

Cuestionario de identificación y evaluación de

Factores de Riesgo Psicosociales

en los lugares de trabajo

(Versión actualizada 2026)

2026

Acta de la 95ta Sesión Ordinaria

Aprobado en la sesión Conmemorativa por el Día Mundial de la SST
Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo



Gobierno del Perú



PERÚ

Ministerio
de Salud



PERÚ

Ministerio
de Salud

CUESTIONARIO DE IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN LOS LUGARES DE TRABAJO

Catalogación hecha por la Biblioteca del Ministerio de Salud

Cuestionario de identificación y evaluación de factores de riesgo psicosociales en los lugares de trabajo. Ministerio de Salud. Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública. Dirección de Prevención y Control de Enfermedades No Transmisibles, Raras y Huérfanas -Lima: Ministerio de Salud; 2026 35 p.
SEGURIDAD /FACTORES DE RIESGOS / CONDICIONES DE TRABAJO / ACCIDENTES DE TRABAJO / SALUD LABORAL

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2026-08924

Cuestionario de Identificación y Evaluación de Factores de Riesgo Psicosociales en los Lugares de Trabajo.

Ministerio de Salud. Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública. Dirección de Prevención y Control de Enfermedades No Transmisibles, Raras y Huérfanas (MINSA / DGIESP / DENOT).

Equipo de trabajo:

M.C. Yoan Neltons Mayta Paulet, MINSA / DGIESP/ DENOT
M.C. Julio César Castillo Fernández, MINSA / DGIESP/ DENOT
M.C. José Fernando Madariaga Pérez, MINSA / DGIESP/ DENOT
M.C. Salvador Ramón Zelaya Medina, MINSA / DGIESP/ DENOT
M.C. Antonella Paola Salvatierra García, MINSA / DGIESP/ DENOT
M.C. Fiorella Verónica Mendo Cáceres, MINSA / DGIESP/ DENOT
Lic. Enf. Bety Lope Bernuy, MINSA / DGIESP/ DENOT
Lic. Asist. Social Margot Sánchez Mocilote, MINSA / DGIESP/ DENOT
Lic. Obst. María del Rosario Mejía Andrade, MINSA / DGIESP/ DENOT
Tec. Dany Gil Cuzco, MINSA / DGIESP/ DENOT
Asist. Tec. Jenny Diana López Echegaray, MINSA / DGIESP/ DENOT

Colaboradores:

M.C. José Julio Valle Bayona, ISEM
M.C. Carla Lizbeth Mendoza Peña, MINSA /OGRH
Lic. Psc. Alexis Jose Arriola Salazar, MINSA /OGRH
Lic. Psc. Miriam Castro Soto, MINSA / DIGESA / DCEA
Lic. Psc. Iris Ramos Miranda, CPsP
Lic. Psc. Daniel Alcides Carrión Díaz, CPsP
Lic. Psc. Thalizza Marcelina García Urco, UPeU

Diseño y Diagramación:

Tec. Dany Gil Cuzco, MINSA / DGIESP/ DENOT

© MINSA, Julio 2026

Ministerio de Salud.
Av. Salaverry N° 801, Lima 11, Perú
Teléfono: (51-1) 315- 6600
www.gob.pe/minsa
webmaster@minsa.gob.pe

1era Edición, julio 2026

Versión digital disponible: <https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/7994.pdf>

JUAN CARLOS VELASCO GUERRERO

Ministro de Salud

HENRY ALFONSO REBAZA IPARRAGUIRRE

Viceministro de Salud Pública

LUIS MELCHOR LORO CHERO

Viceministro de Prestaciones y Aseguramiento en Salud

JULIO CÉSAR NIÑO BAZALAR

Secretario General

CONSTANTINO SEVERO VILA CÓRDOVA

Director General de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública

PERCY ALBERTO HERRERA AÑAZCO

Director Ejecutivo de la Dirección de Prevención y Control de Enfermedades No Transmisibles,
Raras y Huérfanas

Tabla de contenido	Pág.
I. INTRODUCCIÓN	5
II. SUSTENTO TÉCNICO.....	6
III. DISEÑO Y VALIDACIÓN.....	7
3.1.- Diseño del Constructo	7
3.2.- Validación Semántica y Psicométrica	8
IV. RESULTADOS Y CONCLUSIONES.....	11
V. FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS LUGARES DE TRABAJO	16
5.1. Objetivo	16
5.2. Ámbito de aplicación.....	16
5.3. Metodología.....	16
Primera Etapa:.....	16
Segunda Etapa:.....	23
Tercera Etapa:	24
Cuarta Etapa:	25
VI. APLICATIVO WEB PARA EL SEGUIMIENTO DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES.....	32
VII. BIBLIOGRAFÍA	33

I. INTRODUCCIÓN

En el panorama actual de nuestra normativa en materia de salud ocupacional, entre otros, se vienen orientando los esfuerzos para abordar el cuidado y fomento de la salud de los trabajadores, teniendo en cuenta para ello enfoques que trascienden la sola prevención de los accidentes físicos y las enfermedades somáticas tradicionales asociadas a su labor; tal es el caso del Documento Técnico “Promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo”¹, de reciente emisión con el objetivo de contribuir a mejorar los hábitos, conductas y estilos de vida de los trabajadores.

En ese orden de ideas, el abordaje de la salud mental como materia de preocupación de la salud de los trabajadores, ha venido siendo tratada desde la gestión de los factores de riesgo psicosocial, lo que ha representado y representa un desafío epidemiológico y legal crítico para la sostenibilidad de las organizaciones. Así, la evidencia científica demuestra de forma concluyente que una deficiente organización laboral enferma el cuerpo y la mente del trabajador; esta exposición adversa sostenida deriva clínicamente, entre otros, en un incremento de trastornos de ansiedad, síndrome de burnout, afecciones cardiovasculares y alteraciones musculoesqueléticas.

En el marco normativo peruano, regido por la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y el Decreto Supremo N°018-2021-TR que aprueba la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030, la identificación, evaluación de estos riesgos y el desarrollo de acciones orientadas a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el entorno laboral mediante estrategias de intervención técnico-médicas, ya no es una opción administrativa, sino una obligación legal fiscalizable.

Para cumplir rigurosamente con esta disposición, el Ministerio de Salud, a través de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública, ha diseñado y validado el presente “Cuestionario de Identificación y Evaluación de Factores de Riesgo Psicosociales en los Lugares de Trabajo”. Este instrumento ad hoc homologa los criterios internacionales de la Organización Mundial de la Salud, la Organización Internacional del Trabajo y las directrices de la norma ISO 45003, Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre los Riesgos Psicosociales. Su estructura consta de 35 ítems distribuidos en 13 dimensiones operativas que han demostrado una elevada consistencia interna (Alfa de Cronbach de 0.965) y un ajuste estadístico robusto para la población laboralmente activa de diversos sectores económicos.

La implementación de este cuestionario dota al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de una herramienta diagnóstica colectiva y objetiva, cuyos datos obtenidos buscan caracterizar el diseño socio-técnico de los lugares de trabajo, esto permite estratificar la exposición al riesgo en niveles alto, medio o bajo, facilitando la toma de decisiones basada en la evidencia. En consecuencia, el presente instrumento constituye el punto de partida para desarrollar intervenciones y controles eficaces para mitigar el ausentismo, reducir la siniestralidad y optimizar la productividad a través de lugares de trabajo con entornos psicosociales saludables y el fomento de la adopción de una cultura organizacional de la salud laboral.

¹ Aprobado con la Resolución Ministerial No.546-2026/MINSA del 03/06/2026

II. SUSTENTO TÉCNICO

La Organización Mundial de la Salud (OMS) agrupa en dimensiones de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, las cuales mencionamos a continuación:

1. Contenido del trabajo: Falta de variedad o ciclos de trabajo cortos, trabajo fragmentado o sin sentido, insuficiente uso de habilidades, niveles altos de incertidumbre, trabajo continuado atendiendo personas.
2. Carga y ritmo de trabajo: Carga de trabajo excesiva o insuficiente, ritmo marcado por máquinas, elevada presión temporal, trabajo continuamente sujeto a plazo.
3. Jornada laboral: Trabajo a turnos, horarios inflexibles, jornada imprevisible, jornada prolongada, dificultades para la conciliación.
4. Control: Poca participación en la toma de decisiones que afectan su trabajo
5. Entornos y equipos: Disponibilidad, adecuación o mantenimiento inadecuados de los equipos; malas condiciones ambientales como falta de espacio, mala iluminación o ruido excesivo.
6. Estructura y cultura organizacional: Deficiente comunicación, poco apoyo para resolver problemas y para el desarrollo personal, falta de definición de objetivos de la organización (o falta de acuerdo sobre ellos).
7. Rol en la organización: Ambigüedad de rol, conflicto de rol (función o responsabilidad asignada) y responsabilidad sobre otros.
8. Relaciones interpersonales en el trabajo: Aislamiento social o físico, mala relación con los superiores, conflictos entre personas, falta de apoyo social
9. Desarrollo de la carrera profesional: Estancamiento e incertidumbre profesional, promoción excesiva o insuficiente, salarios bajos, poco valor social del trabajo
10. Interfase Trabajo/Familia: Conflicto entre las necesidades laborales y personales, poco apoyo en casa, problemas cuando ambos cónyuges tienen actividad profesional.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) hace una homologación sobre los factores de riesgo psicosociales en el trabajo establecidos por la OMS con los factores de riesgo psicosociales establecidos en la ISO 45003 (Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre los Riesgos Psicosociales (Tabla 1).



Tabla 1. Homologación de Factores de Riesgo Psicosociales de la OMS y OIT

N°	Factores de Riesgo Psicosociales de la OMS	Factores de Riesgo Psicosociales de la de la ISO 45003
1	Contenido del trabajo	Demandas del trabajo, Seguridad laboral y trabajo precario. Trabajo remoto aislado
2	Carga y ritmo de trabajo	Carga y ritmo de trabajo
3	Jornada laboral	Horas de trabajo y horarios
4	Control	Control del trabajo y autonomía, Gestión del cambio organizacional
5	Entornos y equipos	Entornos de trabajo, equipos y tareas peligrosas
6	Estructura y cultura organizacional	Liderazgo, Cultura organizacional, reconocimientos y premios. Soporte, y Supervisión
7	Rol de la organización	Rol y expectativas
8	Relaciones interpersonales en el trabajo	Relaciones interpersonales en el trabajo, respecto y civilidad, violencia en el trabajo, acoso, bullying y victimización
9	Desarrollo de la carrera profesional	Desarrollo de la carrera profesional
10	Interfaz Trabajo/Familia	Balance entre vida/trabajo

III. DISEÑO Y VALIDACIÓN

A continuación, se menciona todos los procesos de diseño y validación que ha tenido el instrumento: Cuestionario de Identificación y Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosociales en el Trabajo:

3.1.- Diseño del Constructo

Para diseñar el instrumento se realizó un estudio transversal y se desarrolló entre junio de 2023 y julio de 2025 en el Perú, en el marco de la Comisión para la Evaluación de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONSSAT), adscrita al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con liderazgo técnico del Ministerio de Salud a través de la Unidad Funcional de Salud Ocupacional e Incapacidad Laboral (UFSOIL), de la Dirección de Prevención y Control de Enfermedades No Transmisibles, Raras y Huérfanas (DENOT), de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública (DGIESP).

Entre junio de 2023 a abril de 2024, se elaboró la primera propuesta del instrumento mediante una revisión minuciosa de cuestionarios validados en Latinoamérica. Como modelo base se seleccionó el cuestionario ecuatoriano para el diagnóstico de riesgos psicosociales, debido a su homologación con los dominios propuestos por la OMS y a su alta consistencia interna. En diciembre de 2023, un grupo de expertos en salud ocupacional convocados por la UFSOIL realizó la validación semántica, homologando las dimensiones e ítems con la taxonomía OMS/OIT (Tabla 2). Posteriormente, luego de incorporar los ajustes terminológicos solicitados

por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se reconoció reformular algunos ítems y revisar dimensiones, por lo que seguidamente se procedió a su validación.

Tabla 2. Comparación de Dimensiones

Nº	Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo de la OMS	Cuestionario de Identificación y Evaluación de Factores de Riesgo en el Trabajo.
1	Contenido del trabajo	Exigencias del trabajo, satisfacción con el trabajo
2	Carga y ritmo de trabajo	Carga de trabajo, salud percibida
3	Jornada laboral	Autonomía del trabajo
4	Control	Soporte y apoyo
5	Entornos y equipos	Condiciones de trabajo
6	Estructura y cultura organizacional	Liderazgo, organización del trabajo, compensación del trabajo
7	Rol en la organización	Claridad del rol
8	Relaciones interpersonales en el trabajo	Discriminación, acoso laboral
9	Desarrollo de la carrera profesional	Desarrollo de competencias, estabilidad laboral
10	Doble presencia	Doble presencia

Es así que en el marco de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y del Decreto Supremo N° 018-2021-TR, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030 y con fecha 05 de abril del 2024, la Comisión para la Evaluación de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONSSAT), aprueba el Protocolo de Prevención y control de los Riesgos Psicosociales en los Lugares de Trabajo, que contiene el Cuestionario de Identificación y Evaluación de Factores de Riesgo en el Trabajo y su ficha técnica que incluye los controles a los factores de riesgo psicosociales, asimismo, el 26 de abril de 2024, el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONSSAT) lo aprueba en la sesión N° 95, con la recomendación de realizar la validación técnica respectiva.

3.2.- Validación Semántica y Psicométrica

De julio a septiembre 2024, se realizó la validación semántica con el equipo interdisciplinario de la UFSOIL- DENOT- DGIESP, en la que se realizó reestructuración de dimensiones e ítems, el retiro de variables no pertinentes e incorporación de nuevas dimensiones concordantes con los dominios OMS. Posteriormente, la versión resultante fue socializada con profesionales médicos y psicólogos, con formación y/o experiencia en salud ocupacional

en un curso-taller sobre “Prevención y Control de los Factores de Riesgo Psicosociales”, realizado el 12 de julio del 2024, organizado por la Dirección General de Salud Ambiental (DIGESA) del MINSA, cuyas sugerencias permitieron obtener una versión más limpia, robusta y conceptualmente consistente, apta para su evaluación psicométrica posterior (Tabla 3) (los nombres de los profesionales que han intervenido en esta validación se encuentran en la portada de la presente publicación técnica).

Es necesario precisar que la validación del cuestionario se realizó como parte de la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos Psicosociales institucional de los lugares de trabajo del Ministerio de Salud, sin captación de datos personales que pudieran reconocerlos (anónimos) ni con intervenciones directas sobre los participantes, garantizando la confidencialidad de la información durante la recolección y el procesamiento de los datos. La participación de los trabajadores fue voluntaria y se contó con el apoyo del Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Salud y con la autorización de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, a través del MEMORADUM N° D002527-2025-OGGRH-MINSA y MEMORANDUM MULTIPLE N° D000027-2025-OGGRH-MINSA. Los resultados obtenidos fueron utilizados exclusivamente con fines de identificación, prevención y control de los riesgos psicosociales, así mismo, estos resultados fueron informados a la Oficina General de Recursos Humanos y del Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo: se obtuvo dimensiones con mayor nivel de riesgo, a la carga de trabajo y al liderazgo, y se dieron recomendaciones para que se establezcan las acciones correctivas pertinentes a través de un Plan de Acción para la Prevención y Control de los Factores de Riesgo Psicosocial 2026.

De febrero a julio de 2025, se evaluaron las propiedades psicométricas del instrumento mediante el análisis de una base de datos en Microsoft Excel 2019® trasladando las respuestas al instrumento de 807 trabajadores de diferentes sectores económicos (de todas las dependencias y órganos adscritos del Ministerio de Salud que no solo constituyen actividades económicas relacionadas a la salud), los cuales fueron invitados para su participación mediante correo electrónico, así como por visitas técnicas presenciales en sus lugares de trabajo, recolectando la información mediante un aplicativo para cuestionarios online (formularios de Google – GoogleForms). Posteriormente, se aplicó la prueba de fiabilidad de Alfa de Cronbach, Omega de McDonald, análisis factorial exploratorio y confirmatorio, así como índices globales de ajuste, con la finalidad de evaluar la coherencia entre ítems y dimensiones, la estabilidad interna de las escalas y la adecuación del modelo teórico.

El Cuestionario de Identificación y Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en el Lugar de Trabajo final tiene 35 ítems distribuidos en trece dimensiones concordantes con la taxonomía de la OMS, y las respuestas son registradas en una escala Likert de cuatro alternativas: en desacuerdo (1), poco de acuerdo (2), parcialmente de acuerdo (3) y completamente de acuerdo (4).

Tabla 3. Definiciones de la Dimensiones definitiva

Dimensiones de la OMS	Cuestionario de Identificación y Evaluación de Factores de Riesgo Psicosociales en el Trabajo.
Contenido del trabajo	Contenido de la tarea (CT)
Carga y ritmo de trabajo	Carga de trabajo (Ct)
Jornada laboral	Jornada de trabajo (JT)
Control	Soporte y apoyo (SA)
Entornos y equipos	Condiciones de trabajo (CD)
Estructura y cultura organizacional	Organización de trabajo (OT)
Rol en la organización	Liderazgo (L)
Relaciones interpersonales en el trabajo	Igualdad (A)
	Relaciones interpersonales (RI)
Desarrollo de la carrera profesional	Desarrollo de competencias (DC)
	Estabilidad laboral (ES)
	Reconocimiento (R)
Doble presencia	Equilibrio laboral/ familiar (ELF)

Cabe precisar que, para la validación se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia, desarrollado en tres etapas sucesivas. Para los 35 ítems (variables) la clasificación del nivel de riesgo se estratifica en tres categorías, según los puntos obtenidos: bajo (106 a 140), medio (71 a 105) y alto (35 a 70). En la etapa final se trabajó con la totalidad de 807 participantes, a los cuales se aplicó el instrumento de acuerdo a lo establecido en el inciso c) del Artículo 33 del Reglamento de la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo aprobado con Decreto Supremo N° 05-2012/TR. Se consideró como criterio implícito que los participantes se encontraran laboralmente activos al momento de la aplicación del instrumento. Se consideró adecuado el tamaño muestral para los análisis factoriales, al contar con 807 participantes para la evaluación del instrumento.

Las respuestas de los participantes fueron trasladadas a una base de datos elaborada en Microsoft Excel 2019® e importada para su procesamiento en el software JASP versión 0.19.1. Se evaluó la consistencia interna del instrumento mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (α) y Omega de McDonald (ω), tanto para la escala global como para sus dimensiones. Asimismo, se analizaron las distribuciones de los ítems con fines descriptivos; sin embargo, dado el carácter ordinal de la escala, los análisis factoriales se interpretaron bajo supuestos de variables categóricas. La normalidad de los ítems fue examinada mediante la prueba de

Shapiro-Wilk. La estructura factorial del instrumento se exploró mediante análisis factorial exploratorio (AFE) y el ajuste del modelo teórico se evaluó mediante análisis factorial confirmatorio (AFC), evaluando el ajuste del modelo a través de los índices; Índice de Ajuste Comparativo (CFI), Índice de Tucker-Lewis (TLI), Raíz del Error Cuadrático Medio de Aproximación (RMSEA) y Raíz del Residuo Cuadrático Medio Estandarizado (SRMR).

IV. RESULTADOS Y CONCLUSIONES

El análisis descriptivo se realizó sobre la totalidad de la muestra (N=807). Las medias de los ítems oscilaron entre 2,67 (ítem SL1) y 3,57 (EF1), con medianas de 3,00 o 4,00, indicando una tendencia de los participantes a ubicarse en la parte superior de la escala. La desviación estándar varió entre 0,681 (CA1) y 1,056 (SL2). Todos los ítems presentaron asimetría negativa (rango: -0,295 a -1,734) y valores de curtosis que se alejan de cero en varios casos (EF1: 2,675; CA1: 1,85). La prueba de Shapiro-Wilk resultó significativa ($p < 0,001$) para los 35 ítems, rechazándose la normalidad distribucional en todos los casos (Tabla 4).

Tabla 4. Estadísticos descriptivos seleccionados de los ítems del CIEFRPT (N = 807)

Ítem	Media	Mediana	DE	Asimetría	Curtosis
EF1	3,57	4,00	0,72	-1,73	2,68
CA1	3,45	4,00	0,68	-1,20	1,85
SL2	3,10	3,00	0,89	-0,50	0,22
SL1	2,67	3,00	1,06	-0,30	-0,61
Rango general	2,67 – 3,57	3,00 – 4,00	0,68 – 1,06	-1,73 – -0,30	-0,61 – 2,68

DE: Desviación estándar.

Para la Confiabilidad en la muestra (N = 807), se indica la escala global de 35 ítems presentó un alfa de Cronbach de 0,965 y un Omega de McDonald (ω) de 0,967. El análisis por dimensiones mostró coeficientes entre 0,644 y 0,935 (Tabla 5). Se identificó un ítem con correlación ítem-resto por debajo del umbral de 0,30: el ítem SL1 ($r=0,291$). Asimismo, el ítem ET3 mostró una correlación cercana al umbral mínimo aceptable ($r=0,320$). A pesar de estos valores marginales, se determinó conservar todos los ítems en la estructura definitiva de 35 ítems con el objetivo de preservar la validez de contenido y salvaguardar la alineación teórica con los dominios de la OMS/OIT y la norma ISO 45003, evitando la subrepresentación de las dimensiones de Seguridad Laboral y Exigencias del Trabajo.

Tabla 5. Confiabilidad por dimensiones del CIEFRPT (N = 807)

Dimensión	N° ítems	α de Cronbach	Interpretación
Apoyo social (AS)	10	0,935	Excelente
Organización del trabajo (OC)	10	0,922	Excelente
Control y autonomía (CA)	5	0,786	Buena
Exigencias del trabajo (ET)	4	0,733	Aceptable
Seguridad laboral (SL)	4	0,821	Buena
Equilibrio laboral/familiar (EF)	2	0,644	Débil
Escala global	35	0,965	Excelente

En el análisis factorial exploratorio, la solución de seis factores forzados explicó el 60,6% de la varianza total, superando el umbral convencional del 60%. No obstante, la estructura mostró discrepancias respecto al modelo teórico esperado: las dimensiones equilibrio laboral/familiar y control y autonomía se fusionaron en un único factor; la dimensión apoyo social se fragmentó en dos factores. Estos hallazgos evidenciaron indicios de problemas de especificación teórica o solapamientos dimensionales en la muestra, lo que motivó la reestructuración y agrupación del modelo en factores latentes más amplios antes del análisis confirmatorio.

Asimismo, en el análisis factorial confirmatorio, el modelo confirmatorio de seis factores con la versión final de 35 ítems presentó índices de ajuste de buenos a excelentes (Tabla 6). La prueba chi-cuadrado resultó significativa [$X^2(480) = 3369,316$; $p < 0,001$], resultado esperado dada la sensibilidad de este estadístico al tamaño muestral. El CFI (0,951) y el TLI (0,946) superaron los umbrales de excelente ajuste. El SRMR (0,056) se situó por debajo del umbral estricto de 0,06. El RMSEA (0,086; IC90%: 0,084–0,089) resultó marginalmente superior al umbral de buen ajuste ($< 0,08$), atribuible a la complejidad del modelo y al tamaño muestral. Todas las cargas factoriales fueron positivas y estadísticamente significativas ($p < 0,001$), aunque la presencia de algunas estimaciones elevadas refuerza la necesidad de seguir actualizando la validación psicométrica.

Tabla 3. Índices de ajuste del análisis factorial confirmatorio (modelo de 6 factores, N = 807)

Índice	Valor obtenido	Umbral aceptable	Interpretación
Chi-cuadrado (X^2)	$X^2 (480) = 3369,316; p < 0,001$	No aplicable	Significativo por tamaño muestral
CFI	0,951	>0,95	Excelente
TLI	0,946	>0,90	Excelente
SRMR	0,056	<0,06	Excelente
RMSEA [IC90%]	0,086 [0,084–0,089]	<0,08	Marginal
GFI	0,992	>0,90	Excelente

CFI: Índice de Ajuste Comparativo; TLI: Índice de Tucker-Lewis; SRMR: Raíz del Residuo Cuadrático Medio Estandarizado; RMSEA: Raíz del Error Cuadrático Medio de Aproximación; GFI: Índice de Bondad de Ajuste; IC90%: intervalo de confianza al 90%. Estimador DWLS con estadístico escalado-desplazado y error estándar robusto.

El AFC confirmó el ajuste de una estructura subyacente de seis factores. En esta estructura, algunas dimensiones conceptuales convergen estadísticamente en un mismo factor: el factor 3 agrupa las dimensiones de liderazgo, soporte y apoyo, relaciones interpersonales e igualdad; el factor 5 agrupa organización del trabajo y condiciones de trabajo; y el factor 4 agrupa estabilidad laboral y reconocimiento. Los factores 1, 2 y 6 se corresponden de manera unívoca con las dimensiones de exigencias del trabajo, control y autonomía, y equilibrio laboral/familiar, respectivamente.

Las covarianzas entre factores fueron positivas y estadísticamente significativas, lo que sugiere la presencia de relaciones moderadas entre las dimensiones evaluadas, coherentes con la naturaleza interrelacionada de los factores de riesgo psicosociales (Tabla 4). Tras el proceso de validación semántica en tres fases y la validación científica mediante análisis de confiabilidad y factorial confirmatorio, el cuestionario final quedó conformado por 35 ítems distribuidos en 13 dimensiones conceptuales alineadas con la taxonomía OMS/OIT (Tabla 5). Cada ítem se responde mediante una escala Likert de cuatro puntos (1=En desacuerdo a 4=Completamente de acuerdo), donde una menor puntuación indica mayor exposición al riesgo psicosocial. El nivel de riesgo se clasifica en tres categorías: bajo (106–140 puntos), medio (71–105 puntos) y alto (35–70 puntos), aplicables tanto por dimensión como de forma global.

Tabla 4. Covarianzas entre factores del modelo confirmatorio

Factor	Factor	Estimación	Error estándar	z-valor	p
Factor 1	Factor 2	0,344	0,026	13,168	< ,001
Factor 1	Factor 3	0,425	0,026	16,348	< ,001
Factor 1	Factor 4	0,328	0,024	13,731	< ,001
Factor 1	Factor 5	0,411	0,024	16,796	< ,001
Factor 1	Factor 6	0,421	0,030	14,197	< ,001
Factor 2	Factor 3	0,504	0,025	20,011	< ,001
Factor 2	Factor 4	0,381	0,025	15,524	< ,001
Factor 2	Factor 5	0,472	0,025	19,018	< ,001
Factor 2	Factor 6	0,352	0,027	12,916	< ,001
Factor 3	Factor 4	0,513	0,023	22,689	< ,001
Factor 3	Factor 5	0,682	0,017	39,610	< ,001
Factor 3	Factor 6	0,449	0,029	15,563	< ,001
Factor 4	Factor 5	0,491	0,022	22,214	< ,001
Factor 4	Factor 6	0,385	0,026	14,835	< ,001
Factor 5	Factor 6	0,454	0,027	16,930	< ,001

Tabla 5. Distribución de ítems por dimensión en la versión final del CIEFRPT

Dimensión	Código	Ítems	N° ítems
Contenido de la tarea	CT	1, 2, 3	3
Carga de trabajo	Ct	4, 5	2
Jornada de trabajo	JT	6, 7	2
Desarrollo de competencias	DC	8, 9	2
Liderazgo	L	10, 11, 12, 13	4
Organización del trabajo	OT	14, 15, 16, 17	4
Soporte y apoyo	SA	18, 19, 20, 21	4
Igualdad	A	22, 23, 24, 25	4
Relaciones interpersonales	RI	26, 27	2
Condiciones de trabajo	CD	28, 29	2
Estabilidad laboral	ES	30, 31	2
Reconocimiento	R	32, 33	2
Equilibrio laboral/familiar	ELF	34, 35	2
TOTAL			35

Por lo tanto, el Cuestionario de Identificación y Evaluación de Factores de Riesgo Psicosociales en los lugares de trabajo, conformado por 35 ítems con 13 dimensiones operativas de reporte y una estructura factorial de 6 factores latentes, muestra evidencia de consistencia interna elevada y una estructura factorial con ajuste global aceptable, lo que sugiere su potencial utilidad como herramienta de evaluación de riesgos psicosociales en contextos laborales peruanos de diferentes sectores económicos. Por ello, el instrumento constituye una herramienta útil para la vigilancia y la gestión preventiva de los riesgos psicosociales en el marco de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, así mismo se recomiendan actualizar la validación permanentemente para confirmar su estabilidad temporal y validez de constructo.

V. FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIALES EN LOS LUGARES DE TRABAJO

5.1. Objetivo

Identificar y evaluar los factores psicosociales en el lugar de trabajo que pueden constituir un factor desfavorable a la satisfacción y a la salud de los trabajadores, y que sirva de base para el control de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

5.2. Ámbito de aplicación

Aplicable a todos los sectores económicos y de servicios; comprende a todos los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral privado del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y trabajadores por cuenta propia.

5.3. Metodología

El Cuestionario de identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosociales en el lugar de trabajo se realiza de forma cuantitativa en varias etapas:

Primera Etapa:

Aplicación del cuestionario.

Puede aplicarse al total o a una muestra representativa del total de trabajadores de un lugar de trabajo.

Ejemplo de Muestreo:

Se desea realizar la aplicación del cuestionario en una empresa "XY" con un total de 120 trabajadores. Se desea realizar el muestreo de trabajadores para una cantidad representativa, por lo que se aplica la fórmula del con un IC 95%. Se obtiene:

$$n \text{ (muestra)} = \frac{(1.96)^2 * (0.5)^2 * (120)}{(0.05)^2 * (120-1) + (1.96)^2 * (0.5)^2}$$

$$n \text{ (muestra)} = 91,63 \text{ trabajadores}$$

CUESTIONARIO DE IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN LOS LUGARES DE TRABAJO

ID				
A	Edad:			
B	Fecha:			
C	Puesto de Trabajo y/u Ocupación:			
D	Género:	Masculino:		Femenino:

CONTENIDO DE LA TAREA		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N°	Ítem				
1	Mi trabajo que realizo me permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos.				
2	En mi trabajo, las actividades que realizo son atractivas y me mantienen motivado.				
3	Realizo actividades que son de mi especialidad o de mi competencia.				
Suma de puntos de la dimensión				Puntos	

CARGA DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N°	Ítem				
4	La cantidad de solicitudes y requerimientos que recibo de otras personas (jefes, compañeros de trabajo, usuarios, clientes) me permite completar mis tareas dentro de mi jornada laboral.				
5	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.				
Suma de puntos de la dimensión				Puntos	

JORNADA DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N°	Ítem				
6	En mi trabajo, se respeta la jornada laboral lo que me permite pasar más tiempo libre o, con mi familia o amigos.				
7	En mi trabajo, se me otorgan los días de descanso, feriados o fines de semana según lo establecido por las políticas de la empresa.				
Suma de puntos de la dimensión				Puntos	

DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
Nº	Ítem				
8	En mi trabajo, aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo.				
9	En mi trabajo, evalúan mi desempeño de manera objetiva y periódica, identificando así aquellas oportunidades de mejora.				
Suma de puntos de la dimensión				Puntos	

LIDERAZGO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
Nº	Ítem				
10	Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo.				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y alcanzables para cumplir con las actividades asignadas.				
12	Mi jefe inmediato me brinda apoyo y orientación técnica cuando tengo dudas o consultas sobre una tarea asignada.				
13	Mi jefe inmediato nos consulta como equipo de trabajo antes de tomar decisiones que puedan afectar a todos.				
Suma de puntos de la dimensión				Puntos	

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
Nº	Ítem				
14	En mi trabajo, se informa periódicamente sobre la gestión y logros de la organización a todos los trabajadores.				
15	En mi trabajo, se realizan reuniones periódicas para evaluar el avance hacia los objetivos de la organización, lo que permite un seguimiento claro del progreso.				
16	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables.				
17	Considero que, en mi trabajo, las formas de comunicación son adecuadas, accesibles y de fácil comprensión.				

Suma de puntos de la dimensión		Puntos	
--------------------------------	--	--------	--

SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N°	Ítem				
18	En mi trabajo, percibo un ambiente de bienestar con mis colegas y de una buena relación entre mis compañeros.				
19	En mi trabajo, se proporciona el apoyo adecuado a los trabajadores nuevos, suplentes y/o sustitutos para que puedan realizar sus tareas de manera efectiva.				
20	Mi jefe inmediato me brinda orientación técnica y administrativa cuando lo requiero.				
21	En mi trabajo, se ofrecen servicios de salud y apoyo social (ejemplo: la atención médica, psicológica, y social), para promover el bienestar de los trabajadores.				
Suma de puntos de la dimensión				Puntos	

IGUALDAD		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
Nº	Ítem				
22	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad, el cargo o función que desempeño.				
23	En mi trabajo los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades.				
24	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
25	En mi trabajo todos gozamos del acceso a comodidades y beneficios sin distinciones que generen un trato diferencial o desigualdad entre los trabajadores.				
Suma de puntos de la dimensión				Puntos	

RELACIONES INTERPERSONALES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
Nº	Ítem				

26	En mi trabajo se percibe un clima de respeto y tolerancia, libre de actos malintencionados que atenten contra el bienestar de los trabajadores.				
27	Siento que puedo establecer relaciones de confianza y de colaboración con mis compañeros de trabajo.				
Suma de puntos de la dimensión				Puntos	

CONDICIONES DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
Nº	Ítem				
28	Mi trabajo me brinda espacios y ambientes físicos en condiciones adecuadas para desarrollar mis funciones de manera cómoda y eficiente.				
29	Mi trabajo me proporciona equipos y herramientas necesarias, en buenas condiciones, para desarrollar mis funciones de manera óptima y garantizar el cuidado de mi salud.				
Suma de puntos de la dimensión				Puntos	

ESTABILIDAD LABORAL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
Nº	Ítem				
30	Mi trabajo me proporciona seguridad y estabilidad, incluso en tiempos de cambio, según lo indicado por las políticas de la empresa.				
31	Considero que el salario que recibo es justo, adecuado para mi puesto de trabajo y acorde al mercado laboral.				
Suma de puntos de la dimensión				Puntos	

RECONOCIMIENTO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
Nº	ítem				

32	En mi trabajo percibo que las oportunidades de crecimiento profesional se ofrecen a todos por igual, sin favoritismos o distinciones.				
33	Existe equilibrio entre el esfuerzo que realizo para cumplir las tareas asignadas y el reconocimiento que recibo.				
Suma de puntos de la dimensión					Puntos

EQUILIBRIO LABORAL/FAMILIAR		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N°	Ítem				
34	Mi trabajo me permite manejar mis problemas personales y familiares sin que esto afecte negativamente mi desempeño laboral				
35	Puedo separar adecuadamente mi vida personal de mi vida laboral, lo que me permite concentrarme en mis tareas laborales.				
Suma de puntos de la dimensión					Puntos

El cuestionario consta de 35 preguntas, distribuidas en ítems según las variables o dimensiones de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, distribuidas según la Tabla 1.

Tabla 1. Distribución de los ítems según variables o dimensiones de factores riesgo psicosociales.

Variable o Dimensión	Número total de ítems	Número de Ítem en el cuestionario
Contenido de la tarea (CT)	3	1,2,3
Carga de trabajo (Ct)	2	4,5
Jornada de trabajo (JT)	2	6,7
Desarrollo de competencias (DC)	2	8,9
Liderazgo (L)	4	10,11, 12, 13
Organización del trabajo (OT)	4	14,15, 16, 17
Soporte y apoyo (SA)	4	18,19, 20, 21
Igualdad (A)	4	22,23, 24, 25
Relaciones interpersonales (AL)	2	26,27
Condiciones de trabajo (CD)	2	28,29
Estabilidad laboral (ES)	2	30,31
Reconocimiento (R)	3	32, 33
Equilibrio laboral/familiar (ELF)	2	34, 35

Tabla 2. Comparación de dimensiones.

Nº	Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo de la OMS	Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo del Cuestionario de Identificación y Evaluación de Factores de Riesgos en el Trabajo.
1	Contenido del trabajo	Contenido de la Tarea
2	Carga y ritmo de trabajo	Carga de trabajo
3	Jornada laboral	Jornada del trabajo
4	Control	Soporte y apoyo
5	Entornos y equipos	Condiciones de trabajo
6	Estructura y cultura organizacional	Organización del trabajo
7	Rol en la organización	Liderazgo
8	Relaciones interpersonales en el trabajo	Igualdad, Relaciones Interpersonales
9	Desarrollo de la carrera profesional	Desarrollo de competencias, Estabilidad Laboral, Reconocimiento
10	Doble presencia	Equilibrio Laboral/Familiar

Segunda Etapa:

Se ha considerado que, para la calificación cada ítem o pregunta del cuestionario es en base 4 opciones de respuesta correspondiente al nivel de conformidad (frecuencia), con una puntuación de 1 a 4 en magnitud, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en ese ítem de la variable o dimensión correspondiente, según la Tabla 3.

Tabla 3. Puntuación en las Opciones de Respuesta

Opción de respuesta según conformidad	Puntuación según magnitud
Completamente de Acuerdo	4
Parcialmente de Acuerdo	3
Poco de Acuerdo	2
En desacuerdo	1

Posteriormente se suman los puntajes de los ítems de cada una de las variables o dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos “bajo”, “medio” y “alto” a la exposición a cada uno de las variables o dimensiones de los factores de riesgo psicosocial según la Tabla 4.

Tabla 4. Nivel de riesgo por Variable o Dimensión

Dimensión	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Contenido de la Tarea (CT)	10 a 12	6 a 9	3 a 5
Carga de Trabajo (Ct)	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Jornada de Trabajo (JT)	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Desarrollo de Competencias (DC)	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Liderazgo (L)	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del Trabajo (OT)	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Soporte y Apoyo (SA)	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Igualdad (I)	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Relaciones Interpersonales (RI)	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Condiciones de Trabajo (CD)	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Estabilidad Laboral (ES)	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Reconocimiento (R)	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Equilibrio Laboral/Familiar (ELF)	7 a 8	5 a 6	2 a 4

Asimismo, los puntajes de todas las variables o dimensiones se suman por niveles. Esto permite clasificar en los rangos “bajo”, “medio” y “alto” a la exposición a todas las variables o dimensiones de los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo según la Tabla 5.

Tabla 5. Nivel de Riesgo General

Nivel de Riesgo	Calificación
Alto	35 a 70
Medio	71 a 105
Bajo	106 a 140

Tercera Etapa:

Los resultados se emiten en frecuencia relativa (porcentuales):

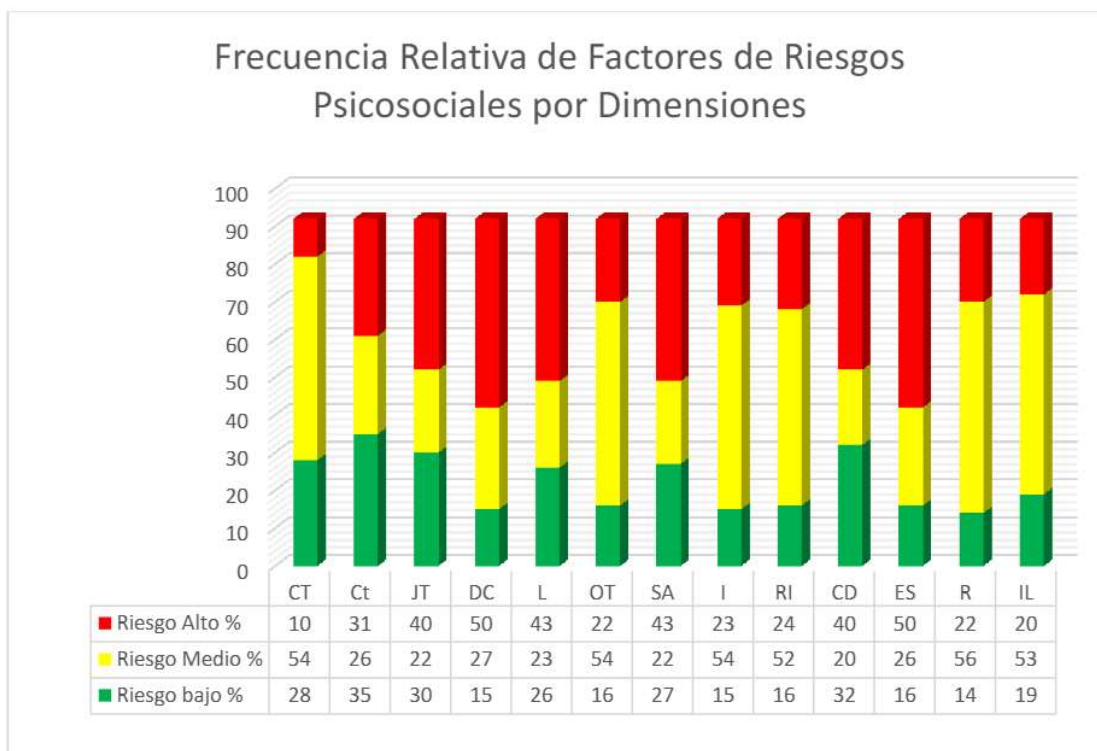
- En gráficos tipo semáforo para cada variable o dimensiones de factores de riesgo psicosociales. Para ello, se debe sumar el total de los trabajadores por cada nivel de riesgo en cada variable o dimensión, multiplicado por 100 y dividido entre el total de los trabajadores encuestados.
- En gráficos tipo semáforo para todas las variables o dimensiones de factores de riesgo psicosociales. Para ello se debe sumar el total de los trabajadores por cada nivel de riesgo en todas las variables o dimensiones, multiplicado por 100 y dividido entre el total de los trabajadores encuestados.
- Dependiendo de cada organización es posible emitir los resultados por cada área o proceso de la organización.
- Cada nivel de riesgo tiene la interpretación de la Tabla 5.

Tabla 6. Interpretación de cada Nivel de Riesgo

Verde	Incluye puntuaciones favorables para la salud. Pueden ser protectores.
Amarillo	Incluye las puntuaciones Intermedias; si no se gestionan se convierte en Riesgo; por el contrario, si se gestiona puede convertirse en factor protector.
Rojo	Incluye las puntuaciones desfavorables para la salud es decir RIESGO.

Ejemplos:

- Teniendo como mínimo 92 trabajadores para la muestra, se obtuvo al final de la recolección 100 encuestas las cuales pasan a analizarse. La cantidad de cuestionarios se muestra como porcentaje en las barras de colores (“semáforo”). De un total de 120 trabajadores de un lugar de trabajo, se puede obtener a través de gráfico de barras apiladas las variables o dimensiones cada una con su respectivo riesgo “alto”, “medio” y “bajo”.



- Para determinar el nivel de riesgo general se realizará una sumatoria simple de la puntuación obtenida en cada nivel de riesgo para todas las variables o dimensiones. El resultado se compara con los valores establecidos en la Tabla 4.
- Esta etapa también será realizada por el profesional de la salud del Servicio de Seguridad y Salud en el trabajo para garantizar la calidad de la calificación, por la experticia del tema.

Cuarta Etapa:

Se podrá proponer al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o al Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo o al representante de la organización, según los resultados y la jerarquía de controles establecida en la normatividad vigente de Seguridad y Salud en el trabajo, las siguientes medidas de intervención y controles por cada variable o dimensión:

a) Dimensión: Contenido de la tarea

Riesgo alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo
Evaluar los tiempos de trabajo (horarios, descansos, entradas y salidas) y definir con claridad qué parte de estos tiempos puede ser definida por el propio trabajador. Definir de manera precisa y participativa cuántos descansos se dispondrá durante la jornada, y de cuánto tiempo será cada uno. Evaluar y definir en forma participativa las normas sobre interacción social durante la jornada.	Consultar a los trabajadores/as sobre qué normas es posible modificar y de qué manera. Respetar los horarios y jornadas de trabajo asignados. Fijar criterios y procedimientos de permisos, pausas y descansos y que éstos sean conocidos y respetados por las jefaturas para su otorgamiento y administración ante las realidades particulares de cada equipo de trabajo.	Fortalecer los factores psicosociales protectores ya existentes

b) Dimensión: Carga de trabajo

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

c) Dimensión: Jornada de trabajo.

Riesgo alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo
Promover espacios de participación, discusión, propuestas y acuerdos sobre la realización cotidiana de las tareas.	Los cambios en la organización del trabajo deben ser explicados con claridad y con la suficiente anticipación para adecuar la vida privada.	Fortalecer los factores psicosociales protectores ya existentes

d) Dimensión: Soporte y Apoyo.

Riesgo alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo
Contar con jefaturas entrenadas en liderazgo adaptativo, a menudo tiene impactos positivos en los equipos y en el compromiso y sentido de pertenencia de los trabajadores/as con la organización. Promover instancias de integración y participación de los trabajadores/as y bienestar social. Establecer círculos de calidad en los que los trabajadores/as discutan y propongan maneras de mejorar la calidad del trabajo.	Fortalecer la comunicación entre supervisores y/o jefes y trabajadores. Formar a los jefes en materias de derechos fundamentales. Implementar indicadores de evaluación para jefaturas no sólo de nivel cuantitativo y enfocado a metas de cumplimiento administrativo/productivo sino también incluir indicadores orientados a habilidades de liderazgo, resolución de conflictos, ausentismo, accidentabilidad, etc.	Fortalecer los factores psicosociales protectores ya existentes.

e) Dimensión: Condiciones del Trabajo.

Riesgo alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo
Asegurar la disposición de equipos de trabajo en buen estado y espacios confortables para poder realizar el trabajo encomendado en óptimas condiciones tanto de manera presencial como remota. Utilizar elementos ergonómicos en los puestos de trabajo, principalmente alza pantallas y apoya pies. Realizar evaluaciones de los factores físicos y ambientales en el trabajo (por ejemplo: de temperatura, humedad y ruido)	Entregar y asegurar la utilización de los elementos de protección personal en tareas críticas. Mejorar las condiciones de iluminación, color de paredes, y olores de los ambientes donde se trabaja.	Fortalecer los factores psicosociales protectores ya existentes.

f) Dimensión: Liderazgo.

Riesgo alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo
Evaluar y modificar el tipo de liderazgo que se ejerce por supervisores o jefes Capacitar a los supervisores en forma menos autoritarias de dirigir el trabajo. Elaborar protocolos internos y desarrollar una política o un programa de formación en liderazgo.	Las jefaturas deben estar presentes en las actividades cotidianas del centro laboral. Capacitar a las jefaturas en técnicas de liderazgo participativo y técnicas de resolución de conflictos en el centro laboral. Revisar y difundir procedimientos de reconocimiento por parte de las jefaturas en las distintas áreas de la institución.	Fortalecer los factores psicosociales protectores ya existentes.

g) Dimensión: Organización del Trabajo.

Riesgo alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo
Establecer los documentos de gestión de la organización de forma clara y pública. Establecer políticas claras de comunicación entre jefaturas y trabajadores. Establecer de manera consensuada un manual de buenas prácticas o buen comportamiento organizacional que incluya valores institucionales. Establecer políticas basados en la organización del trabajo.	Diseñar una organización del trabajo que fomente la participación y comunicación horizontal. Instaurar mecanismos para que las personas pueden presentar mejoras sobre el funcionamiento organizacional en general. Informar periódicamente a los trabajadores/as respecto del logro de metas y grado de impacto.	Fortalecer los factores psicosociales protectores ya existentes.

h) Dimensión: Igualdad.

Riesgo alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo
Eliminar prácticas organizacionales que favorezcan la competencia e interfieran con la colaboración entre los trabajadores/as. Instaurar un premio real (semestral) al mejor compañero(a). Estimular la planificación y ejecución de tareas colectivas e integrales más que individuales cada vez que sea posible. Organizar breves encuentros diarios al comenzar la jornada para repartir responsabilidades en forma colectiva.	Generar una política de buen trato y luego capacitar a todos los miembros de la organización Mantener un protocolo de carácter público para saber qué hacer ante situaciones de este tipo. Investigar todas las denuncias. Entrenar a los trabajadores en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, discriminación.	Fortalecer los factores psicosociales protectores ya existentes

i) Dimensión: Relaciones Interpersonales.

Riesgo alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo
Mantener en un mínimo los niveles de riesgo psicosocial laboral en todas las dimensiones, en todos los departamentos o secciones del lugar de trabajo. Contar con un mediador/a para atender diversos temas de conflicto al interior de la organización y que este procedimiento sea realizado de manera confidencial. Contar con un código de ética en el que se aborden situaciones críticas que pudieran ocurrir al interior de la organización y la forma de abordarlos. Este código debe ser conocido por todos los miembros de la organización.	Establecer una política de cero tolerancias para todos los incidentes relacionados a la dimensión. La política debe ser explícita y tener amplia difusión entre todos los miembros de la organización. Difundir y sensibilizar el procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción de este tipo de comportamientos.	Fortalecer los factores psicosociales protectores ya existentes.

j) Dimensión: Desarrollo de Competencias.

Riesgo alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo
Plantear mecanismos de aprendizaje entre los trabajadores con mayor y menor experiencia para desarrollar nuevas competencias, habilidades y conocimientos. Crear una perspectiva de carrera en la organización que permita tener los conocimientos en nuevas áreas y tenga como objetivo acceder a un mejor puesto laboral. Evaluar continuamente las competencias de cada trabajador.	Gestionar capacitaciones de competencias de forma periódicas. Distribuir las capacitaciones con un criterio que sea público y accesible para todos (evitar los favoritismos). Desarrollar la autogestión en cuanto a contenidos y condiciones de trabajo en el puesto laboral.	Fortalecer los factores psicosociales protectores ya existentes

k) Dimensión: Estabilidad Laboral.

Riesgo alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo
Asignación de tareas especificadas en el contrato. Cumplir con la regulación vigente y garantizar que cualquier trabajador/a al regresar de una licencia médica o permiso parental tiene derecho a reincorporarse al mismo puesto de trabajo. Diseñar una política de incentivos que sea clara para todos los trabajadores/as, y que favorezca las relaciones de solidaridad.	Disponer de un manual sobre procedimientos para reemplazos, realización de Horas o turnos extraordinarios. Acciones deben ser acordadas con el trabajador/a con la suficiente anticipación. Incorporar metodologías participativas en situaciones de reestructuración o reingeniería de procesos.	Fortalecer los factores psicosociales protectores ya existentes.

l) Dimensión: Reconocimiento.

Riesgo alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo
Establecer políticas de permisos flexibles y de facilitar la adaptación de los horarios laborales para satisfacer las necesidades individuales de los trabajadores. Reconocer y recompensar el trabajo adicional realizado a través de un sistema de "banco de horas" que permite a los empleados disfrutar de tiempo libre para atender asuntos personales.	Implementar Programas de reconocimiento para logros y contribuciones destacadas. Otorgar oportunidades de crecimiento profesional y desarrollo de habilidades. Realizar celebraciones y eventos para reconocer y celebrar los logros y aniversarios de nuestros trabajadores.	Fortalecer los factores psicosociales protectores ya existentes.

m) Dimensión: Equilibrio Laboral/Familia

Riesgo alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo
Establecer políticas de permisos por motivos justificables que se acuerde con la organización sindical o con trabajadores organizados Facilitar la compatibilidad de la vida familiar y laboral a través de medidas flexibles en los horarios de la jornada laboral de acuerdo con las necesidades del trabajador. Cuando sea posible tener un “banco de horas” adicionales trabajadas que se devuelvan en horas libres para resolver temas personales.	Implementar horarios de entrada y salida flexibles. Contratar un(a) trabajador (a) social para prestar apoyo a los trabajadores(as). En los casos que sea posible, disponer de la modalidad de trabajo remoto o teletrabajo algunos días durante el mes.	Fortalecer los factores psicosociales protectores ya existentes.

VI. APLICATIVO WEB PARA EL SEGUIMIENTO DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

EL Ministerio de Salud a través de la DENOT de la DGIESP, en el marco del cumplimiento de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo aprobado con Decreto Supremo N° 018-2021-TR, específicamente en el cumplimiento del Objetivo Prioritario 04: Mejorar las condiciones de seguridad y salud en el entorno laboral de las y los trabajadores; en el Lineamiento: 3.2. Implementar estrategias de intervención para la gestión de los factores psicosociales laborales en las y los trabajadores, tiene la responsabilidad de implementar un aplicativo WEB (plataforma) para el seguimiento de los factores de riesgo psicosociales.

En ese contexto el Ministerio de Salud ha creado el Aplicativo WEB de Vigilancia de la Salud de los Trabajadores donde se debe registrar la Identificación Evaluación de los Riesgos Psicosociales de los Lugares de Trabajo: <https://vigilanciasalud.minsa.gob.pe/web/login>

El mencionado aplicativo es de uso obligatorio para los Establecimientos de Salud, de acuerdo a lo establecido en la NTS N°215-MINSA-DGIESP-2024, Norma Técnica de Salud: Seguridad y Salud en el Trabajo del Sistema de Salud aprobado con Resolución Ministerial N° 826-2024/MINSA, y por el momento es facultativo para el resto de los sectores económicos.

El acceso y el llenado de la información de Identificación Evaluación de los Riesgos Psicosociales de los Lugares de Trabajo tienen que realizarse por el médico responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores y/o profesional de la salud designado por el empleador del lugar de trabajo, y están explicados en el Manual de Uso del Aplicativo WEB, en la misma ubicación web.

La información será analizada anualmente por la DENOT de la DGIESP, para indicar la situación de los factores de riesgo psicosociales en el país.

VII. BIBLIOGRAFÍA

1. Acevedo, Gabriel Esteban, Sánchez, Julieta, Farías, María Alejandra, & Fernández, Alicia Ruth. (2013). Riesgos Psicosociales en el Equipo de Salud de Hospitales Públicos de la Provincia de Córdoba, Argentina. *Ciencia & trabajo*, 15 (48), 140-147. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000300006>
2. Albert, R., Escot, L., Fernández Cornejo, J. A., & Palo, M. (2010). *Factores de riesgo psicosocial, formas, medidas, consecuencias y buenas prácticas*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/236151656_factores_y_riesgos_psicosociales_formas_consecuencias_INSHT
3. Aranda-Beltrán, C., & Pando, M. (2005). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en médicos de familia. *Anales de la Facultad de Medicina*, 66(3), 226-231. Disponible en: <https://www.researchgate.net/profile/Manuel-Pando-Moreno>
4. Aranda-Beltrán, C., Pando, M., Ronquillo, J. L., & Salazar, J. G. (2014). Confiabilidad y validez de una guía de identificación sobre factores psicosociales en trabajadores mexicanos de diversos giros laborales. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 7(1), 25-38. Disponible en: <https://repositorio.iberu.edu.co/entities/publication/4239d4bf-8563-45ab-a920-3102a9b079af>
5. Arias Gallegos, W. L. (2012). Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales. *Revista Cubana de Salud Pública*, 38(4), 525-535. Disponible en: <https://www.scielo.org/pdf/rcsp/2012.v38n4/525-535/es>
6. Bernat Jiménez, A., Capapé Aguilar, A., & Caso Pita, C. (2011). Intervenciones preventivas de la violencia interna en el trabajo: Políticas de buenas prácticas y gestión de conflictos. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 193-201. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500004>

7. Caamaño Rojo, E. (2011). La noción de acoso moral laboral o "mobbing" y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, (37), 215-240. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512011000200005>
8. Cornelio Vicente, G. A., Peralta Beltrán, A. (2017). *Identificación y evaluación del estrés y su correlación con los factores de riesgo psicosocial del personal que labora en el Contact Center de la empresa ETAPA EP en el año 2016* [Tesis de maestría, Universidad de Cuenca]. Disponible en: <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/7535>
9. De Puelles Casenave, C. (2009). Exigencia y carga emocional del trabajo policial: La intervención policial ante catástrofes y emergencias masivas. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 9(1), 171-196. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3238806>
10. Gonzales Gil, E. J., & Castillo M., J. A. (2014). Aspectos psicosociales en el análisis del trabajo: Aproximación de un modelo explicativo. *Revista Científica de Salud*, 63-75. urosario.edu.co Disponible en: <https://doi.org/10.12804/revsalud12.esp.2014.07>
11. Huacasi Parqui, Z., Bazlut, M., & Ticona Flores, E. (2016). *Factores de riesgo psicosocial y compromiso organizacional de trabajadores en la municipalidad provincial de Arequipa* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3528>
12. Instituto Nacional de Salud & Ministerio de Salud. (2008). *Guía de práctica clínica para el examen médico-ocupacional*. Ministerio de Salud del Perú. bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1410.pdf
13. Instituto Nacional de Salud Mental. Estudio Epidemiológico de Salud Mental en Fronteras 2005. Informe General. *Anales de Salud Mental* Vol. XXII. Año 2006, Números 1 y 2. Lima. ISSN - 1023-389X. Disponible en: <https://openjournal.inism.gob.pe/revistas/m/asm/article/view/20/154>
14. Ley N.º 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo [Ley SST]. Título II: Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST). 20 de agosto de 2011 (Perú). elperuano.pe
15. Ministerio de Trabajo e Inmigración. (2010). *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 2010*. Subdirección General de Estadística. Disponible en: <https://www.mites.gob.es/estadisticas/Ecvt/ecvtsint2010/ANE/Sintesis.pdf>
16. Moreno Jiménez, Bernardo. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57 (Supl. 1), 4-19. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
17. Nieto, H. A. (2009). *La salud de los trabajadores: Estrategias e intervenciones*. Universidad Nacional de Buenos Aires; Organización Panamericana de la Salud (OPS). Disponible en: <https://www.asse.com.uy/aucdocumento.aspx?11871,81791>
18. Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
19. Organización Internacional del Trabajo. (2017). Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo. *Revista Internacional de Investigación Laboral*. Disponible en:

- https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf
20. Organización Mundial de la Salud. (2010). *Health impact of psychosocial hazards at work: An overview*. OMS. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/337837445_Health_Impact_of_Psychosocial_Hazards_at_Work_An_Overview
 21. Organización Mundial de la Salud. (2011). *Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelo de la OMS: Contextualización, prácticas y literatura de apoyo*. OMS. Disponible en: <https://www.uhu.es/salud/sites/salud/files/2021-02/EntornosLaborablesSaludables.pdf>
 22. Pérez Martínez, A. (2009). Cultura organizacional: Algunas reflexiones a la luz de los nuevos retos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 14(46), 183-195. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/290/29011523003.pdf>
 23. Programa de Gestión de Riesgos Psicosociales. (2016). *Informe diagnóstico de los factores de riesgo psicosociales que se encuentran presentes en los servidores públicos de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia*. UPTC. Disponible en: http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/universidad/acerca_de/rendicion_cuentas/2017/doc/anexo6_informe.pdf
 24. Piaggio, A. M. R. (2009). Resiliencia. *Revista Psicopedagogía*, 26(80), 291–302. Recuperado de <https://revistapsicopedagogia.com.br/revista/article/view/703>
 25. Sánchez Vera, J., Loli Ponce, R. A., & Sandoval Vegas, M. H. (2015). Prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias - Instituto de Gestión de Servicios de Salud. *Revista Peruana de Obstetricia y Enfermería*, 11(2). Disponible en: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/2691/2567>
 26. Segredo Pérez, AM, (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39 (2),385-393. ISSN: 0864-3466. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21430556017>
 27. Villalobos, G. H. (2004). Epidemiología de los factores psicosociales: Aproximación conceptual y valorativa. *Ciencia & Trabajo*, (14), 1-10. Disponible en: <http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/14/Pagina%20197.PDF>



PERÚ

Ministerio
de Salud

Av. Salaverry 801, Jesús María - Lima / Perú

Central Telefónica (51-1) 315-6600

www.gob.pe/minsa

 @Minsa_Peru

 /minsaperu

 @minsaperu

 @minsa_peru