitativas y cuantitativas de los factores de riesgo para la salud de los/las trabajadores/as, en función de la matriz IPERC y otros documentos que contribuyan a determinar el estado de salud colectivo o individual de los/las trabajadores/as.”*, por lo tanto, se requiere otros documentos que permitan evaluar la situación mental que vive el trabajador en las condiciones que labora.

Por lo tanto, es tener como información los problemas y afecciones psicológicas o psicopatológicas que el trabajador pueda ya estar padeciendo o ir adquiriendo a lo largo del periodo laboral, así como los daños en el deterioro cognitivo, afectivo y de personalidad, que las condiciones laborales estén acarreado. Así mismo, es importante indicar que la Evaluación de Riesgos Psicosociales, requiere de un proceso y gestión detalla para su aplicación, que permita, evidenciar los problemas de Salud Mental, psicológicos y psicopatológicos; que se ven afectados los trabajadores.



# Colegio de Psicólogos del Perú

## CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL

### 2021-2024

Por consiguiente, la evaluación de Riesgos Psicosociales, requiere tanto de la herramienta de evaluar los factores de riesgos psicosociales como de otras herramientas que permitan detectar de forma directa la salud mental, los problemas psicológicos como otras afecciones en los trabajadores, herramientas propias que hace uso todo profesional psicológico involucrado en la salud mental de las personas y su desarrollo de estas.

Asimismo, la definición más clara en la medición de la Evaluación de Riesgos Psicosociales es:<sup>13</sup> *“Cualquier factor en la organización se consideraría un factor nocivo para la salud del trabajador, siempre que suponga una pérdida del control sobre la tarea de parte de éste o que sus esfuerzos (tanto físicos como mentales) para ejecutarla sobrepasen sus capacidades. En este sentido, pueden dar lugar a riesgos psicosociales como: estrés laboral, síndrome de burnout y hostigamiento o mobbing”.*

Si bien el autor describe y nombra tres de las afecciones que perjudican la salud mental, estas no son las única que pueden presentarse, por lo tanto, el proceso de la Evaluación de Riesgos Psicosociales, no es sólo evaluar los Factores de Riesgo Laboral o todas las condiciones que están pueden perjudicar la Salud Mental, sino también evaluar con otras herramientas propias en la detección de las afecciones que pueda o llegará a padecer un trabajador.

Otra de las Definiciones que acompaña la importancia de los Riesgos Psicosociales es: <sup>14</sup>*“Aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que pueden generar respuestas de tipo fisiológico, emocional (ansiedad, depresión, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la habilidad para la concentración o la toma de decisiones, etc) y conductual (abuso de sustancias, violencia, etc) y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración.”*

Como lo describe en anterior párrafo, los Riesgos Psicosociales, se originan de las condiciones que se presentan en los Factores de Riesgos Psicosociales, y que se presentan en los espacios laborales. Por consiguiente, es importante resaltar que el Proceso o la Gestión de la Evaluación de los Riesgos Psicosociales, no sólo se evalúen las condiciones de Riesgo o también llamados (Factores de Riesgo psicosociales) sino, también describir las afecciones de la Salud Mental de los trabajadores que se ven afectados, por las condiciones que se presentan en dicha evaluación; como las consecuencias a corto, mediano o largo plazo; que estas podrían perjudicar a la persona, en su salud física, mental y productiva; por lo tanto, perjudicando la producción de la organización y la economía del país<sup>15</sup> *“Los Riesgos Psicosociales en el ámbito laboral pueden provocar problemas cognitivos, emocionales y conductuales que pueden derivar en problemas de salud física y mental, que es ocasionado o favorecido por las condiciones en las que se desarrolla la actividad laboral.”*

<sup>13</sup> Mansilla Izquierdo Fernando (2004). *Introducción*. Extraído de: <http://www.psicologiaonline.com/ebooks/riesgos/introducción.shtml>

<sup>14</sup> Universidad de Valencia, Servicios de Prevención y Medioambiente (2023). Riesgos Psicosociales. Extraído de: <https://www.uv.es/uvweb/servicio-prevencion-medio-ambiente/es/salud-prevencion/unidades/unidad-ergonomia-psicosociologia-aplicada/psicosociologia/riesgos-psicosociales-1285946793511.html>

<sup>15</sup> Idem



# Colegio de Psicólogos del Perú

## CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL

### 2021-2024

#### 2.4.2 Marco Conceptual

En solicitud a nuestra participación como profesionales directamente involucrados en el ámbito de la Salud Mental, siendo especialista en la Prevención, Diagnóstico, Intervención y Tratamiento, en el cuidado mental y psicológico de la persona. Exponemos conceptos para clarificar la importancia de nuestra intervención en la Evaluación de los Riesgos Psicosociales, así como la diferencia que existe en los conceptos de Factores de Riesgo Psicosociales y Riesgos Psicosociales.

El Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en Trabajadores de Lima Metropolitana (2014), en la referencia de su Marco Teórico; Infiere la diferencia de los conceptos que contempla los Factores de Riesgo Psicosociales y Los Riesgos Psicosociales. En la que especifica como se orienta los Factores de Riesgos Psicosociales, y estos están orientados específicamente en evaluar todas las condiciones que se le llamara factores que dañan directa o indirectamente la Salud del Trabajador y estos Riesgos psicosociales tienen como resultado las consecuencias específicas al daño psicológico y de salud mental que son:<sup>16</sup> *“Directas: Enfermedad o incapacidad temporal, absentismo, incapacidad permanente, accidentes de trabajo. Indirectas u ocultas: Quiebran las relaciones humanas, afectan la productividad y la calidad en el trabajo, reducen la creatividad, disminuyen el rendimiento del trabajador; además, debido a la rotación de los puestos de trabajo, crea condiciones favorables para que se produzcan accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales”.*

Hacemos referencia a los siguientes: Factores y Riesgos Psicosociales del Trabajo (2022) en la que hace la diferencia de la siguiente manera<sup>17</sup>:

*“Diferencia Entre Factor Psicosocial y Riesgo Psicosociales.*

#### **Factores Psicosociales**

*“Engloban condiciones negativas y positivas del lugar de trabajo que pueden incidir en las personas trabajadoras”.*

#### **Riesgos Psicosociales**

*“Se enfocan en situaciones, circunstancias o estados de la organización que conllevan una elevada probabilidad de afectar perjudicialmente la salud de las personas trabajadoras. La prevención de los riesgos psicosociales debe estar basada en la evaluación de las características de la organización de trabajo y las condiciones de trabajo.”*

#### 2.4.3 Marco Contextual

Es necesario conocer que contempla la Evaluación de los Riesgos Psicosociales y la evaluación de los Factores de Riesgo Psicosociales, como se lleva a cabo este de manera efectiva y se logre obtener los resultados que se busca para realizar una adecuada intervención de los Riesgos Psicosociales que los trabajadores se ven expuestos y estos a su vez como esta dañando la salud mental de los mismos.

<sup>16</sup> Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. Informe Técnico De Los Factores De Riesgo. Psicosocial En Trabajadores De Lima Metropolitana (2014). D. Riesgos Psicosociales.

<sup>17</sup> Ministerio de Trabajo y Empleo y Seguridad Social Argentina. Superintendencia de Riesgos del Trabajo (2022). Factores y Riesgos Psicosociales Del Trabajo. Diferencia Entre Factor Psicosocial y Riesgo Psicosocial Factores Psicosociales Riesgos Psicosociales. Extraído de: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia\\_factores\\_y\\_riesgos\\_psicosociales\\_2.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_factores_y_riesgos_psicosociales_2.pdf)



# Colegio de Psicólogos del Perú

## CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL

### 2021-2024

Asimismo, se hace referencia al Manual de Riesgos Psicosociales, en el Trabajo: Teoría y Práctica diseñado por Fernando Mansilla Izquierdo (2014). En la que contempla todas las herramientas y pasos que se deben realizar para la Gestión de la Evaluación de Riesgos Psicosociales, haciendo uso de herramientas adicionales, en la que su principal factor de medición es conocer las afecciones psicológicas que está padeciendo, viene padeciendo y las probabilidades de padecer cualquier tipo de afección o problemas psicológicos que atañen a la salud mental.

Por otra parte, la existencia de otras guías de aplicación en diferentes textos documentados y aplicados en otros espacios tanto en Latinoamérica como en la Unión Europea, se hace referencia al siguiente documento expuesto en Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España. NTP 702. Describen el Proceso de Evaluación de los Riesgos Psicosociales.<sup>18</sup> ***“La evaluación del riesgo psicosocial: fases e identificación de los factores de riesgo”***: *Los factores psicosociales, como toda evaluación de riesgos, es un proceso complejo que conlleva un conjunto de actuaciones o etapas sucesivas interrelacionadas. En general, se pueden distinguir las siguientes fases, descritas con mayor detalle en la NTP 450:*

- *Identificación de los factores de riesgo.*
- *Elección de la metodología y técnicas de investigación que se han de aplicar.*
- *Planificación y realización del trabajo de campo.*
- *Análisis de los resultados y elaboración de un informe.*
- *Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención.*
- *Seguimiento y control de las medidas adoptadas.”*

En Latinoamérica existe una guía que se aplica en el país de Colombia, sobre el Sistema de Vigilancia Epidemiológico que aborda toda la Gestión de Riesgos Psicosociales, donde describen un proceso sistemático de intervenciones y controles realizados a las condiciones de trabajo y a la persona, con el fin de proporcionar entornos de trabajo saludables y seguros.

*Las fases escritas son las siguientes:*

- *Identificación de las necesidades del centro de trabajo*
- *Identificar puestos, procesos y tipos de trabajadores con mayor exposición a los factores de riesgo psicosocial (determinar población y objetivos).*
- *Medir los factores de riesgos Psicosociales.*
- *Medir los efectos de los factores de Riesgo Psicosocial: estrés, patologías y efectos organizacionales.*
- *Intervenir los factores de Riesgo Psicosociales y sus efectos.*
- *Evaluar los resultados de la intervención.*
- *Retroalimentación el diagnostico.*

El método a utilizar es el ciclo de mejoramiento de procesos PHVA (**Planear, Hacer, Verificar y Actuar**). Como se puede evidenciar en la practica de la Gestión de Evaluación de Riesgos Psicosociales, no se trata sólo en la aplicación de una Prueba que sólo mida los Factores de Riesgo Psicosociales en la organización, sino de

---

<sup>18</sup> Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España. NTP 702. Describen el Proceso de Evaluación de los Factores de Riesgos Psicosociales. La evaluación del Riesgo psicosocial. (2015)



# **Colegio de Psicólogos del Perú**

## **CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL**

### **2021-2024**

realizar una serie de pasos, que nos permita tener resultados mas evidentes, en la que, tanto la empresa y los trabajadores no se vean afectados.

Por lo tanto, el Proyecto de Ley N° 1735/2021-CR es una iniciativa que va permitir abordar la salud mental en el trabajo, a través de la regulación de los riesgos psicosociales. Como se evidencia en el marco teórico y la problemática actual sobre la salud mental en tornos laborales, relacionado al Riesgo Psicosocial, así como la practica y experiencia en otros países, los Riesgos Psicosociales abordan variables psicológicas que afectan directamente a la salud mental de los trabajadores, por lo que es importante el abordaje de profesionales en Psicología.

Por lo expuesto el Colegio de Psicólogos el Perú considera la importancia de realizar una adecuada Evaluación de los Riesgos y Factores Psicosociales, siendo este un proceso sistemático, mediante la cual, se gestiona: la identificación, la evaluación, la prevención, la intervención, monitoreo y control de todo el proceso de evaluación de los riesgos psicosociales.

#### **2.5 Sobre el Rol del Psicólogo en el Abordaje del Riesgo Psicosocial**

En una publicación realizada por la OMS<sup>19</sup> sobre la Salud Mental en el Trabajo, señala que, los riesgos para la salud mental en el trabajo son también denominados riesgos psicosociales, pueden estar relacionados con el contenido o el horario del trabajo, las características específicas del lugar de trabajo o las oportunidades de desarrollo profesional, entre otras cosas.

Además, señala que, en 2019 se estimó que el 15% de los adultos en edad de trabajar tenía un trastorno mental, y a nivel mundial, se estima que cada año se pierden 12,000 millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad, a un costo de US\$ 1 billón por año en pérdida de productividad.

Es decir, la insuficiente regulación de los gobiernos y de las instituciones sobre la identificación, la evaluación, la prevención, la intervención, monitoreo y control de la gestión de riesgo psicosociales estaría afectando la salud mental en el trabajo y generando pérdidas económicas lo cual impacta en la económica del País y por lo tanto en su desarrollo.

Es por ello, que es fundamental realizar acciones sobre la salud mental en el trabajo donde se aborden los riesgos psicosociales, los cuales deben estar a cargo de profesionales expertos en el tema.

En Latinoamérica existen países que han regulado las acciones sobre los riesgos psicosociales, tal es el caso de Colombia y Chile, quienes buscan contribuir en la mejora de la salud mental y calidad de vida de los trabajadores, promoviendo así su bienestar integral.

En el Perú existe la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, pero es insuficiente para abordar la salud mental en el trabajo, es decir es insuficiente para regular los riesgos psicosociales que permitan realizar los procesos de la

---

<sup>19</sup> <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>



# Colegio de Psicólogos del Perú

## CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL

### 2021-2024

identificación, la evaluación, la prevención, la intervención, monitoreo y control de la gestión de riesgos psicosociales.

Por lo cual, el Proyecto de Ley N° 1735/2021-CR es una iniciativa que va permitir abordar la salud mental en el trabajo, a través de la regulación de los riesgos psicosociales.

Al respecto, en el artículo 56-A.2, se señala lo siguiente:

(...)

*56-A.2. El empleador implementa acciones o medidas que permitan la prevención, gestión, reducción o eliminación de los riesgos psicosociales, en coordinación con el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o el supervisor en caso corresponda.*

*Asimismo, para cumplir lo dispuesto en el presente artículo, el empleador debe contar con la asesoría y refrendo de un especialista en salud e higiene”.*

(...)”

De acuerdo a la revisión y análisis realizado por el Colegio de Psicólogos, consideramos que definitivamente los responsables de la implementación deben ser los empleadores, sin embargo, respecto al hecho de “...contar con la asesoría y refrendo de un especialista en salud e higiene”, consideramos que existe un conflicto en las normas legislativas, experiencia de otros países, así como las bases teóricas y de formación profesional respecto al rol del profesional a cargo de abordar los riesgos psicosociales.

Al respecto, es importante diferenciar los factores físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, mecánicos y psicosociales, ya que, para abordar cada factor se requiere la expertis de diversas profesiones<sup>20</sup>.

En el caso de los factores físico, químicos, biológicos y mecánicos es importante la intervención de profesionales relacionados a las ingeniería, ya que, va permitir aplicar conocimientos y técnicas basadas propias de la formación profesional y experiencia, así también es fundamental la participación del personal en salud física; mientras que los factores psicosociales abordan variables psicológicas y de salud mental en el trabajo requiere el abordaje desde los profesionales en psicología, quienes son los expertos en la aplicación de conocimiento y técnicas de la conducta humana y la salud mental, así como la aplicación de instrumentos psicológicos y psicométricos.

En los estudios realizados por José Luis Meliá Navarro<sup>21</sup>, experto en Psicometría de la Seguridad Ocupacional de la Universidad de Valencia, se identificó que al menos el 80% de los accidentes laborales tiene como causa principal el comportamiento humano y para mitigar esta problemática es necesario implementar un modelo integrado de análisis y prevención de riesgos psicosociales, por lo cual precisa la importancia del rol del psicólogo en la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo, ya que, su experiencia y conocimientos en el área de la salud mental les permiten identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo, y como estos se ven afectados directamente en la salud mental del trabajador.

---

<sup>20</sup> Extraído de: [http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual\\_deso.PDF](http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual_deso.PDF)

<sup>21</sup> Extraído de: <http://www.uv.es/~meliaj/Papers/1998ModeloMelia.pdf>



# Colegio de Psicólogos del Perú

## CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL

### 2021-2024

Otra referencia muy importante es el caso de Colombia, ya que, mediante la Resolución 2646 de 2008 el Ministerio de la Protección Social, establece “disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”, donde precisa que los psicólogos son los expertos para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de los riesgos psicosociales.

Es decir, los riesgos psicosociales en Colombia son abordados a partir de la expertis de los profesionales en Psicología, ya que, son ellos los especialistas en la salud mental.

Según la Ley del Trabajo del Psicólogo de Perú, aprobado mediante Ley N° 28369, en el artículo N° 2, establece que, *“El Psicólogo es el profesional de la conducta humana, con competencias en la promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento y recuperación de la salud mental de la persona humana, la familia y la comunidad, en el ámbito psicosocial”*.

Asimismo, en el artículo N° 3 de la citada Ley, precisa que, las funciones del *“...Psicólogo son brindar atención profesional directa a la persona...basada en el empleo racional...Su actividad se orienta a la identificación, promoción, desarrollo y rehabilitación de las funciones psicológicas que aseguren un adecuado desarrollo humano en todas las personas en el ámbito...laboral, económico...”*.

Y en el artículo N° 4 de la citada Ley se establecen las especialidades en el ejercicio profesional del psicólogo, las cuales son: Psicología Clínica y de la Salud...Psicología, Organizacional, Psicología, Social-Comunitaria, Psicología Educativa, y otras que puedan crearse”.

Mediante el Decreto Supremo N° 007-2007-SA, que aprobó el reglamento de la Ley N° 28369, Ley de Trabajo del Psicólogo, en el artículo N° 14, se establece que, *“Los materiales e instrumentos de evaluación e intervención psicológica son de uso exclusivo del profesional psicólogo. El Colegio de Psicólogos del Perú, garantiza que estos se encuentren en concordancia con los estándares internacionales; así como, el uso en los aspectos de su competencia”*.

En ese sentido, la salud mental y abordaje de los riesgos psicosociales (la identificación, la evaluación, la prevención, la intervención, monitoreo y control de la gestión de riesgos psicosociales) son de competencias del psicólogo, así como la aplicación de materiales e instrumentos de evaluación e intervención, por lo cual la incorrecta aplicación instrumentos o técnicas psicológicas podría perjudicar la salud mental de las personas y afectar su bienestar no solo en el ámbito laboral sino también en el personal.

Por lo expuesto, se propone modificar el artículo 56-A.2 del Proyecto de Ley 1735/2021-CR de la siguiente forma:

“(...)

*56-A.2 El empleador implementa acciones y medidas que permitan la identificación, la evaluación, la prevención, la intervención, monitoreo y control de la gestión de*



# Colegio de Psicólogos del Perú

## CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL

### 2021-2024

*riesgos psicosociales, en coordinación con el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o el supervisor en caso corresponda.*

*Asimismo, para cumplir lo dispuesto en el presente artículo, el empleador debe contar con la asesoría y refrendo de un psicólogo colegiado.  
(...)"*

#### **2.6 Sobre las Atenciones Psicológicas y Capacitaciones**

Al respecto el PL 1735/2021-CR en el Art 78 – B precisa “..El trabajador tiene derecho a recibir atención psicológica a cargo de un profesional en la materia, para cuidar su salud mental y mitigar el estrés laboral...”, desde el Colegio de Psicólogos del Perú, un factor muy recurrente de riesgo psicosocial es el estrés laboral, sin embargo, existen otras afecciones psicológicas laborales como: el síndrome de burnout, depresión laboral, ansiedad laboral, estrés post traumático ocasionado por el mobbing laboral o acoso laboral, entre otras; que afectan la salud mental de las personas en el trabajo y por ende su productividad.

De la revisión de estudio realizado por Vasquez Flores Wilma, 2021, sobre “Síndrome de burnout y procrastinación laboral en colaboradores de la Empresa Group Latin Perú S.A.C, Lima, en la cual evaluó a 109 colaboradores, encontró en el grupo femenino el 50% un alto nivel en síndrome Burnout, por otra parte, los hombres un 50 % en el nivel bajo.

En otro estudio realizado por Aredo Loloy, Jessenia Lizeth y Diaz Tisnado, Bania Maricarmen, 2022, sobre “Ansiedad ante la muerte, depresión y estrés laboral en conductores de empresas de transporte de Trujillo”, la cual se evaluó a una muestra de 302 trabajadores, en la que encontró como resultado una relación directa entre los constructos con coeficientes que se encuentran entre .50 a 1.0 de magnitud grande, asimismo existe una relación directa entre las dimensiones de la ansiedad ante la muerte con el estrés laboral y las dimensiones de la depresión con el estrés laboral.

En concordancia a los niveles, 67.5% de conductores presentan un grado mínimo y 30.5% nivel medio de ansiedad ante la muerte, 93.4% manifiestan un nivel bajo y 6.6% nivel moderado de depresión y 67.5 % presentan un nivel bajo y 19.5% nivel medio de estrés laboral.

En ese sentido, se evidencia la importancia de abordar diversas variables en lo que corresponde a los Riesgo Psicosocial, así como el impacto inclusive el impacto neuropsicológico, y los posibles deterioros que se podrían presentar a tempranas edades en el periodo laboral.

Asimismo, desde el Colegio de Psicólogos del Perú se revisó y analizó el texto del proyecto de Ley 1735/2021-CR respecto a que “El empleador puede contratar un psicólogo encargado de dicha atención o debe poner a disposición del trabajador canales de atención psicológica para que pueda recibir la atención especializada correspondiente y brindarle las facilidades respectivas”.

Al respecto, el colegio de psicólogos del Perú está de acuerdo con la contratación de un psicólogo para las atenciones psicológicas e intervención correspondientes, lo



# Colegio de Psicólogos del Perú

## CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL

### 2021-2024

cual es conforme lo determina la *Ley 28369 –“Ley del trabajo de Psicólogo”* en su *Artículo 6*; - *Requisitos de la profesión, asimismo, en el Art 7*; donde precisa las Funciones específicas del Psicólogo, en el inciso a. Evaluación, diagnóstico, prevención, promoción y tratamiento psicológico en las diferentes especialidades, por lo tanto, el abordaje debe ser exclusivo por el profesional psicólogo.

Sin embargo, respecto al texto que indica lo siguiente: “Asimismo, el trabajador tiene derecho a recibir, por lo menos, dos capacitaciones al año, de 2 horas como mínimo, sobre el manejo del estrés laboral, cuyo contenido esté relacionado a las actividades que realiza.

La capacitación, que está a cargo del empleador, es impartida por un especialista en la materia e integra el plan anual de capacitación." El colegio de psicólogos del Perú, precisa que no se justifica como única variable el estrés laboral, tal como se evidencia en los resultados de las investigaciones no sólo encontramos el estrés laboral, sino otras afecciones psicológicas laborales producidas por las condiciones que se presentan en los Factores de Riesgo Psicosociales, además para reducir o eliminar un riesgo psicosocial se requiere hacer un diagnóstico previo y un plan de intervención y psicoeducación, incluido en el Plan de Salud Mental y vigilancia.

Por lo tanto, una de nuestras recomendaciones es importante que las capacitaciones y formaciones requeridas para prevenir, disminuir y/o eliminar los Riesgos Psicosociales, se puedan implementar de acuerdo a los resultados obtenidos del Diagnóstico de la Evaluación de Riesgos Psicosociales, y las recomendaciones del especialista profesional en psicología, que este a su vez, pueda proponer las capacitaciones y formaciones requeridas necesarias para la prevención, disminución y/o eliminación de cualquier dificultad que se evidencie como que está perjudicando la salud mental, y esta a su vez, se incorpore en el Plan de Vigilancia en la Salud Mental.

Por lo cual, dos horas no son suficientes para lograr el objetivo planteado, como ustedes lo están mencionando; sino que se tiene que partir de una evidencia que se requiere el motivo de estas capacitaciones y formaciones, respecto a la necesidad del cuidado de la salud mental en la empresa u organización.

Por lo expuesto, el Colegio de Psicólogos del Perú, propone la modificación del artículo 78-B del Proyecto de Ley 1735/2021-CR que especifique modificar la Ley 29783, ley de seguridad y salud en el trabajo, para regular los riesgos psicosociales y así contribuir en mejorar la salud mental en el trabajo, por lo tanto, trasladamos la opinión y propuestas de mejora planteadas en los siguientes párrafos:

“(…)

*Artículo 78 -B - Derecho a atención psicológica y capacitación en gestión de la afección psicológica laborales*

*El trabajador tiene derecho a recibir atención psicológica a cargo de un profesional psicólogo, para cuidar su salud mental y mitigar el estrés laboral, así como otras afecciones psicológicas relacionados con el ejercicio laboral. El empleador debe contratar un psicólogo encargado de dicha atención o debe poner a disposición del trabajador canales de atención psicológica para que pueda recibir la atención especializada correspondiente y brindarle las facilidades respectivas.*



# Colegio de Psicólogos del Perú

## CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL

### 2021-2024

*Asimismo, el trabajador tiene derecho a recibir capacitaciones, cursos, talleres incluidos al Plan de Salud Mental y Vigilancia, a partir de la evaluación de riesgos psicosociales anuales, sobre el manejo del estrés laboral y otras afecciones psicológicas de la salud mental cuyo contenido esté relacionado a las actividades que realiza. La capacitación, que está a cargo del empleador, será impartida por un psicólogo colegiado.*

(...)

### III. CONCLUSIÓN

El proyecto de Ley 1735/2021-CR que propone incorporar los artículos 56 A y 78 B en la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, es una iniciativa de gran importancia para la regulación de la gestión de los riesgos psicosociales en el Perú, por lo cual el Colegio de Psicólogos del Perú ha realizado la revisión y análisis correspondiente a sus competencias amparadas en la Ley 28369, Ley de Trabajo del Psicólogo, y emite su opinión y aportes para ser incorporados en la regulación de los riesgos psicosociales, a fin de contribuir en la mejora del bienestar de los trabajadores, por lo que, se ha elaborado el presente documento donde emite el texto sustitutorio con sustento técnico al proyecto de Ley en mención.

Se ha evidenciado el impacto que tienen los riesgos psicosociales en la salud mental en el trabajo y en las pérdidas económicas, lo cual afecta la economía del País y por lo tanto en su desarrollo; así también se encontró evidencia de países europeos y latinoamericanos que tienen leyes y normas que regulan la gestión de los riesgos psicosociales, tal es el caso de España, Chile y Colombia, entre otros.

En el Perú existe la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, sin embargo, es insuficiente para regular la Gestión de Riesgos Psicosociales, ya que, como se evidencia en el sustento presentado los riesgos psicosociales tiene como fases **la identificación, la evaluación, la prevención, la intervención, monitoreo y control**, cuya regulación va permitir contribuir un adecuado proceso y velar más por el bienestar de los trabajadores; además, tal como se evidencia en el marco teórico y experiencia de otros países los riesgos psicosociales abordan variables psicológicas, por lo cual, es importante el rol del psicólogo en la gestión de todas las fases del riesgo psicosocial, por ser el profesional componente en la conducta humana y la salud mental.

En ese sentido, el Colegio de Psicólogos del Perú considera que el Proyecto de Ley 1735/2021-CR, debe tener como soporte bases teóricas, datos estadísticos, así como la experiencia de otros países en la regulación de la gestión de riesgos psicosociales, teniendo en cuenta las definiciones sobre factores psicosociales, riesgos psicosocial, proceso de gestión de riesgos psicosociales, el rol del psicólogo en el riesgo psicosocial; por lo cual se remite el texto sustitutorio del Proyecto de Ley antes mencionado, tal como se plantea a continuación, cuyos aportes se encuentran resaltados en negrita:



# Colegio de Psicólogos del Perú

## CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL

### 2021-2024

#### TEXTO SUSTITUTORIO

De acuerdo a la revisión y análisis del Proyecto de Ley 1735/2021-CR que propone modificar la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo a fin de regular los riesgos psicosociales, el Colegio de Psicólogos del Perú, en el marco de sus competencias, según la Ley 28369, Ley de Trabajo del Psicólogo, propone el siguiente texto sustitutorio:

"(...)

#### **LEY QUE INCORPORA LOS ARTÍCULOS 56-A, 78-A Y 78-B A LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, PARA MEJORAR EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES"**

Artículo Único. Incorporación de los artículos 56-A, 78-A y 78-B a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Se incorpora los artículos 56-A, 78-A y 78-B a la Ley 29783,

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en los siguientes términos:

**Artículo 56-A. Sobre la identificación, evaluación, prevención, intervención, monitoreo y control de la gestión de riesgos psicosociales.**

**Artículo 56-A.1, Corresponde al empleador la identificación, la evaluación, la prevención, la intervención, monitoreo y control de la gestión de los riesgos psicosociales, teniendo en consideración los factores psicosociales:**

- a. Los factores psicosociales individuales, que son las características intrínsecas a la persona y que inciden directamente en la ejecución de sus funciones,
- b. Los factores psicosociales intralaborales, que son las condiciones derivadas de la ejecución de la relación de trabajo, y,
- c. Los factores psicosociales extralaborales, que son condiciones externas a la relación de trabajo, pero que inciden en esta.

**56-A.2** El empleador implementa acciones y medidas que permitan **la identificación, la evaluación, la prevención, la intervención, monitoreo y control de la gestión de riesgo psicosociales**, en coordinación con el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o el supervisor en caso corresponda.

Asimismo, para cumplir lo dispuesto en el presente artículo, el empleador debe contar con la asesoría y refrendo de un **psicólogo colegiado**."

(...)

**"Artículo 78 -B - "Derecho a atención psicológica y capacitación en gestión de la afección psicológica laborales".**

El trabajador tiene derecho a recibir atención psicológica a cargo de un profesional **psicólogo**, para cuidar su salud mental y mitigar el estrés laboral, **así como otras afecciones psicológicas laborales**. El empleador debe contratar un psicólogo encargado de dicha atención o debe poner a disposición del trabajador canales de



# Colegio de Psicólogos del Perú

## CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL

### 2021-2024

atención psicológica para que pueda recibir la atención especializada correspondiente y brindarle las facilidades respectivas.

Asimismo, el trabajador tiene derecho a recibir **capacitaciones, cursos, talleres incluidos al plan de salud mental y vigilancia, a partir de la evaluación de riesgos psicosociales anuales**, sobre el manejo del estrés laboral y **otras afecciones psicológicas laborales**, cuyo contenido esté relacionado a las actividades que realiza. La capacitación, que está a cargo del empleador, es impartida por un **psicólogo colegiado**."(...)"

-----