



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

**SÍNDROME DEL DESGASTE PROFESIONAL Y LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO
DE PREVENCIÓN DE LA LEY 29783 EN EL DISTRITO DE CARABAYLLO 2022**

Línea de investigación:

Procesos jurídicos y resolución de conflictos

Tesis para optar el Título Profesional de Abogado

Autora:

Rosas Arana, Fati Nicol

Asesor:

Vigil Farías, José

ORCID: 0000-0002-2657-4323

Jurado:

Navas Rondón, Carlos Vicente

Sarmiento Albacetti, Gladys Yolanda

Osorio Jara, Gilberto Claver

Lima - Perú

2024

ATENCIÓN DEL SÍNDROME DEL TRABAJADOR QUEMADO MEDIANTE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PREVENCIÓN DE LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

INFORME DE ORIGINALIDAD

29%

INDICE DE SIMILITUD

25%

FUENTES DE INTERNET

13%

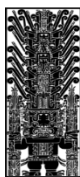
PUBLICACIONES

18%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
2	es.scribd.com Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	1%
4	www.spdtss.org.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	pe.lejister.com Fuente de Internet	1%
7	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	1%



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

**SÍNDROME DEL DESGASTE PROFESIONAL Y LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE
PREVENCIÓN DE LA LEY 29783 EN EL DISTRITO DE CARABAYLLO 2022**

Línea de investigación:

Procesos jurídicos y resolución de conflictos

Tesis para optar el Título Profesional de Abogado

Autora:

Rosas Arana, Fati Nicol

Asesor:

Vigil Farías, José

ORCID: 0000-0002-2657-4323

Jurado:

Navas Rondón, Carlos Vicente

Sarmiento Albacetti, Gladys Yolanda

Osorio Jara, Gilberto Claver

Lima – Perú

2024

Dedicatoria

A mi mamá, Guisela, por darme las fuerzas que necesitaba en mis peores momentos y por su entrega día a día. Por enseñarme que todo lo que uno sueña se consigue con esfuerzo y determinación. Y a mi papa viejo por siempre.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por su infinito amor. A mi asesor José Vigil Farías por su gentil ayuda y guía. A mi maestro Jorge Machuca Vílchez por instruirme ya aconsejarme en todo este proceso. Agradezco infinitamente a mi mamá por darme lo mejor y a mi papá José Luis por darme el ejemplo de valentía y bondad. A mis hermanitos Adriano, Daniela y Luana. A Yonathan por su amor, compañía y apoyo incondicional. Hasta el cielo, a papá Ulises, quien me inculcó a ser mejor cada día y a estudiar mucho para superarme. Mi agradecimiento a la Universidad Nacional Federico Villarreal por acogerme dentro de sus aulas y a los profesores de nuestra Facultad de Derecho por impartir sus enseñanzas y dedicación. Asimismo, a mis queridas amigas de la base 2016. A Rosa Rueda, Luz Villalobos, Nathaly Ruiz y a Massiel Valenzuela por su sincera amistad. Y a todos aquellos que coadyuvaron en mi formación profesional y personal. A ustedes toda mi gratitud.

ÍNDICE

ÍNDICE.....	4
LISTA DE TABLAS	7
LISTA DE FIGURAS.....	8
RESUMEN	9
ABSTRACT.....	10
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1 Descripción y formulación del problema	13
1.1.1 Problema general	14
1.1.2 Problemas específicos.....	14
1.2 Antecedentes	14
1.3 Objetivos	21
1.3.1 Objetivo general.....	21
1.3.2 Objetivos específicos	21
1.4 Justificación.....	22
1.5 Hipótesis.....	23
1.5.1 Hipótesis General.....	23
1.5.2 Hipótesis específicas.....	23
II. MARCO TEÓRICO	24
2.1 Bases teóricas sobre el tema de investigación.....	24
2.1.1 Capítulo primero: Síndrome del desgaste profesional.....	24
2.1.2 Capítulo segundo: Principio de prevención de la Ley N° 29783.....	38

2.1.3	Capítulo tercero: Derecho comparado	62
III.	MÉTODO	68
3.1	Tipo de investigación	68
3.2	Ámbito temporal y espacial.....	68
3.3	Variables.....	68
3.4	Población y muestra	69
3.5	Instrumentos	70
3.6	Procedimientos	71
3.7	Análisis de datos.....	72
3.8	Consideraciones éticas	72
IV.	RESULTADOS	74
V.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	81
VI.	CONCLUSIONES	87
VII.	RECOMENDACIONES.....	89
VIII.	REFERENCIAS.....	92
IX.	ANEXOS	100
	Anexo A.....	100
	Anexo B	103
	Anexo C	104
	Anexo D.....	109
	Anexo E	111

Anexo F..... 121

Índice de tablas

Tabla 1	70
---------------	----

Índice de figuras

Figura 1	25
Figura 2	30
Figura 3	31
Figura 4	38
Figura 5	49

Resumen

La presente tesis de investigación tuvo como problemática al Síndrome del desgaste profesional y la aplicación del principio de prevención de la Ley 29783 en el distrito de Carabayllo, 2022. Teniendo como categorías al “Síndrome del desgaste profesional” y al “principio de prevención”. Sobre el particular, el objetivo de la tesis se fundamenta en determinar de qué manera la aplicación del principio de prevención de la Ley 29783 evitaría la propagación del Síndrome del desgaste profesional en los trabajadores de Carabayllo, 2022. Asimismo, sobre el diseño utilizado, la presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, de tipo básico, de nivel descriptivo- explicativo y con un diseño de tipo correlacional. Por consiguiente, desde nuestro planteamiento, se llegó a la conclusión de que en la actualidad los trabajadores de Carabayllo están experimentando las características propias de un Síndrome del desgaste profesional, razón por la cual, se detecta la necesidad de implementar de mejor manera el principio de prevención de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin de evitar y mitigar la propagación de este síndrome en los trabajadores. Necesitando para ello, la acción del Estado en conjunción con la de los empleadores a fin de que esta protección se extienda a todos los trabajadores del país.

Palabras clave: síndrome del desgaste profesional, principio de prevención, Ley N° 29783 “Ley de Seguridad y Salud en el trabajo”, riesgo psicosocial, enfermedades profesionales, anticipación de riesgos y medidas de protección.

Abstract

The present research thesis had as a problem the Burnout Syndrome and the application of the prevention principle of Law 29783 in the district of Carabayllo, 2022. Having as variables the "Burnout Syndrome" and the "principle of prevention". In this regard, the objective of the thesis is based on determining how the application of the principle of prevention of Law 29783 would prevent the spread of the Syndrome of professional burnout in the workers of Carabayllo, 2022. Likewise, regarding the design used, the This research was developed under a qualitative approach, of a basic type, of a descriptive-explanatory level and with a correlational type design. Therefore, from our approach, we came to the conclusion that Carabayllo workers are currently experiencing the characteristics of a burnout syndrome, which is why the need to better implement the principle of burnout is detected. prevention of Law No. 29783, Occupational Health and Safety Law, in order to avoid and mitigate the spread of this syndrome in workers. This requires the action of the State in conjunction with that of employers so that this protection is extended to all workers in the country.

Key words: professional burnout syndrome, principle of prevention, Law No. 29783 "Law on Safety and Health at Work", psychosocial risk, occupational diseases, risk anticipation and protection measures.

I. INTRODUCCIÓN

El síndrome del desgaste profesional (“trabajador quemado o *burnout*”) fue acuñado por primera vez en 1974 por Herbert Freudenberger, psicólogo estadounidense quien trabajó en una clínica de Nueva York para toxicómanos, en donde los trabajadores voluntarios comenzaron a sentir agotamiento en la realización de sus actividades. Freudenberger observó que al cabo de un periodo más o menos largo, la mayoría sufría una progresiva pérdida de energía, desmotivación, falta de todo interés por el trabajo hasta llegar al agotamiento, junto con varios síntomas de ansiedad y de depresión. (Mingote, 1998)

Desde la identificación del referido mal, hasta la fecha, han transcurrido casi cincuenta años y, sin embargo, en nuestro país aún no se evidencia un plan y, mucho menos, una regulación destinada a atender y, menos aún, a mitigar sus efectos perniciosos en el mercado laboral peruano. Ello, a pesar de que el artículo 7 de la Constitución Política del Perú de 1993 señala expresamente que todos tenemos derecho a la salud y, de forma específica, el artículo 9 del referido cuerpo normativo establece que el Estado determina la política nacional de salud, es decir, debe decidir cuál es la estrategia más idónea para afrontar de mejor manera los problemas que aquejan la salud de los peruanos.

En ese sentido, el objetivo de la presente tesis es determinar un esquema de planeamiento- regulación de prevención ante la aparición del síndrome del desgaste profesional en los trabajadores.

En la primera parte de la presente tesis, en el marco teórico se define al síndrome del desgaste profesional desde el enfoque que brinda la Organización Mundial de la Salud (OMS) y se desarrolla como características las siguientes: el agotamiento, negativismo y a la reducción de eficacia en el trabajador. La OMS, así mismo, precisa que el síndrome del desgaste profesional no aparece súbitamente, sino que conlleva a un proceso lento y constante que

ocasiona respuestas negativas en el nivel intelectual incidiendo en la capacidad del trabajador, a causa de los riesgos psicosociales que se presentan en el centro laboral como son las largas horas, excesiva carga, poca remuneración y reconocimiento, bajo crecimiento profesional, hostilidad, cambios repentinos de puestos, entre otros.

En la segunda parte se desglosa y analiza al principio de prevención contenida en la Ley N° 29783 Ley de Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, principio de prevención que se relaciona directamente con los principios de protección, responsabilidad, atención integral de la salud, de información y capacitación, y con el principio de la primacía de la realidad. Así mismo, se desarrolla el papel importante que tiene el Comité de Seguridad y Salud de Trabajo de gestionar y monitorear los riesgos psicosociales presentes en el centro laboral, a fin de fomentar medidas de prevención por parte del empleador y del Estado.

En la tercera parte se profundiza en torno a la problemática que existe por la falta de un reconocimiento del Síndrome del desgaste profesional en el listado de enfermedades profesionales de la Resolución Ministerial 480-2008 MINSa. Y que, por lo tanto, no hay una debida protección, control y prevención de este síndrome reconocido ya por la OMS.

En alusión a lo antes señalado, se busca determinar la relación que existe entre el síndrome del desgaste profesional, su consecuencia directa de reducción de eficacia y la decisión, por parte del empleador, de dar por concluido la relación laboral amparándose bajo la premisa de una causa justa de despido con incidencia en la capacidad del trabajador.

A su vez, para afianzar nuestro marco teórico se desarrolló el Derecho Comparado de los países con doctrina y jurisprudencia más indicada que trata al Síndrome del desgaste profesional y al principio de prevención. Posterior a ello, se desarrolló la metodología, resultados; y finalmente la discusión de estos y, por último, las conclusiones y recomendaciones.

1.1 Descripción y formulación del problema

En el transcurso de los años se ha podido observar, siendo testigos o incluso como experiencia propia, diversas situaciones que aquejan a los trabajadores, tales como sobrepaso del horario de trabajo, excesiva carga, remuneraciones no equivalentes a la función, falta de capacitaciones, ambientes hostiles, ambientes expuestos a riesgos, inadecuada instalación de maquinarias y/o equipos, cambios repentinos de roles y/o puestos, entre otras condiciones que han desencadenado estrés en los trabajadores y que éstos se sientan agotados profesionalmente, o “quemados” como su anglicismo “*burnout*” lo establece.

Sin embargo, el llamado síndrome del agotamiento profesional o síndrome del trabajador quemado o “*Burnout*”, como bien la OMS lo reconoce como tal, no aparece súbitamente, sino que conlleva a un proceso mediante fases que el trabajador atraviesa.

Siendo que, en primer lugar, el trabajador empieza a sentir agotamiento físico y mental disminuyendo su energía. Después empieza a sentirse estancado profesionalmente, no nota en él crecimiento ni mejora en el ámbito laboral produciendo frustración. Y finalmente se evidencia una notable reducción de eficacia en sus actividades diarias en el centro laboral.

Este síndrome del agotamiento profesional, su proceso y su consecuencia nos permite ver que los empleadores no llevan a cabo un control de los trastornos psíquicos-psicológicos que sus trabajadores padecen en el contexto laboral-industrial. Es decir, no se garantiza la debida aplicación del principio de prevención regulado en la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; y no se tiene presente que una de las obligaciones del empleador es dar garantía a la seguridad y salud de sus trabajadores en el ejercicio de sus labores en todo momento.

Algunos empleadores no están protegiendo la vida, la salud, bienestar y dignidad de los trabajadores que sienten agotamiento profesional. Por el contrario, están dejando de lado

considerar diversos factores psicosociales presentes en el centro de trabajo y no adoptan las medidas de prevención necesarias para paliar aquellos riesgos laborales.

1.1.1 Problema general

¿De qué manera la aplicación del principio de prevención de la Ley 29783 evitaría la propagación del Síndrome del desgaste profesional en los trabajadores de Carabayllo, 2022?

1.1.2 Problemas específicos

P.E. 1. ¿Cómo se desarrolla actualmente las características del síndrome del desgaste profesional en los trabajadores de Carabayllo, 2022?

P.E. 2. ¿De qué manera se ha implementado la aplicación del principio de prevención de la Ley 29783 ante la aparición del síndrome del desgaste profesional en el distrito de Carabayllo, 2022?

P.E. 3. ¿Por qué se debe incorporar a la lista de enfermedades profesionales al síndrome del desgaste profesional a fin de prevenir su padecimiento en los trabajadores?

P.E. 4. ¿De qué manera las consecuencias de padecer el síndrome del desgaste profesional se encontrarían vinculadas o no a una causa justa de despido?

1.2 Antecedentes

- Antecedentes Nacionales

Díaz (2021), en su tesis llamada "*Reconocimiento del estrés laboral como factor de riesgo psicosocial, causal de incapacidad temporal para el trabajo*", para optar el título profesional de abogada, de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, en la que se tuvo una visión de la realidad peruana, se apreció que más de la mitad de los peruanos sufre de estrés laboral por causa de la competitividad laboral y las metas organizacionales, ocasionando que el cumplimiento de lograr ciertos requisitos genera el estrés en los trabajadores. Por lo que llega a la conclusión de que lo ideal debe ser que las organizaciones velen por la salud de los

trabajadores desde tres aspectos: fisiológico, psíquico y sanitario, ante la existencia de factores psicosociales presentes en el ambiente laboral. Llegando a la conclusión de que los empleadores sean conscientes de las consecuencias que puede acarrear la falta de atención a los riesgos psicosociales en la que a diario se exponen sus trabajadores. Y a partir de esta conclusión la investigadora propone que el estrés laboral sufrido por un trabajador, como un factor de riesgo psicosocial, sea reconocida como consecuencia directa la incapacidad temporal del mismo y, propone la inclusión del estrés laboral a la norma técnica que establece la lista de enfermedades profesionales del Ministerio de Salud (MINSA), y al mismo tiempo plantea que el estrés laboral sea reconocido como una causal de incapacidad temporal.

Cotera (2022), en su tesis llamada “*los factores de riesgos psicosociales en el trabajo y contribuciones en base a la experiencia comparada*”, para optar la segunda Especialidad en Derecho del trabajo y de la Seguridad Social por la Pontificia Universidad Católica del Perú, se tomó en cuenta el contexto del Covid-19 y del impacto negativo que tuvo en la salud mental de los trabajadores. Y que, a partir de esta emergencia sanitaria el Gobierno promulgó diversas normas que implementaron lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores ante esta enfermedad. Siendo que, además de generar problemas en la salud mental, también impactó en las formas de organización del trabajo. Por tal motivo, se propone una mejora en la gestión de riesgos psicosociales en el ámbito laboral a través de la participación de los mismos trabajadores y a la adopción de trabajos proporcionales para cada área. Y a su vez recomienda que sea posible dotar a las enfermedades de impacto mental como enfermedades profesionales, como el caso del síndrome del desgaste profesional o *burnout* que se produce por una exposición prolongada a factores psicosociales que lesionan la integridad física y emocional del trabajador.

Bravo (2019), en su tesis para optar el título profesional de abogado, de la Universidad Señor de Sipán, titulada *“El debido cumplimiento del deber de prevención como eximente o atenuante de responsabilidad civil de los empleadores ante riesgos laborales”*. Su estudio se desarrolló en Chiclayo, con un enfoque cuantitativo, no experimental y descriptivo. La investigación tuvo como objetivo determinar los efectos del debido cumplimiento del deber de prevención de los empleadores ante enfermedades profesionales y determinar su grado de responsabilidad. Se realizó una encuesta a cinco jueces de juzgados de primera instancia en materia laboral obteniendo como resultados que un 80% consideró que la legislación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo y el deber de prevención es poco adecuada por tener un desarrollo precario. Por lo que aporta un proyecto de ley que tiene como objetivo establecer la exoneración o atenuación de la responsabilidad civil de los empleadores en los casos en que los empleadores sí hayan cumplido con el deber de prevención.

Zea y Márquez (2022) en su tesis para optar el grado de abogados de la Universidad Tecnológica del Perú, trabajo de investigación titulado *“El principio de prevención como componente primordial de la fiscalización laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en materia de la Seguridad y Salud en el Trabajo como correlato del emblemático caso Mac Donald’s 2019”*, tiene como objetivo analizar de qué manera SUNAFIL podría aplicar el principio de prevención como un componente primordial al momento de la fiscalización laboral, y analizar cuáles son los obstáculos y causas del incumplimiento de la norma. Esta investigación fue cualitativa que se llevó a cabo a través de la recolección de datos de encuestas, cuyos resultados fueron que: el 30% de los encuestados no recibieron inspecciones de oficio, el 100% considera que en las empresas donde laboran no se cumple con el principio de prevención. Y el 100% de los encuestados creen que los accidentes mortales pueden evitarse si existiera una política de prevención. De las encuestas realizadas se pudo observar la necesidad de un cambio de política sobre la fiscalización laboral

y una urgente mejora de la normativa respecto al principio de prevención de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Por lo que se concluyó que en el país no existe una cultura de prevención ni hábito de cumplimiento por parte de SUNAFIL, y, asimismo, se concluyó que se tiene una poca cantidad de inspectores laborales para la demanda que se requiere a diario.

Godoy (2022) en su tesis llamada *“Sistema de gestión de prevención de riesgos laborales y la protección del trabajador en una empresa del sector gráfico y publicitario en Lima-Perú, 2021”*, para optar el grado de magister en Dirección de empresas industriales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos llegó a la conclusión de que, ante el crecimiento de accidentes y enfermedades ocupacionales en el rubro de las empresas dedicadas a la colocación de paneles publicitarios se elaboró esta investigación con el objetivo de demostrar que, con la implementación de un Sistema de Gestión de prevención de riesgos laborales se brinda mayor protección al trabajador en una empresa del sector gráfico. Así como los factores de la cultura preventiva, la gobernanza y la tecnología del sistema de Gestión de prevención de riesgos laborales en la empresa del estudio se relacionan significativamente con la protección del trabajador. Por otro lado, muestra deficiencias en la cultura preventiva respecto a vigilancia, evaluación y mejora continua de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Por lo que recomienda realizar auditorías internas a fin de dar seguimiento a los procesos de medidas de prevención de riesgos potenciales. Y a su vez, recomienda asumir mayor responsabilidad por parte de los empleadores referente a la cultura preventiva ante los riesgos laborales.

- Antecedentes internacionales

Navarrete (2021) en su Tesis *“Manejo del burnout o síndrome de estar quemado por el trabajo (SQT) en la prevención de riesgos laborales como garantía de derechos de los trabajadores”* para optar el título de magister en Derecho de la Empresa de la Universidad Andina Simón Bolívar, nos da a conocer que siendo Ecuador un Estado constitucional de derecho existe un vacío legal sobre la protección a los trabajadores que han sufrido del síndrome

del burnout, por lo que tiene como objeto, en su investigación, describir al burnout como un fenómeno ocupacional que afecta a los trabajadores a escala mundial, y que los trabajadores están expuestos y propensos a sufrir estrés laboral sin ser protegidos por su País al no existir regulación que lo defina como una enfermedad profesional. Por lo que llega a la conclusión que Ecuador requiere de actualización urgente en su normativa legal a fin de cautelar las nuevas afectaciones que surgen en materia laboral. Así mismo determina que la legislación laboral ecuatoriana se encuentra desactualizada ya que data del año 1986 y no se ajusta a la realidad nacional. Por otro lado, se cuenta con escasa o casi poca normativa respecto a la prevención de riesgos laborales, por lo que recomienda al Estado ecuatoriano la realización de mesas de trabajo entre empleadores y trabajadores a fin de establecer garantías constitucionales respecto al burnout y una gestión de otorgamiento de indemnizaciones a víctimas de este padecimiento.

Martínez (2020) en su tesis titulada *“Prevención del Síndrome de Burnout en personal de salud del Hospital San Juan de Dios de Oruro durante la gestión 2019”*, para optar el título en Salud Pública de la Universidad mayor de San Andrés de Bolivia, se visualiza como problemática los altos indicadores de estrés laboral o Síndrome de Burnout que presentan los profesionales en el de área de la salud, repercutiendo en la satisfacción laboral y en el desempeño de los trabajadores. Generando perjuicios en la atención a los pacientes y a la organización del trabajo. Por tal motivo, tiene como objetivo mejorar la salud psicosocial del personal de salud mediante la implementación de estrategias preventivas contra el síndrome del trabajador quemado o de desgaste profesional a través de la realización de diagnósticos a través de la aplicación de la prueba de Maslash, que mide al burnout. Por lo que propone estrategias para la prevención e intervención del síndrome en el personal, a través de un propuesta y permiso dirigido al Gobierno Municipal de Oruro y a la Dirección del Hospital General San Juan de Dios a fin de intervenir a los trabajadores y establecer medidas paliativas contra el síndrome del trabajador quemado o Síndrome del desgaste profesional, como categorizar las

conductas de los trabajadores que requieran atención inmediata y elaborar un informe de los resultados para tener en consideración.

Sotelo et al. (2019) en su investigación *“Evaluación de Estrés Laboral y Síndrome de Burnout en Colaboradores de Firma de Abogados COOSOLISERV en la Ciudad de Bogotá”* para la especialización en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el trabajo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios de Bogotá, en la misma hace referencia al estrés excesivo que tienen los profesionales del sector de servicios sociales como causa del constante contacto directo con el público y clientes que cada vez incrementa la demanda, específicamente el trabajo diario de los abogados, profesionales que se encuentran afectados no solo en el desarrollo de la empresa, sino también, y en mayor medida, en su productividad y en su salud. Por tal motivo, tuvo como objetivo evaluar el estrés laboral y el burnout en la firma de abogados COOSOLISERV, en donde se aplicó el cuestionario Maslach Burnout Inventory a 33 abogados. De los resultados obtenidos se concluyó que el 21,2% de ellos presentaba cansancio emocional; 42,4% manifestaba despersonalización; y 42,4% de los abogados y practicantes presentaban la dimensión de falta de realización personal. De lo cual, después de un análisis se concluyó que el 15% de los abogados de la organización presentó potencial presencia de padecer el síndrome de burnout dado a las prolongadas horas de trabajo, pérdida de autonomía en algunos aspectos para realizar las tareas y una evidente fuerte subordinación. Teniendo como conclusión la necesidad de una implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), y expandir el mismo estudio en otras firmas de abogados a fin de prevenir su padecimiento. Así como impartir charlas y evaluaciones para identificar la fuente exacta del estrés y proceder a eliminarla. Y por último aportar políticas de recreación, meditación y deporte para eximir el estrés.

Gutiérrez y Ortiz (2020) llamada *“análisis del estrés laboral en una muestra de abogados que ejercen en el campo del derecho penal en Bogotá, como un aporte para generar propuestas de mitigación y afrontamiento”*, investigación realizada para optar el grado de Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad Escuela Colombiana de Carreras Industriales, la misma que fue un trabajo de tipo cualitativo y descriptivo en la que se evidenció que los abogados dedicados al derecho penal sufren diversos factores de riesgos propios de sus actividades diarias, por ejemplo, en circunstancias como en el desplazamiento a diferentes contextos peligrosos, relación directa con criminales, corrupción del sistema, sobrecarga laboral, acumulación de casos y dilación de los procesos, problemática que impulsó a los investigadores a llevar a cabo un estudio acerca del estrés laboral y sus efectos negativos de estos a través de una muestra de 15 abogados a través de entrevistas. En la que se evidenció que el 53% de la muestra atribuyó como principal factor estresor a la sobrecarga laboral; el 33% atribuyó el estrés a los conflictos en las relaciones interpersonales con sus jefes y compañeros. Así mismo, en la presente investigación se determinó que se suele asociar la complejidad de la tarea que tiene un abogado penalista y el alto nivel de exigencia por las circunstancias a la que se somete. Por lo que recomienda una psicoeducación para determinar las señales de alarma, signos y síntomas, así como apoyo profesional para ellos. Y, por otra parte, se recomendó integrar al SGSST estrategias de afrontamiento funcional para el manejo y mitigación del estrés laboral, a través de una regulación emocional y manejo adecuado del tiempo y de las relaciones interpersonales.

Remolina y García (2018) redactaron la tesis *“Propuesta para prevenir enfermedades laborales en el proceso operativo de la empresa Centro de Contacto y BPO S.A”* para obtener el grado de especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad Escuela Colombiana de Carreras Industriales. En la referida investigación se explicó que las empresas prestadoras del servicio de Contact Center (o call center) están comprometidos con la

prestación del servicio que requiere el cliente corporativo hacia sus usuarios finales, sin embargo, ese compromiso se ve afectado por largos tiempo de sedentarismo que conlleva esta función. Razón por la cual, los investigadores ven la necesidad de implementar un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo para prevenir enfermedades laborales en el área operativa de la empresa. Siendo una de las recomendaciones el ajuste adecuado del volumen; creación de programas de pausas activas donde involucre ejercicios oculares y descanso cortos con el fin de generar cambios ambientales que alivien la vista de los trabajadores. Así como identificar patologías ergonómicas, incentivar la implementación de programas de vigilancia epidemiológica; fomento de hábitos de vida saludable como prácticas deportivas y buenos hábitos alimentarios. A su vez recomiendan crear conciencia sobre la importancia de las pausas activas y la realización de evaluaciones periódicas referentes a la salud visual de los trabajadores a fin de controlar los riesgos de alteraciones visuales. Y la tarea del empleador de determinar los factores de estrés presentes en su centro laboral y prevenirlos. Todo lo expuesto a fin de determinar los factores de estrés que se encuentran presentes en el medio laboral y en los trabajadores.

1.3 Objetivos

1.3.1 *Objetivo general*

Determinar de qué manera la aplicación del principio de prevención de la Ley 29783 evitaría la propagación del Síndrome del desgaste profesional en los trabajadores de Carabayllo, 2022.

1.3.2 *Objetivos específicos*

O.E. 1. Identificar como se desarrolla actualmente las características del síndrome del desgaste profesional en los trabajadores de Carabayllo, 2022.

O.E. 2. Analizar de qué manera se ha implementado la aplicación del principio de prevención de la Ley 29783 ante la aparición del síndrome del desgaste profesional en el distrito de Carabayllo, 2022.

O.E. 3. Explicar por qué se debe incorporar a la lista de enfermedades profesionales al síndrome del desgaste profesional a fin de prevenir su padecimiento en los trabajadores.

O.E. 4. Determinar si las consecuencias de padecer el síndrome del desgaste profesional se encuentran vinculado o no a una causa justa de despido.

1.4 Justificación

El presente estudio es de suma importancia, porque pretende alertar acerca de aquellos riesgos psicosociales presentes dentro de un ambiente laboral que, al no ser previstos, ponen en peligro la salud y seguridad del trabajador ocasionándole un desgaste profesional a nivel integral de manera progresiva. Así mismo, se pretende alertar la necesidad de determinar de qué forma regulatoria – preventiva, el Estado puede incidir positivamente en la protección del bienestar de los trabajadores, y de qué forma los empleadores juegan un papel preventivo siempre bajo la premisa de que su objeto consiste en garantizar la dignidad de sus trabajadores.

Esta investigación es viable, pues se dispone de entidades públicas como el Ministerio de Trabajo que adopta mecanismos políticos a través del diálogo entre empleadores y trabajadores; y por otra parte se tiene al MINSA que podría proyectar un nuevo esquema en torno al síndrome del desgaste profesional.

De este modo, esta investigación busca contribuir al diseño de una mejor implementación de políticas públicas regulatorias- preventivas que contrarresten las consecuencias de sufrir el síndrome del desgaste profesional y que sean de carácter de obligatorio cumplimiento, con la máxima finalidad de proteger a los trabajadores.

Por otro lado, en el aspecto metodológico, el presente trabajo de investigación servirá para futuros trabajos de investigación que pretendan analizar y comparar los objetivos y resultados en torno al tema de estudio. Y, respecto al tema disciplinario, la presente tesis aspira a contribuir a los estudios que se realicen en torno al síndrome del desgaste profesional y a la aplicación del principio de prevención.

1.5 Hipótesis

De acuerdo con el proceso de la presente investigación cualitativa, las siguientes hipótesis se construyen a posteriori.

1.5.1 *Hipótesis General*

La aplicación del principio de prevención de la Ley 29783 evitaría o mitigaría la propagación del Síndrome del desgaste profesional en los trabajadores de Carabayllo, 2022.

1.5.2 *Hipótesis específicas*

H.E.1. Actualmente existe propagación del síndrome del desgaste profesional en los trabajadores de Carabayllo, 2022.

H.E.2. En el distrito de Carabayllo no se ha implementado la aplicación del principio de prevención de la Ley 29783 ante la aparición del síndrome del desgaste profesional, durante el 2022.

H.E.3. Es de suma importancia incorporar a la lista de enfermedades profesionales al síndrome del desgaste profesional a fin de prevenir su padecimiento en los trabajadores.

H.E.4. Las consecuencias de padecer el síndrome del desgaste profesional no se encuentran vinculado a una causa justa de despido.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Bases teóricas sobre el tema de investigación

2.1.1 *Capítulo primero: Síndrome del desgaste profesional*

2.1.1.1 Concepto. Según los psicólogos Cruz y Puentes (2017), el término *burnout*, o síndrome del desgaste profesional, es un concepto anglosajón que ha sido usado para referirse a situaciones de estar quemado, desgastado, exhausto y haber perdido la ilusión por el trabajo. Asimismo, agregan que, aunque en los últimos tiempos se le ha dado mayor importancia al estudio de este síndrome, es necesario tener en cuenta que su origen se dio hace aproximadamente cincuenta años.

El término “*burnout*” se empleó por primera vez en los Estados Unidos de Norteamérica, en el año 1974, por el psicólogo Herbert Freudenberger, quien percibió los síntomas que evidenciaron los trabajadores de la clínica para toxicómanos de New York, en aquella época. Dos años después, la psicóloga estadounidense Christina Maslach, en 1976, convirtió el síndrome del desgaste profesional en un producto de investigación centrándose en el estrés que surgió de la relación interpersonal con los clientes en ciertas profesiones de ayuda. Siendo que, en aquella época Maslach trabajó con grupos de psicólogos, docentes, asistentes sociales, policías, enfermeros y lo definió como un estrés laboral crónico producido por el contacto directo con los clientes que lleva a la extenuación y al distanciamiento en su actividad laboral. (Maslach & Jackson, 1981)

Ahora bien, la definición y estudio del síndrome del trabajador quemado o del desgaste profesional suele desarrollarse en países en los cuales su nivel de desarrollo les ha permitido trazar esfuerzos destinados a la búsqueda del bienestar del trabajador. Por consiguiente, existe una diversidad de conceptos sobre el síndrome del desgaste profesional, o también llamado en

otros países “Burnout” o síndrome del trabajador quemado, coincidiendo todos, en que la causa general de este padecimiento es el estrés crónico y lento en el plano laboral de un trabajador.

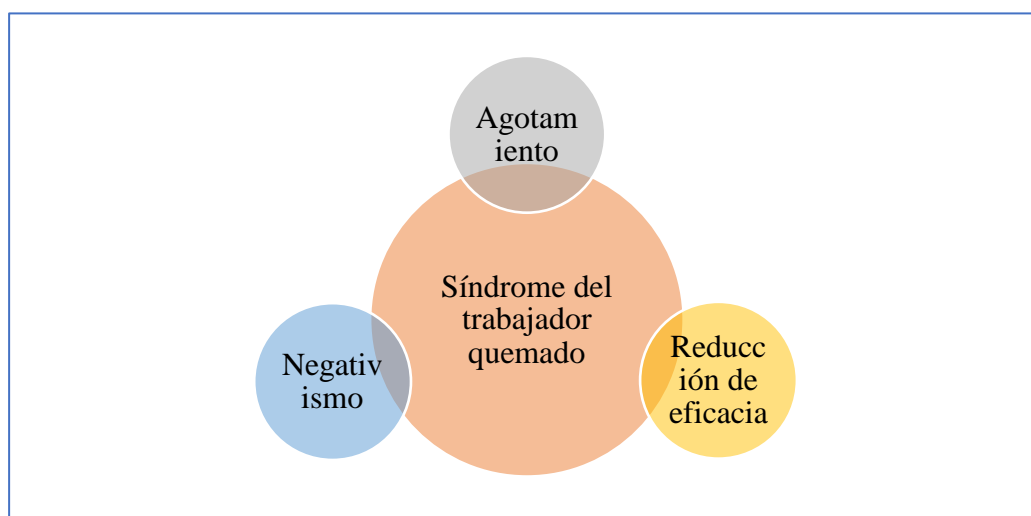
En ese sentido, la OMS, en la undécima Revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), publicada el 25 de mayo de 2019, y cuya vigencia entró en vigor el 1 de enero de 2022, incluyó al síndrome del trabajador quemado y lo catalogó como un fenómeno ocupacional. Es decir, por primera vez una enfermedad derivada del desgaste profesional ingresaba a la clasificación de enfermedades profesionales. Encontrándose el síndrome del trabajador quemado en el capítulo 24, dentro de los factores que influyen en el estado de salud o el contacto con los servicios de salud, y en la categoría “Problemas asociados con el empleo y desempleo”.

Al respecto, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) menciona que este síndrome posee tres características principales: i) sentimientos de agotamiento o agotamiento de la energía, ii) mayor distancia mental del trabajo de uno, o sentimientos de negativismo o cinismo relacionados con el trabajo de uno; y, iii) reducción de la eficacia profesional.

Gráficamente, para la OMS, el síndrome del trabajador quemado se caracteriza de la siguiente manera:

Figura 1

Características del síndrome del desgaste profesional para la OMS



Nota. Mediante el diagrama se expresa que el Síndrome del trabajador quemado tiene tres principales características.

2.1.1.2 Características del desgaste profesional. Se tiene las siguientes características:

- Pérdida de eficacia

Esta primera característica se refiere a la reducción del nivel de productividad de un trabajador en su centro laboral o dentro de sus funciones habituales. Por tanto, la reducción de eficacia se manifiesta cuando el trabajador siente que su realización personal ha disminuido, o valora muy poco o casi nada sus logros, siente insatisfacción, y cree que no es capaz de responder a las exigencias laborales que le demandan como parte de sus obligaciones laborales. La reducción de eficacia, según Fidalgo (2002) se genera por la baja realización personal que sienten los trabajadores con tendencia a evaluarse ellos mismos negativamente, Esta autoevaluación que se hacen afecta a la habilidad en la ejecución del trabajo y a la relación con las personas a las que atienden. Pues los trabajadores se sienten insatisfechos con su trabajo, se sienten incompetentes y que su trabajo no es exitoso.

- Agotamiento

Esta segunda característica engloba tanto el aspecto físico como mental. Así pues, un trabajador siente agotamiento físico producto de largas horas de trabajo sin descanso, carga laboral en exceso, uso de materiales de oficina incorrectos (no ergonómicos), entre otros. Por otro lado, se manifiesta el agotamiento mental ante situaciones estresantes, de tensión en el área o entre trabajadores, hostilidad por parte del empleador y/o compañeros, cambio de funciones de manera repentina, falta de guía que lo instruya en el quehacer laboral, ausencia de apoyo o asistencia de otro personal, entre otros factores.

Al respecto, autores como Tello (2010) detallan que el cansancio mental puede manifestarse de diferentes formas, a través de manifestaciones físicas, psíquicas e incluso puede evidenciarse de ambas formas; con implicaciones a nivel laboral en las que el trabajador percibe que su facultad de sentir disminuye o desaparece, reduciéndose así sus recursos emocionales hasta sentir que no tiene nada que ofrecer a sus usuarios o clientes.

Dichas características venían siendo estudiadas con anterioridad, así, por ejemplo, trabajos de investigación de Maslach y Jackson (1981), han establecido que el Cansancio o agotamiento emocional constituye el elemento central del síndrome del agotamiento profesional o del trabajador quemado y se caracteriza por la pérdida progresiva de energía, produciendo un desgaste y deterioro en el trabajador.

De lo expuesto, se denota que el agotamiento mental y físico que padece un trabajador lo envuelve de tal forma que repercute en la eficacia y/o productividad de este.

- Negativismo

Esta última característica y no la menos importante se enfoca en el ámbito laboral y profesional. Estos factores son imprescindibles para el ser humano y se basan en alcanzar la satisfacción personal trazada. En ese sentido, al no percibir un crecimiento profesional, ni desarrollo laboral, es posible que se pueda llegar a sentir estancado con el tiempo. Así pues, al síntoma expuesto se le llama negativismo por la poca notoriedad de progreso, oportunidades e incentivos.

En relación con el negativismo, autores como Rodríguez explica que el trabajador experimenta sentimientos de incompetencia laboral, autoconcepto negativo, bajo desarrollo y desempeño profesional, pérdida de ideales, inutilidad y fracaso. (Rodríguez, 2010)

Así también, según la revista National Geographic (2022) el incremento del negativismo, o desapego mental hacia el propio trabajo o cinismo relacionados con el mismo, es

el segundo signo del síndrome del desgaste profesional. La característica del negativismo se traduce en lo que Castañeda y Herrera (2020) expresan:

También puede ser llamada despersonalización o cinismo, y hace referencia a la respuesta fría e impersonal, con falta de sentimientos e insensibilidad hacia los individuos con los que se trabaja, esto se traduce en un cambio negativo en la relación con otras personas, desarrollándose sentimientos, actitudes y respuestas, distantes y frías. (p.3)

Entonces, haciendo un análisis de las características antes mencionadas, el síndrome del desgaste profesional es la consecuencia directa del detrimento cognitivo, de la pérdida de expectativas por el trabajo y de la insuficiente realización laboral. Es pues, una reacción al estrés laboral crónico en los profesionales. Mayormente se da en relaciones interpersonales de trabajador- usuario y/o trabajador-cliente, que brindan diversos servicios y resuelven problemas. Este estrés constante, producto de padecer el síndrome del desgaste profesional se manifiesta en comportamientos indiferentes, distantes y hostiles hacia los clientes.

Por lo que resulta crucial lo que menciona Gutiérrez (2006), en la revista Medigraphic en su artículo científico sobre los signos de alarma del Síndrome del trabajador quemado, los mismos que se manifiestan de varios tipos como características inherentes a este trastorno laboral, como son: i) La negación, pues la persona afectada le cuesta aceptar que tiene un problema; ii) el aislamiento gradual; iii) la ansiedad; iv) el miedo o temor de acudir al centro de trabajo; v) la depresión, como uno de los problemas cada vez más comunes en profesionales con contacto directo con el público; vi) la pérdida de control al tratar con los compañeros de trabajo o clientes; vii) la fuga o anulación, que se manifiesta cuando el profesional llega constantemente tarde o muestra un notable desinterés en el trabajo; viii) la culpabilidad y autoinmolación, porque los trabajadores sienten que lo que desarrollan es prácticamente un castigo o bien tienen un sentimiento exagerado de ser indispensable en el trabajo; ix) el deseo

de ser aceptado que se demuestra cuando el trabajador acepta varios turnos o acepta pasar mucho tiempo para comprobar que todo está bien; x) sensación de estar desilusionado o desbordado, por ejemplo, cuando se percibe la sensación de ya no poder seguir trabajado con el mismo ritmo ni entusiasmo que al principio y sentir una sensación de fatiga crónica y constante; y xi) por último, una pérdida de memoria y desorganización, ya que existe dificultad para concentrarse en el trabajo y de aprender.

2.1.1.3 Fases del Síndrome del desgaste profesional. A nivel local, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) desarrolló el 19 de marzo del 2014, con apoyo del Centro de Prevención de Riesgos del Trabajo CEPRIT-LIMA, en el décimo Octava Sesión ordinaria, un Informe Técnico acerca de los Factores de Riesgo en el trabajo en Lima Metropolitana (2014) en el que se señala cuatro etapas o fases características de la evolución del trabajador quemado, las cuales son:

Primera fase: Entusiasmo, donde el trabajador todavía no sabe en qué consiste su trabajo, tiene un alto nivel de energía y sus expectativas son poco realistas ya que con el tiempo no se cumplen y el trabajador se orienta hacia la satisfacción de necesidades personales, cuestiones económicas, su jornada laboral y desarrollo profesional.

Segunda fase: Estancamiento, en la cual continúa cumpliendo con sus tareas, pero el trabajo ya no le apasiona como al inicio.

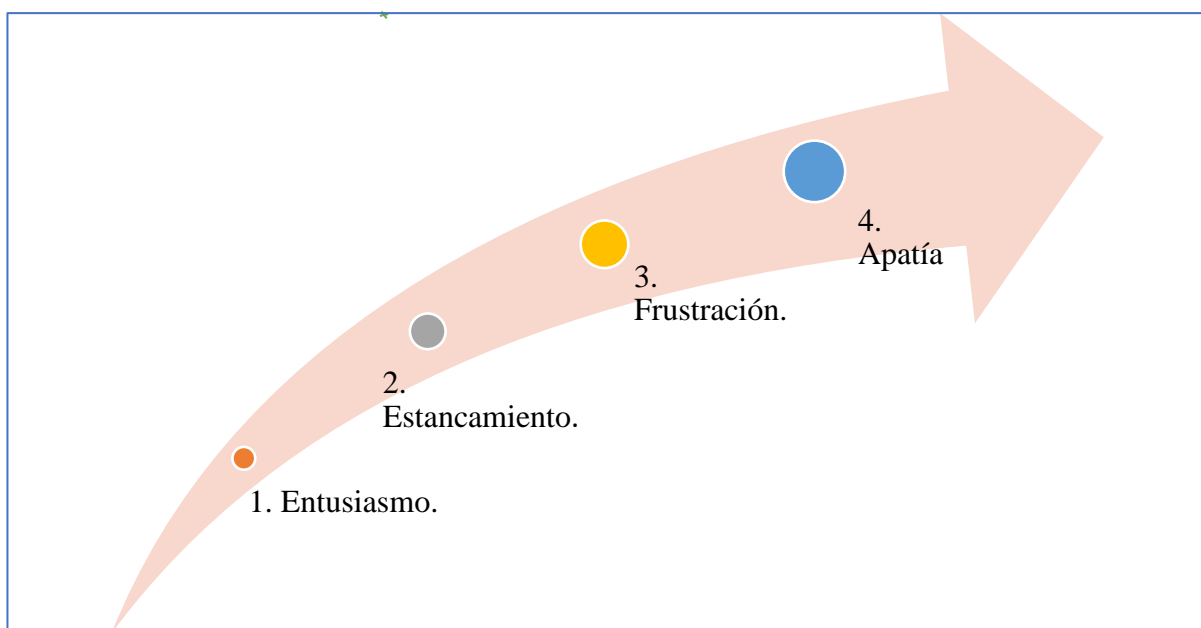
Tercera fase: Frustración, en la que cuestiona su propia eficacia y el valor de su trabajo; en este punto entiende que hay limitaciones en su situación laboral que no solo lo llevan a la insatisfacción, sino que se siente amenazado y frustrado por no alcanzar sus propósitos. Esta etapa se caracteriza por la aparición de problemas físicos y emocionales, dando lugar al absentismo e incluso al abandono del trabajo.

Cuarta fase: Apatía, donde el trabajador invierte el mínimo tiempo requerido, evitando retos y no arriesga la seguridad de su puesto, perdiendo la satisfacción laboral. (p.19)

Gráficamente, la evaluación del síndrome del trabajador quemado se presentaría de la siguiente manera:

Figura 2

Fases del síndrome del desgaste profesional



Nota. La figura expresa que el trabajador empieza por sentir entusiasmo, y finalmente siente apatía en su centro laboral.

A lo largo del presente trabajo de investigación podremos notar que el término síndrome de *burnout* como originalmente fue descrito por los pioneros ha tenido varias traducciones al español anteriores a las que se empleará en el presente trabajo (síndrome del trabajador quemado), entre las que podemos mencionar las siguientes: i) el síndrome de *burn out*; ii) síndrome del desgaste profesional; iii) síndrome de agotamiento profesional; iv) desgaste profesional; v) síndrome de estar quemado; vi) síndrome de fatiga en el trabajo; y, vii) estado

de extenuación. Nótese cómo cada una de las definiciones antes señaladas carece de algunos elementos que conforman la definición actual, conforme se detalla a continuación:

Figura 3

Nomenclatura respecto al síndrome del desgaste profesional

Síndrome del burned out	<ul style="list-style-type: none"> • Incurre en anglicismo o extranjerismo.
Síndrome del trabajador quemado	<ul style="list-style-type: none"> • Alude al aspecto físico.
Síndrome del agotamiento profesional	<ul style="list-style-type: none"> • No alude al negativismo y pérdida de efectividad.
Síndrome de estar quemado	<ul style="list-style-type: none"> • Es polisémico y poco específico.
Síndrome de fatiga en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • No alude al negativismo y pérdida de efectividad.
Estado de extenuación	<ul style="list-style-type: none"> • No alude al negativismo y pérdida de efectividad.

2.1.1.4 **Causas y consecuencias de padecer el Síndrome del desgaste profesional.** En este punto cabe realizar la siguiente pregunta. ¿Cuáles son las causas del síndrome del desgaste profesional o del trabajador quemado? Al respecto, Dessors (1998) citado por Cialzeta (2013) indica que “el sufrimiento en el trabajo es la percepción que surge cuando la relación del sujeto con la organización se bloquea, la cooperación se rompe, la confianza se vuelve imposible, el reconocimiento fracasa” (p.28).

El presente trabajo de investigación advierte al respecto que, el agotamiento tanto físico como mental, la reducción de eficacia en las labores asignadas y el sentirse estancado por no percibir un crecimiento o mejoras profesionales se lleva a cabo mediante fases o etapas, y no

de manera súbita o espontánea. Es decir, para que un trabajador llegue a sentirse envuelto en el síndrome del desgaste profesional, significa que han existido causas y factores de riesgo que han ocasionado este problema. Ya sea por factores propios del ambiente laboral, características propias de las funciones que realiza o, debido a la inobservancia o no cumplimiento, por parte del empleador, de los principios de prevención, principio de responsabilidad, principio de protección y el principio de atención integral de la salud. En ese sentido, como bien manifiesta Berón (2018), las siguientes causas pueden ser desencadenantes del síndrome del trabajador quemado o burnout:

- ❖ Extensas horas de trabajo
- ❖ Exceso de carga de trabajo
- ❖ Poca remuneración
- ❖ No oportunidades de crecimiento
- ❖ Poca valoración al puesto o trabajo desempeñado
- ❖ Falta de capacitación e incentivos
- ❖ Características humillantes del trabajo
- ❖ Situaciones de exposición a riesgos
- ❖ Relación hostil con el empleador y/o compañeros
- ❖ Pocos niveles de autonomía, desafío, retroalimentación y control sobre los resultados.
- ❖ Alineación entre los objetivos y valores del trabajador con los de la empresa.
- ❖ Cambios de roles y/o puestos

El empleador tiene la obligación de hacerse responsable por los riesgos que se deriven del trabajo. Y de acuerdo con el principio de prevención, el empleador debe garantizar el establecimiento de condiciones adecuadas que protejan la salud de los trabajadores.

Asegurando que se labore en un espacio digno, seguro y saludable y de esta forma asegurar los medios para hacer posible los objetivos profesionales de los trabajadores.

Con relación a lo expuesto, en Perú, la Seguridad y Salud en el Trabajo está regulada por la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (2011); y su Reglamento (2012) aprobado con Decreto Supremo N° 005-2012-TR, cuyo objeto es promover la prevención de riesgos laborales en el país, a través del deber de prevención del empleador, el rol de control y fiscalización del Estado; y la participación de las organizaciones sindicales, con la finalidad de velar por el cumplimiento de las normativas señaladas. Las cuales, son aplicables a todos los sectores económicos y de servicios, comprendiendo a todos los empleadores y trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las FFAA y de la PNP, y todos los trabajadores por cuenta propia (artículo 2°, Ley N° 29783).

Ahora bien, en relación con las consecuencias del síndrome del desgaste profesional, es preciso indicar que en pleno siglo XXI, este síndrome no solo constituye un problema de salud pública, sino también como un problema de salud mental y, sobre todo, ocupacional. Además, este síndrome no aparece de manera súbita en el trabajador, sino que conlleva un proceso progresivo, lento, pero constante que ocasiona respuestas tanto en el nivel emocional como en el nivel intelectual del mismo. Sus consecuencias, se presentan en la falta de compromiso en el trabajo, tal como lo manifiesta Guevara (2004), quien afirma lo siguiente:

El síndrome de burnout es un trastorno adaptativo, crónico, asociado con el inadecuado afrontamiento de las demandas psicológicas del trabajo que altera la calidad de vida de la persona que lo padece y produce un efecto negativo en la calidad de la prestación de los servicios asistenciales. (p.8)

A fin de esclarecer las consecuencias de este síndrome en los trabajadores, se tiene como un ejemplo concreto tratado por el Estado peruano, a todos aquellos operadores de los servicios

que presta el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), como son, el Centro de Emergencia Mujer, la línea 100, y las comisarías que trabajan en conjunto y tratan temas de violencia a la mujer, se ven afectados por este síndrome. De igual manera, en establecimientos privados como, por ejemplo, aquellos servicios privados de consultorios o estudios de asesoría jurídica gratuita, que brindan apoyo legal a víctimas de violencia de género de manera continua y constante, también vienen siendo expuestos de padecer el síndrome del desgaste profesional, o también llamado “síndrome del agotamiento profesional”, si es que no se previene un apoyo profesional especializado desde la misma Institución. En virtud de lo expuesto, se trae a colación lo que el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP,2010), en su folleto ministerial sobre el Síndrome de agotamiento Profesional indicó sobre las consecuencias de este:

- ❖ En la salud integral de los operadores: Ocasiona alteraciones del sueño, depresión, constantes dolores de cabeza. Provoca que el sistema inmunológico se deprima o baje las defensas de este generando vulnerabilidad biológica colocando la salud del trabajador en un riesgo mayor.
- ❖ En las relaciones interpersonales: ocasiona cambios conductuales en el trabajador, como mayor irritabilidad, muy poca tolerancia, impaciencia y frustración. Y como consecuencia de ello, se genera el deterioro y/o hostilidad en las relaciones personales con los familiares y, principalmente con los compañeros de trabajo.
- ❖ En la calidad de atención: el trato a los usuarios o a clientes se vuelve hostil, se torna insensible, indiferente y distante. Además, no se logra la empatía entre trabajador y usuarios/clientes y las respuestas suelen ser poco asertivas. Teniendo como efecto inmediato, que los usuarios y/o clientes se quejen por no brindar un servicio u orientación debida o apoyo requerido.

- ❖ En el desempeño laboral: conduce a la insatisfacción personal y laboral, lo que a su vez conllevará fácilmente al ausentismo, a un bajo rendimiento y al riesgo de sufrir accidentes en el trabajo. (p. 5-6)

2.1.1.5 El Riesgo psicosocial y su relación con el Síndrome del desgaste profesional. Los riesgos psicosociales son condiciones negativas que resultan de una inadecuada gestión del trabajo por parte de la institución, e impactan directamente en el desarrollo del trabajo y en la salud física y psíquica de los trabajadores. Se distinguen aquellos riesgos psicosociales por las características de las funciones, la cantidad, las jornadas, la monotonía, la remuneración, condiciones físicas del trabajo, calidad de las relaciones interpersonales, la dirección de mando, roles, demanda de alta carga laboral, experiencias hostiles, clima laboral desfavorable, y otros en donde exista relación entre organización del trabajo- medio ambiente- satisfacción.

Asimismo, tienen numerosas consecuencias como estrés laboral, alteraciones de rendimiento y producción, problemas de salud cardiovasculares, de tensión y ansiedad, acoso laboral, y el problema principal del síndrome del desgaste profesional que abarca gran parte de los caracteres mencionados. Se advierte entonces que, solo si una empresa u organización aplica una debida gestión preventiva se pueden prevenir riesgos psicosociales, y brindar al trabajador condiciones dignas y saludables.

Ahora bien, el concepto de factores psicosociales fue definido por el comité mixto OIT/OMS sobre Medicina del Trabajo, como “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, contenido y realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo” (Comité Mixto OIT- OMS sobre Medicina del Trabajo, 1986).

A lo largo de los años se ha demostrado, que no importa si se trata de países en vías de desarrollo, o países altamente industrializados, el medio ambiente de trabajo y el marco de vida

general pueden conllevar a que se provoque la acción de factores psicosociales negativos consecuentemente con la aparición de otras posibles enfermedades. Pese a ello, los factores psicosociales de origen profesional/ laboral han aumentado crucialmente en la mayoría de las profesiones que requieren un contacto directo. Se ha definido como características del medio de trabajo que crean una amenaza para el individuo. (Caplan, 1975)

Respecto a los factores psicosociales profesionales, el director general de la OMS, en su informe a la 32° Asamblea Mundial de la Salud declaró lo siguiente:

El trabajo, elemento fundamental del progreso, es para un ser humano el principal modo de identificación con una vida productiva. Es un objetivo humano, además de un medio de ganarse la vida. La interacción permanente del hombre y su medio de trabajo físico y psicológico puede influir en la salud de aquél positiva o negativamente, y el estado de bienestar físico y mental del trabajador repercute en el proceso mismo de producción. Como actividad bien ajustada y productiva, el trabajo puede ser un importante factor en el fomento de la salud, aspecto que no se ha aprovechado todavía para mejorar la salud colectiva en los países. (OMS, 1979, p. 5)

Con la experiencia, se podría afirmar que las causas de estrés en el trabajo se generan por las exigencias del propio puesto de trabajo relacionado con la capacidad del trabajador, las aspiraciones laborales frustradas y el sentimiento de insatisfacción respecto a las metas que el trabajador se plasma en mente en relación con su labor. La OMS y sus compiladores afirman lo siguiente:

Los factores de estrés psicosociales presentes en el trabajo o que son consecuencia de las condiciones de empleo suelen persistir durante mucho tiempo, de manera continua o muy reiterada. Pese a las muchas formas en que una persona puede utilizar sus propios recursos para hacer frente a la situación, las exigencias de ésta pueden rebasar su capacidad y su manera de afrontarla puede no ser eficaz o constituir a largo plazo una

nueva fuente de problemas. Las consecuencias de esta evolución pueden considerarse como perturbaciones de las funciones psicológicas y del comportamiento. Entre los indicadores tempranos figuran sensaciones negativas, como irritación, preocupación, tensión y depresión. Pueden luego aparecer trastornos cognoscitivos, que se reflejan en una disminución del rendimiento. (Kalimo, 1988, p. 24)

En Perú, taxativamente, la responsabilidad de la salud es del Estado, en conjunto con el apoyo de las personas naturales y las personas jurídicas, por ejemplo, las empresas e industrias. Esta responsabilidad compartida la encabeza el MINSA como la máxima autoridad rectora y sus lineamientos, cuyos deberes y responsabilidades los encontramos en la Ley General de Salud Ley N° 26842 (1997), que en su artículo 105° señala:

Corresponde a la autoridad de salud de nivel nacional, dictar las medidas necesarias para minimizar y controlar los riesgos para la salud de las personas derivados de elementos, factores y agentes ambientales, de conformidad con lo que establece la ley de la materia. La autoridad nacional de salud identifica las zonas críticas, las actividades y fuentes principales de impacto en la salud y suscribe convenios con las empresas que desarrollan estas actividades en la zona, para el financiamiento, elaboración y aprobación del plan de salud, a efectos de prevenir las enfermedades y garantizar el tratamiento de las personas afectadas. (p. 43)

Sin embargo, en virtud de la presente investigación, debe decir: “Corresponde a la autoridad de salud a nivel nacional, dictar las medidas necesarias para minimizar y controlar los riesgos para la salud de las personas derivados de elementos, factores y agentes químicos, físicos, biológicos y psicosociales presentes. La autoridad nacional de salud identifica las zonas de origen, zonas críticas, las actividades y fuentes principales de impacto en la salud y suscribe convenios con las empresas que desarrollan actividades de riesgo o potentes de riesgo para financiar, elaborar, aprobar, monitorear y gestionar un plan de salud, a efectos de prevenir

enfermedades prescritas y futuras enfermedades, y garantizar el tratamiento de las personas afectadas”.

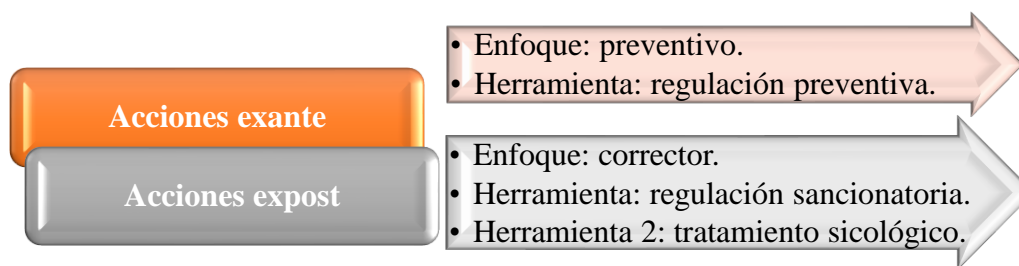
Se podría deducir entonces que los factores de riesgo psicosocial en el trabajo están estrechamente vinculados con las condiciones ambientales que conviven en éste como, por ejemplo, los agentes físicos, químicos y biológicos; así como la organización que lleve a cabo la Institución o empresa, los procedimientos, métodos de trabajo, el contenido del trabajo que se desempeña y las relaciones entre los trabajadores. Estos factores que generalmente contiene todo centro de trabajo son aspectos que potencialmente pueden causar daños sociales, físicos o psíquicos a los trabajadores, si es que no hay una buena organización, gestión y prevención de estos. Razón por la cual, si no hay un debido control y/o gestión de cualquier factor ambiental del trabajo, hay muchas probabilidades de dar lugar a riesgos psicosociales que provoquen un síndrome del desgaste profesional.

2.1.2 Capítulo segundo: Principio de prevención de la Ley N° 29783

Frente al panorama detallado en el acápite anterior, el derecho no puede ser ajeno a los problemas que representa el síndrome del desgaste profesional. En ese sentido, si bien los problemas que ocasiona este síndrome son materia a cargo de especialistas en psicología, por su parte el derecho, debidamente enfocado desde un espacio preventivo, puede determinar una forma eficaz, desde el plano legal, para mitigar este mal. Gráficamente, la injerencia del derecho se aprecia en el siguiente cuadro:

Figura 4

Injerencia del derecho ante el síndrome del desgaste profesional



El principio de prevención se encuentra regulado en el Título Preliminar de la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (2011) la cual expresa:

El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención en la salud laboral. (p.1)

Es decir, el principio de prevención debe aplicarse a todos los trabajadores que se encuentren dentro del lugar de trabajo, los que laboren de forma dependiente, y así como toda aquel que esté bajo la modalidad formativa (convenio de aprendizaje, convenio de capacitación profesional, convenio de práctica preprofesional, etc.). Este principio tiene como deber esencial implementar una política de gestión y monitoreo de seguridad y salud en el trabajo llevada a cabo por un comité con su propio Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo. Y para el desarrollo de una cultura preventiva es necesario que los empleadores cumplan con el deber de prevención, junto con la participación de los trabajadores, comités y sindicatos; y por su parte, la fiscalización y control por parte del Estado.

2.1.2.1 Principios de la Ley 29783 relacionados al Principio de Prevención.

Se tiene los siguientes principios relacionados al principio de prevención:

- Principio de responsabilidad

Con este principio el empleador tiene el compromiso y la obligación de responsabilizarse por las consecuencias de accidentes o enfermedades profesionales de sus trabajadores, en el desempeño de sus tareas o como consecuencia de ellas. Este principio abarca un sentido vasto, es decir, el empleador se obliga a asumir los costos de atención médica, las implicancias legales, indemnización de ser el caso.

Y como consecuencia de ello, se genera la responsabilidad civil del empleador, con ocasión a los accidentes y/o enfermedades profesionales que suscitan en un centro de trabajo.

Si bien es cierto el Código Civil dispone la responsabilidad contractual, esta norma no ha sido promulgada específicamente para temas laborales, sin embargo, ante demandas interpuestas por los trabajadores afectados, el juez, de manera general, y en conjunto con la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, interpreta y aplica la responsabilidad civil del empleador ante la ocurrencia de Enfermedades profesionales o accidentes laborales, para determinar la obligación de indemnizar al trabajador por el daño causado. Pues esta obligación de indemnizar surge del incumplimiento, por parte del empleador, de las obligaciones establecidas bajo un contrato laboral generando el deber de resarcir por haber causado perjuicios al trabajador. Y para determinar si existe o no, responsabilidad civil del empleador en una demanda, el juez verifica que se cumplan los siguientes lineamientos:

Conducta antijurídica. En el Derecho Laboral la antijuricidad implica la violación del contrato de trabajo, verbal o escrito, el convenio colectivo y los reglamentos del empleador, todos los cuales deben estar elaborados teniendo como cláusulas de derechos mínimo necesario de ley (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, 2016, p.13)

El Daño. Se trata del detrimento en la salud que sufre un trabajador ante la acción u omisión de su empleador.

El nexa causal. Se refiere a la vinculación entre la conducta antijurídica del empleador y el daño causado a su trabajador por la omisión de cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Factores de atribución. Es la conducta del empleador que justifica el resarcimiento al trabajador. Siendo que, el factor de atribución de la responsabilidad contractual es la culpa, esta presenta tres Grados de intensidad que el Juez debe analizar:

Dolo. Por no cumplir la obligación que emana de las normas laborales, de manera deliberada.

Culpa leve. Por omitir la diligencia ordinaria que surge de la obligación.

Culpa inexcusable. Cuando el trabajador deja de cumplir con sus obligaciones laborales por negligencia grave.

- Principio de protección

Este principio supone que tanto el Estado como los empleadores públicos y privados, garanticen un ambiente laboral digno y velen por la seguridad, salud y la vida íntegra de todos los trabajadores, con la finalidad de encontrar en el espacio laboral un espacio saludable en donde se pueda alcanzar los objetivos profesionales y las metas trazadas por cada institución. Con la aplicación de este principio, el empleador debe asegurar y afianzar un estado físico, mental y social beneficioso para el trabajador, para protegerlo de todo accidente y/o enfermedad ocupacional que pueda presentarse.

- Principio de atención integral de la salud

En virtud de este principio se estipula que todo trabajador que sufra un accidente o padezca alguna enfermedad profesional tiene el derecho de recibir una adecuada y digna atención médica que cubra todas aquellas prestaciones que le permitan su recuperación y rehabilitación, y, asimismo, la gran posibilidad de reinsertarse a su centro laboral, si se puede. Esta atención médica que alude el presente principio se refiere a una inmediata y oportuna por

parte del empleador, quien se hará cargo de gestionar ello. Siendo que, este principio de atención integral a la salud se basa en el derecho fundamental a la salud, y este derecho nació en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH, 1948) aprobada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), que bien estableció en el artículo 25 lo que sigue:

“Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia: la salud y el bienestar y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez (...)”. (p.52)

Al ser el derecho a la salud un derecho universal reconocido de larga data, catalogado como de segunda generación y clasificado dentro del grupo de los derechos sociales, económicos y culturales de la humanidad, se estableció como un derecho de deber de hacer de todo Estado. Y mediante este deber de actuación por parte de este, se le obliga al empleador a inscribir a sus trabajadores a los seguros de salud existentes en el País.

- Principio de información y capacitación

Este principio busca que el empleador proporcione de manera constante las capacitaciones necesarias a las organizaciones sindicales y a los trabajadores información preventiva los riesgos de sufrir accidentes y enfermedades ocupacionales y también aquellos criterios a adoptar ante el surgimiento de estos, de igual forma, los pasos a seguir luego de contraerlos y los mecanismos de una adecuada gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

- Principio de primacía de la realidad

Este principio laboral por excelencia actúa en casos en donde se presenta discrepancias entre lo que pasa en la realidad con lo que se ha expresado en los documentos. Por lo que debe primar lo que sucede en la práctica por encima de los papeles, con la finalidad de ver si corresponde o no una protección al respecto.

Por esta razón, el principio de primacía de la realidad con relación a la seguridad y salud en el trabajo tienen un vínculo muy importante, ya que, ante un eventual accidente o enfermedad profesional, los hechos que acontezcan en la realidad prevalecerán sobre lo que establezca en la documentación. Por ejemplo, ante una investigación de SUNAFIL ante un accidente de trabajo o una enfermedad profesional suscitada con ocasión de este, el Ente buscará que todos los involucrados con la gestión de la prevención de riesgos brinden información verídica de los hechos. Tanto los empleadores, trabajadores, organizaciones sindicales, y entidades privadas o públicas tienen la obligación de cumplir con la norma de prevención de riesgos laborales.

2.1.2.2 El Derecho a la Seguridad y Salud en trabajo y su regulación. Como bien señala la OIT (2020) lo importante que es abordar la Seguridad y Salud en el trabajo en la conducta responsable de los empleadores. Siendo el derecho fundamental de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo, un pilar fundamental de acción sobre empresas y derechos humanos. Por ello la necesidad de contar con entornos laborales seguros en donde se pueda fomentar la cultura de prevención.

Por su parte, la ex ministra de Justicia y Derechos Humanos, Revilla (2019), en la misma página de la OIT, antes citada, señaló que “todas las empresas, independientemente de su ubicación, tamaño, sector, contexto operativo, estructura y propietarios, deben actuar de modo de alcanzar crecientemente los más altos estándares de salud y seguridad para sus trabajadores” (p.1).

En ese sentido, el derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo se le entiende como un conjunto de normas, disposiciones y procedimientos que se deben llevar a cabo dentro de una organización institucional o centro laboral en busca de garantizar la protección de la integridad física, emocional, psicosocial y dignidad del trabajador, ello a fin de evitar la aparición de accidentes y/o enfermedades profesionales.

En el país, el Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo tuvo la siguiente secuencia de regulación:

❖ En la Constitución Política del Perú no aparece de manera directa el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, sin embargo, prescribe otros derechos que son el fundamento, como, por ejemplo, en el artículo 2° inciso 1) “toda persona tiene derecho a la vida y a la integridad”; así mismo, el artículo 7° establece el derecho a la salud, y respecto a ello, Rubio (2012) señala lo siguiente:

La salud es un derecho elemental que tienen todas las personas porque es equivalente al propio derecho a la vida. La salud tiene diversas dimensiones, todas fundamentales para su debida protección. En ese sentido, el problema de la salud es individual; por ejemplo, cuando alguien contrae una enfermedad debe recibir inmediata atención (...). (p. 59)

❖ La Secretaría General de la Comunidad Andina, de la cual el Perú es miembro aprobó el 26 de septiembre del 2005 el Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo – Decisión 584, la que establece como una de las obligaciones de los Países Miembros, implementar políticas sobre prevención de riesgos laborales, vigilar su cumplimiento y dirigir acciones de prevención de riesgos derivados del trabajo. Por su parte, el mencionado Instrumento establece que:

El comité de Seguridad y Salud en el trabajo es un órgano bipartito y paritario constituido por representantes del empleador y de los trabajadores, con las facultades y obligaciones previstas por la legislación y la práctica nacionales, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo Decisión 584, 2005, p.3).

❖ Decreto Supremo 009-2005-TR (Gobierno del Perú, 2005, 29 de septiembre) que aprueba el Reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo que establecía mínimas pautas para la prevención de los riesgos laborales, junto con un mecanismo que se llamaba SGSST;

fue adoptado en 28 de septiembre del año 2005 y publicado al día siguiente en el Diario Oficial El Peruano. La norma en mención tiene como objetivo primordial la promoción de una cultura de prevención de riesgos laborales en Perú, con la participación de los empleadores, el Estado y los trabajadores. Con aplicación a todos los sectores de la economía peruana y a los trabajadores bajo el régimen de la actividad privada en el territorio nacional.

❖ La Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, que se rige por la Ley N° 29783 (2011), publicada en el diario El Peruano el 20 de agosto de 2011, años en los que en el Perú no existía un actuar que ponga frente a la generación de riesgos en las empresas ni en las instituciones públicas, por ello, con la finalidad de seguir fomentando una cultura de prevención se creó esta Ley por primera vez. La presente ley establece una serie de principios, que tienen su antecedente inmediato en el Decreto Supremo N° 009-2005-TR, como el de responsabilidad que debe asumir el empleador como consecuencia de la generación de un accidente o enfermedad; el de cooperación entre Estado-empleador-trabajador; el principio de capacitación adecuada a los trabajadores; así como el de protección que busca que el Estado asegure condiciones óptimas y dignas a los trabajadores. Y el más importante y fundamental, el principio de prevención regulado en el Título Preliminar numeral I, advierte que:

El empleador garantiza, en el centro de trabajo el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral. (Ley N°29783, 2011, p.1)

Esta Ley 29783 tiene como principal objetivo la prevención de los riesgos laborales, cuyo propósito es garantizar las condiciones adecuadas que protejan la vida, salud, seguridad y bienestar de los trabajadores.

❖ Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo de la Ley N° 29783, fue publicado el 25 de abril del 2012 en el diario oficial El Peruano. Esta norma busca la adecuada aplicación de las normas ya existentes sobre la materia. Así como “promover el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales” (Reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo, 2012, p.2).

❖ Posteriormente, con la Ley 30222, Ley que modifica la Ley 29789 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se publicó el 8 de julio de 2014 se modificó diferentes artículos, con el fin de hacer más viable su implementación. Como la modificación del artículo 26 de la ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, la que expresa:

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) es responsabilidad del empleador, quien asume el liderazgo de las actividades en la organización (...) (Congreso de la República, 2014, p.1)

Asimismo, como bien menciona Anacleto (2015):

Uno de los aspectos que resaltan dentro del nuevo marco legal en seguridad y salud en el trabajo es que no solo comprende y es aplicable a todos los sectores económicos sino que agrega a los sectores de servicios, pero sobre todo no solo comprende a todos los empleadores y trabajadores de la actividad privada en todo el territorio nacional, tal como ya lo preveía el reglamento, sino que agrega y comprende dentro de su ámbito de aplicación a los trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las fuerzas armadas y de la Policía Nacional del Perú e incluso a trabajadores por cuenta propia. (p. 553-554)

Entonces, podemos notar que la relación jurídica entre el empleador y todos los trabajadores, es integral, pues abarca a todos por igual. De igual manera, un estudio sobre Seguridad y Salud de la OIT (2009) hace referencia a que la SST se define como una ciencia

de anticipación, reconocimiento, evaluación y monitoreo de los riesgos derivados en el espacio de trabajo que pueden poner en peligro la salud y bienestar de los trabajadores.

Al ser una ciencia de anticipación obliga al empleador a implantar un sistema de prevención que ponga freno a posibles daños que surjan en el ambiente laboral y que, por ende, transgreda a la integridad de los trabajadores a su cargo. Por tal motivo, el elemento fundamental para viabilizar lo antes expuesto es la aplicación del deber de prevención que se encuentra estipulado como el primer y más importante principio en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783. La pregunta fundamental sería ¿Cuánto han implementado las empresas e Instituciones públicas las disposiciones de esta Ley? ¿Cumplen los requerimientos de esta? ¿El empleador cumple con el principio de prevención?

2.1.2.3 Implementación del principio de prevención a través del SGSST. En la presente investigación se evidencia el rol fundamental que tiene el principio de prevención contra posibles riesgos laborales y es a través de la fijación de un Sistema de Seguridad y Salud que se puede hacer frente a situaciones que afecten a los trabajadores y al espacio de trabajo.

Como bien señala la Corte Suprema (2015) en la Casación N° 10491:

Siendo evidente que las condiciones de trabajo generan riesgos para la salud de los trabajadores, es necesario adoptar una serie de medidas – técnicas- preventivas que eliminen o atenúen los riesgos en la ejecución de la prestación laboral. Estas actuaciones, que tienen como objetivo evitar el daño a la salud, es lo que llamaremos prevención. La prevención se relaciona con la acción de anticiparse, actuar antes de que algo suceda con el fin de impedirlo o para evitar sus efectos. En suma, hablamos de una actividad dirigida a evidenciar las situaciones de riesgos y evitar que lleguen a materializarse, adoptando si fuera necesario, las medidas de protección frente a los riesgos efectivos y concretos; elevando en consecuencia, el nivel de seguridad en la actividad laboral. (p.12)

En ese sentido, el SGSST se refiere al conjunto de medidas, lineamientos, principios e instrumentos a seguir que todo empleador está obligado a implementar en su institución o centro empresarial y que sirve para gestionar los riesgos laborales y reducirlos en su medida.

Se trata pues, de una política que la misma Ley 29783 ordena a adoptar como un doble beneficio, tanto para los trabajadores y para el empleador. Ya que, para los primeros, la implementación de este Sistema de Gestión brinda beneficios y condiciones que les permitan desarrollar sus funciones en un espacio seguro y saludable; y para los empleadores, acrecienta la competitividad respecto a la gestión empresarial en comparación con otras empresas y/ instituciones.

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (2011) indica una serie de principios del SGSST que los empleadores deben seguir, dentro de los cuales encontramos el fomento de una cultura de prevención de los riesgos laborales a fin de que todos los integrantes de la organización y/o empresa se familiaricen con el concepto de prevención y de las actuaciones preventivas. Otro de los principios más resaltantes se trata de la evaluación de los principales riesgos y, el incentivar a los trabajadores para que cooperen en las decisiones sobre las medidas a tomar y la participación de los sindicatos al respecto.

Las medidas de prevención y protección dentro del SGSST se aplican de acuerdo con un orden de prelación, sin embargo, como bien señala Paccini (2021), antes de iniciar con la toma de medidas preventivas, primero se debe hacer un diagnóstico previo a la implementación del SGSST:

Primero conocer la situación a la cual nos enfrentamos cuando vamos a iniciar la implementación del SGSST. Segundo, tener como base la información real de la empresa o entidad. Y tercero, tener como punto de referencia base para la evaluación en el futuro, en periodos, con la finalidad de determinar si existen avances en el cumplimiento de los objetivos del SGSST. (p. 37)

En relación con lo antes expuesto, el artículo 21 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo estipula aquellas medidas de prevención y protección dentro del SGSST, de las cuales tenemos:

- ❖ Eliminación de los peligros y riesgos. Se deben combatir y controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador.
- ❖ Tratamiento, control y alejamiento de todo peligro, a través de medidas técnicas y/o administrativas.
- ❖ Atenuar los peligros y riesgos, a través de monitoreos constantes y seguimientos.
- ❖ Sustitución de todos aquellos procedimientos, métodos, y productos peligrosos por aquellos que no produzcan riesgo alguno, o en su menor medida, al trabajador.
- ❖ Facilitar el acceso a equipos y accesorios que eviten la propagación de situaciones peligrosas para la salud del trabajador.

Figura 5

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)



En un SGSST debe existir una participación tanto del empleador, como de los trabajadores, junto con el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, o en su defecto, si se tiene menos de veinte trabajadores, el supervisor elegido por los trabajadores.

Las empresas deben tener un sistema de gestión debidamente definido, con reglas claras desde el principio. Y los trabajadores no solamente deben conocer los documentos propios del sistema de Gestión de la empresa donde laboren, sino también deben estar capacitados y entrenados para su correcta aplicación y cumplimiento de este. Y como empresa se debe velar por un constante seguimiento, a través de auditorías, inspecciones, informes, entre otros métodos a fin de obtener indicadores.

En ese mismo contexto, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo establece en el Capítulo II los derechos de los trabajadores en materia de SST, de los cuales se establece:

- ❖ Derecho a tener comunicación directa con los inspectores de trabajo sin necesidad de que el empleador esté presente.
- ❖ Derecho a estar al tanto y conocer de las capacitaciones brindar recomendaciones.
- ❖ Derecho a participar en la identificación de riesgos, evaluación y sugerencias sobre las medidas a tomar.
- ❖ Derecho a identificar aquellos factores que pongan en riesgo su salud y seguridad, y al mismo tiempo a proponer las medidas a tomar al respecto.
- ❖ Derecho a la misma protección tanto para los trabajadores con diferentes modalidades de contratación, así como para los contratistas, subcontratistas, cooperativas, modalidades formativas o prestación de servicios.
- ❖ Derecho, en caso de accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales, a ser transferidos o adecuados a otro puesto en donde no exista o exista menos riesgo para su seguridad y salud, sin disminuir su sueldo, ni categoría.

2.1.2.4 La importancia del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo cumple un rol fundamental en hacer viable la

prevención y protección del Sistema de Seguridad y Salud, y como bien se afirma en la Guía del Comité o Supervisor del MTPE (2020):

Es el órgano bipartito y paritario constituido por representantes del empleador y de los trabajadores, con las facultades y obligaciones previstas por la legislación y la práctica nacional, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de todo empleador, que cuenta con 20 o más trabajadores a su cargo, en materia de prevención de riesgos laborales. (p.5)

El Comité de Seguridad y Salud en el trabajo es el encargado de promover y hacer factible la cultura de prevención en el lugar de trabajo y tiene como función la elaboración de un mapa de riesgos que tiene que exhibirse en un lugar visible para ser conocido por los trabajadores. Así mismo, tiene el deber de entregar los equipos de protección personal (EPP) necesarios para cada puesto de trabajo, y verificar el uso efectivo de estos. Es pues, a través del comité que se da la participación de los trabajadores en el SGSST.

Así mismo, el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo tienen que capacitar a los trabajadores y llevar a cabo un Plan Anual de Capacitación, en el que se debe realizar al menos cuatro capacitaciones al año en los que oriente los riesgos y peligros potenciales en la institución y/o empresa.

Los empleadores, junto y a través del Comité tienen la obligación de informar lo accidentes y enfermedades profesionales que se susciten en el ambiente laboral de sus instalaciones, debiendo cursar información inmediata al MTPE en un plazo de veinticuatro horas de ocurrido el hecho. Debiendo registrar y actualizar dicho acontecimiento y los que sucedan después.

Cabe precisar que, la responsabilidad del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo no solo es elaborar un Plan Anual de SST, sino también velar por el cumplimiento, monitorear constantemente a los trabajadores, evaluar los riesgos en general y riesgos psicosociales que

existan en el centro laboral, y sobre todo prevenir todo tipo de enfermedad profesional que pueda surgir por no prestar una debida atención a tiempo. Sin duda, lo plasmado en los planes anuales y en las resoluciones administrativas mencionadas, teóricamente no presentan error alguno, sin embargo, es necesario llevar lo teórico a la práctica regular, todo en beneficio de los trabajadores.

La Ley ha buscado contribuir con la eliminación o disminución de riesgos, pero lamentablemente no basta con esta imposición normativa. Porque, a pesar de ello, “el empleador que cuenta con esta documentación muchas veces no ejecuta el plan anual de SST. Consecuentemente, cuando se realiza una inspección se verifica la existencia de documentos, pero también la inexistencia de ejecución de dichos planes” (Bazán, 2019, p. 14).

2.1.2.5 Análisis y anticipación de riesgos. Para comenzar, llamamos riesgo laboral a la probabilidad de que la exposición de algunos agentes, factores o procesos peligrosos o potencialmente peligrosos generen alguna enfermedad o causen una lesión en el trabajador.

Existen diferentes tipos de riesgos, dentro de los cuales tenemos los químicos, físicos, biológicos, ergonómicos, y los riesgos psicosociales, que son de nuestro interés en el presente trabajo de investigación. Y para evaluar los riesgos es necesario que la empresa y/u organización tenga el documento de identificación de peligros, evaluación de riesgos y controles, también llamado IPERC, el mismo que contiene las evaluaciones de los factores de riesgos y sus resultados, y los casos de accidentes y enfermedades profesionales. Debe tener la constancia de la participación de los trabajadores, ser aprobado y debidamente firmado. Constar por escrito para que tenga fuerza y validez. Asimismo, se debe acoplar a las características de la entidad y de acuerdo con su naturaleza, ser redactada de forma simple, concisa y con lenguaje entendible para todos, tener fecha y firma del empleador; ser difundida y publicada en la página web o portal de la empresa y estar accesible para todos los interesados, y al respecto de lo mencionado, la Casación N° 11947 Piura (2015), ha indicado que:

La obligación esencial de todo empleador es cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, garantizando la protección, la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todo lo relacionado con el trabajo, lo que comprende evaluar, evitar y combatir los riesgos; caso contrario el incumplimiento de estas obligaciones lo hará sujeto a indemnizar los daños y perjuicios que para el trabajador deriven de su dolo o negligencia conforme al artículo 1321 del Código Civil. (p.6)

2.1.2.6 Medidas de prevención y protección. Como bien señala Calderón (2022) el empresario tiene una implicación directa en el campo de la prevención de los riesgos laborales, por lo que el empleador debe garantizar un ambiente de trabajo saludable y seguro considerando los factores sociales, laborales, biológicos, químicos, y los factores psicosociales, diferenciando a estos en función del sexo y género del trabajador, e incorporando la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral, en base a los principios de prevención y protección establecidos en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Según lo antes desarrollado, una de las mejores medidas preventivas es la adopción de una política en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que se realiza entre el empleador con los trabajadores y/o sus representantes. Esta política trata de constar las medidas por escrito en un documento, para que tengan fuerza y validez. Se debe acoplar a las características de la entidad y de acuerdo con su naturaleza, ser redactada de forma simple, concisa y con lenguaje entendible para todos, Tener fecha y firma del empleador; ser difundida y publicada en la página web o portal de la empresa y estar accesible para todos los interesados.

El establecimiento de una política en materia de SST debe estar abocado a una progresiva mejora con el objetivo de alcanzar buenos resultados respecto a la prevención de riesgos laborales que permitan la protección del trabajador. Esta planificación y proyección de

políticas preventivas el cumplimiento de las disposiciones normativas que obligan al empleador.

Dentro de esta política preventiva también se incluye promover la participación de los trabajadores, de los sindicatos, o a falta de ello, los representantes de los primeros, a través de sesiones o reuniones para recabar sus pedidos, molestias e ideas respecto a medidas sobre SST. Asimismo, incluir capacitaciones frecuentes que traten temas de Seguridad y Salud en el trabajo y de esa forma entrenar a los trabajadores a fin de que ellos puedan identificar los riesgos laborales. Ahondar en los riesgos psicosociales que están más que nunca vigentes en torno a la globalización y a la actualidad. Y, por último, enseñar a los trabajadores los pasos a seguir en caso el empleador no cumpla con la normativa en materia de SST, la posibilidad de acudir a la Autoridad Administrativa del Trabajo, a SUNAFIL, y hasta al Poder Judicial. En conclusión, implementar una política de prevención y protección que instruya a los trabajadores y sepan cómo actuar ante adversas situaciones que pongan en riesgo a su salud, o sean potencialmente peligrosas.

Otras políticas internas y no menos importantes, sino por el contrario, fundamentales para proteger a los trabajadores son las siguientes:

- ❖ Control de la carga laboral a través de contrataciones de mayor personal a fin de atenuar el trabajo.
- ❖ Control de hostigamiento sexual y laboral a través de cámaras de video vigilancia, consultas constantes a los trabajadores, intervención de profesionales, etc.
- ❖ Encaminar correctamente las aptitudes y cualidades de cada trabajador para la asignación de puestos de trabajo, asignando las funciones y tareas de acuerdo con sus competencias y experiencia en la materia. A fin de evitar el estrés o *burnout* (Síndrome del desgaste profesional o del trabajador quemado).

- ❖ Establecer jornadas de trabajo adecuadas respecto al negocio o actividad económica, sin sobrepasar el máximo de horas permitido por la norma, y sin que las jornadas en sobretiempo excepcionales no sean remuneradas como la ley lo exige.
- ❖ Brindar apoyo constante a los trabajadores en torno a las tareas encomendadas a través de capacitaciones y reforzamientos.
- ❖ Mejorar el ambiente de trabajo respecto a la iluminación, aire acondicionado, sillas ergonómicas, monitores con pantallas de protección, ventilación, servicios higiénicos limpios, lactarios, entre otros espacios e instrumentos que coadyuven a la tranquilidad y comodidad para el trabajador.
- ❖ Promover las pausas activas, el ejercicio, métodos de relajación y respiración, así como instruir sobre una alimentación saludable.
- ❖ Capacitar a los trabajadores sobre lo fundamental del descanso adecuado, tanto para los trabajadores que realicen actividad diurna, como nocturna.
- ❖ Y por último y no menos importante, informar mediante charlas e instructivos el manejo del estrés y facilitar el acceso a los trabajadores atención psicológica cada vez que lo requieran.

2.1.2.7 Incorporación del Síndrome del desgaste profesional a la Lista de Enfermedades Profesionales. Uno de los deberes básicos de todos los empleadores es garantizar la seguridad y salud en el trabajo para que los trabajadores no contraigan alguna enfermedad o tenga algún accidente en el trabajo. En efecto, las causas de la generación de una enfermedad ocupacional se dan a raíz de la exposición de riesgos dentro del mismo centro de trabajo. Riesgos laborales que no han sido controlados por un buen Sistema de Seguridad y

Salud. Y que obligatoriamente debe ser asumido por el empleador para resarcir el daño y paliar las consecuencias en la salud del trabajador.

Y ¿Qué es una enfermedad profesional? Según la OIT y de acuerdo con el Protocolo 2002 sobre Seguridad y Salud de los trabajadores (1981) designan como enfermedad profesional “toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral” (artículo 1).

De igual manera, en la Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Oficina Internacional del Trabajo, 1964) se define a la enfermedad profesional de la siguiente manera: “Todo miembro debería, en condiciones prescritas, considerar como enfermedades profesionales las que se sabe provienen de la exposición a sustancias o condiciones peligrosas inherentes a ciertos procesos, oficios u ocupaciones”.

La OIT (2010) en su lista de enfermedades profesionales concibe que la enfermedad profesional contiene dos elementos principales:

- ❖ La relación causal entre la exposición en un entorno de trabajo o actividad laboral específicos, y una enfermedad específica, y
- ❖ El hecho de que, dentro de un grupo de personas expuestas, la enfermedad se produce con una frecuencia superior a la tasa media de morbilidad del resto de la población. (p. 7), y adicionalmente
- ❖ Producirse en relación con el medio ambiente de trabajo específico y/o en ocupaciones específicas. (p. 18)

La Resolución Ministerial 480-2008- MINSA/DGSP-V.1 del Ministerio de Salud (2008) define a las enfermedades profesionales como aquellas enfermedades en las que se ha establecido la relación causa-efecto, entre los riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores, según la actividad económica que desarrollan, con la enfermedad que denuncian;

estas enfermedades son identificadas por la Comisión Técnica Médica-CTM (Resolución Ministerial N° 360-98-SA/DM) y son usadas como referencia oficial, durante el proceso de evaluación y calificación de la invalidez. (p.1)

Respecto al diagnóstico de la enfermedad ocupacional, está la debe hacer un médico ocupacional. No basta que asista al centro laboral un inspector de SUNAFIL y determine una exposición a un riesgo ocupacional. Una vez detectada la enfermedad se tiene que evaluar la exposición del trabajador al factor o al riesgo durante los años que ha laborado. Este diagnóstico lo hace el MINSA, en Essalud o en una EPS autorizada. Una vez que se diagnostica esta enfermedad, el inspector del trabajo puede determinar las causas y hacer que la empresa adopte medidas para que no ocurran nuevas enfermedades ocupacionales.

Cabe resaltar, que la inspección laboral en las entidades públicas es coordinada entre SUNAFIL y la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), con el propósito de sentar los mecanismos para la debida aplicación de la Ley N°29981 (Ley que crea la SUNAFIL).

Sin embargo, si bien el MINSA peruano ha establecido la lista de enfermedades profesionales ordenadas en seis grupos, de las cuales tenemos a las: causados por agentes químicos, físicos, biológicos, por inhalación de sustancias, otros agentes que afectan a la piel, y agentes carcinogénicos. Hasta la actualidad, no se ha establecido un grupo donde se contenga enfermedades causadas por agentes psicosociales, como lo es el síndrome del desgaste profesional o síndrome del trabajador quemado, que tratamos en el presente artículo de investigación. Es decir, Perú y su sistema normativo en materia de Salud ocupacional no considera a este Síndrome como enfermedad profesional, y por ende no tiene una merecida protección y prevención por parte del Estado, y, en consecuencia, por los empleadores. Problema que nos amerita resolver.

Como bien hemos explicado en el capítulo I del presente trabajo de investigación, que el estrés es una de las causas del síndrome del desgaste profesional y que debe contrarrestarse

sin duda. De igual forma una investigación de la OIT incide la importancia de su protección precoz y evitar así sus secuelas. Pues, según la OIT (1996), el estrés laboral se define como “una enfermedad peligrosa para las economías industrializadas y en vías de desarrollo, que perjudica la producción al afectar la salud física y mental de los trabajadores” (13-16).

En tal sentido, hemos investigado que a nivel internacional habido un reconocimiento de este Síndrome novedoso, por parte de la OMS, en la Clasificación Internacional de Enfermedades para Estadísticas de Mortalidad y Morbilidad publicada el 25 de mayo de 2019, y cuya vigencia entró en vigor el 1 de enero de 2022. Por lo tanto, la OMS (2019) reconoció al Síndrome del Trabajador Quemado como una enfermedad profesional, siendo la primera vez que una enfermedad derivada del desgaste profesional ingresa a la clasificación de enfermedades como un problema asociado al empleo.

En esta onceava clasificación, el burnout, o Síndrome del desgaste profesional se encuentra en el capítulo 24, llamado “Factores que influyen en el estado de salud o el contacto con los servicios de salud”, a su vez incluido en la categoría de “problemas asociados con el empleo y desempleo” que es codificado como “QD85”. Definiéndolo, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2022) de la siguiente manera:

Este síndrome es básicamente consecuencia de la exposición a unas condiciones organizativas nocivas que conduce a una situación disfuncional en el entorno de trabajo, ya que el síndrome de desgaste ocupacional se refiere a los fenómenos en el contexto laboral y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida. (p.1)

Si bien es cierto que la OMS ya reconoció recientemente a este síndrome como enfermedad profesional, a nivel nacional, en Perú no se ha incluido a la lista de enfermedades profesionales (Resolución Ministerial 480-2008- MINSA/DGSP-V.1), ni tampoco se ha desarrollado una regulación preventiva respecto al Síndrome del desgaste profesional, y; por lo tanto, no se protege ni, mucho menos se previene.

La importancia de incluir al síndrome del desgaste profesional a la lista de enfermedades profesionales se fundamenta a su vez, en lo que establece la Ley de Salud Mental, Ley N° 30947 (Congreso de la República, 2019), en el capítulo IV que trata la Promoción y Prevención de la salud mental, estipulando explícitamente lo siguiente:

Artículo 15. Promoción de la salud mental.

Corresponde al Estado la promoción de la salud mental, que comprende la intervención sobre los determinantes sociales de la salud. Para tal efecto, se favorece la práctica de conductas y la creación de entornos saludables; el incremento de los conocimientos, capacidades y competencias... y la generación de espacios de participación ciudadana.

Artículo 17. Prevención de los problemas de la salud mental.

1. Identificación y monitoreo de factores de riesgo en la comunidad, para evitar la existencia de problemas psicosociales que lleven a patologías que afecten la salud mental individual y colectiva con énfasis en la prevención de la violencia familiar ..., así como los riesgos en el ambiente de trabajo, entre otros.

El Estado debe garantizar calidad en la salud mental de las personas a través de políticas públicas, y la propuesta de catalogar al síndrome del desgaste profesional como una enfermedad ocupacional podría ser una de ellas, ya que afecta a la salud de trabajadores que lo padecen, y por ende la inacción por parte del Estado contravendría al fin supremo, que es proteger la vida e integridad de las personas.

2.1.2.8 Relación entre el Síndrome del desgaste profesional, reducción de eficacia y el despido por causa justa. Una gran preocupación surge cuando el trabajador ya se encuentra quemado o desgastado, y la consecuencia directa es el detrimento de la capacidad de este, mostrando bajo o deficiente rendimiento en comparación al momento en el que se sentía realizado profesionalmente. Lo que podría motivar que el empleador tome la decisión de despedir al trabajador por causa justa, prevista en el artículo 23 de la Ley de Productividad y

Competitividad Laboral, DS 003-97-TR. Ya que, no existe regulación normativa respecto al Síndrome del desgaste profesional, que proteja y prevea esta nueva enfermedad profesional.

Cabanellas (1968), respecto a las causas justas de despido nos dice:

En una noción técnica de amplitud por justa causa se comprende todo motivo suficiente, moral y legítimo para obrar... para que pueda calificarse de justa causa la de un despido tiene que estar concretamente prevista en el ordenamiento positivo o ajustarse a la interpretación que la doctrina y los tribunales a las causas formuladas ambiguamente por el legislador... la justa causa de despido tiene que ser alegada; y, de controvertirla el despido, probada por el empleador. (pp.745-746)

El artículo 23 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral (LPCL), aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR establece que unas de las causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador son:

a) Detrimento de la facultad física o mental o ineptitud sobrevenida

Guerrero (2015) no se equivoca al decir que “el detrimento no se refiere a incapacidad transitoria, pasajera, sino de manera permanente; el detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de las tareas deberán ser debidamente certificadas” (p.245).

b) Rendimiento deficiente

Según Cadillo (2013) “es otra causa de despido relacionado con la capacidad del trabajador, pero procederá cuando este demuestre que es rendimiento menor al promedio, en tanto que recibe una prestación de servicios defectuosa y poco o nada rentable” (p.87).

Para desglosar este apartado, brindaremos los requisitos contemplados por la doctrina, para que el empleador pueda ampararse en la presente causal de un despido “aparentemente” justificado, siendo los siguientes:

❖ Comparación de labores: según la doctrina e interpretando la ley, esta exige que el empleador examine la disminución del rendimiento en dos criterios; subjetivo cuando se compara individualmente el rendimiento actual y el anterior, del trabajador; y objetivo, cuando se compara el rendimiento del trabajador con el rendimiento pactado a través de convenios individuales o colectivos, o con el rendimiento normal del resto de trabajadores, en similares condiciones. (Gorelli, 2004)

Cabe precisar, que, para nuestro ordenamiento laboral, el criterio objetivo es el idóneo para establecer el rendimiento deficiente del trabajador, ya que se justificaría que el trabajador está por debajo del promedio de los demás trabajadores, en similares condiciones.

❖ Comparación de situaciones parecidas: Alzaga (2009) dice que “el rendimiento del trabajador puede medirse de forma cualitativa y cuantitativa” (p.184), responsabilidades que se asignan de acuerdo con el puesto laboral. Es decir, que el empleador debe demostrar esta disminución en los ámbitos señalados, caso contrario, si el rendimiento no se puede cuantificar, no podría despedir a su trabajador por la causa a colación.

❖ Factores no justificables: Como ya lo habíamos precisado, el rendimiento debe medirse en función al promedio de los demás trabajadores. Como bien señala Gorelli (2004) que:

No procederá el despido si la deficiencia es producto de factores externos (tales como las temporadas, la alta competitividad o la crisis del mercado), de causas o circunstancias imputables al empleador (tales como el mal funcionamiento de maquinaria, falta o deficiencias en las materias primas, falta o avería de medios de trabajo, malas condiciones del lugar de trabajo, defectos en la infraestructura o instalaciones, falta de productos, cambios en el sistema productivo que afecten en el rendimiento laboral o que este tenga su origen en su equipo de trabajo), o de causas que afecten a los trabajadores. (p.130-132)

❖ Continuidad: significa que el rendimiento deficiente del trabajador debe ser constante, prolongada y reiterada, es decir, debe ser acorde a lo manifestado por Blancas (2013), quien dice que “no será suficiente un rendimiento deficiente en base a resultados momentáneos u ocasionales” (p.178).

2.1.3 Capítulo tercero: Derecho comparado

2.1.3.1 Colombia. El síndrome del trabajador quemado o Burnout ha tenido avances significativos en la legislación laboral colombiana, así como posturas de diferentes autores como Vivas y Fonseca (2021), quienes afirman lo siguiente:

El Síndrome de Burnout está definido en la legislación colombiana como una enfermedad laboral derivada del estrés. Sin embargo, en la actual clasificación internacional de enfermedades (CIE-10) este síndrome no existe como diagnóstico médico, lo que dificulta su identificación y tratamiento, afectando la atención oportuna hacia los trabajadores, la implementación de acciones de prevención e intervención en las empresas. Esta situación se superará con la entrada en vigor del CIE-11 en el año 2021, donde fue incluida como diagnóstico médico claramente definido. Las leyes colombianas consideran el Síndrome de Burnout como un riesgo derivado de la exposición a los peligros psicosociales que tienen una significativa normatividad en el país. (p. 1)

El Código Sustantivo del Trabajo colombiano, en su artículo 201 se establece la tabla de enfermedades profesionales, en la que se encuentra el numeral 42 que determina las patologías causadas por estrés en el trabajo:

...trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo o monótono o combinados con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitiva o monótona o combinada con

ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físico con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión... (Código Sustantivo de Trabajo, 1950, p. 63).

2.1.3.2 España. En la Sentencia N° 00371/2015 del Juzgado de lo Social 10° de Las Palmas de Gran Canaria, el magistrado Javier Ramón Díez Moro reconoció la incapacidad permanente a Susana Porta Gradal por tener el síndrome de “estar quemado”. En la misma, se señala que la actora, con profesión de matrona, demandó al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) alegando que “presenta un Síndrome Ansioso-Depresivo de varios años de duración, con características reactivas a circunstancias laborales del que viene siguiendo tratamiento psicofarmacológico y desde diciembre de 2011 tratamiento psicoterapéutico” (STC 00371/2015, 2015, p.2).

Por su parte, la sentencia en su considerando quinto advierte que:

La demandante presenta síntomas de ansiedad y depresión... la principal vivencia es el agotamiento físico y mental, así como sentimientos de frustración por la presencia del estrés laboral referido. Ello hace que muestre una dificultad para poder adaptarse a su trabajo habitual en el paritorio. En la actualidad precisa de medicación psicofarmacológica y tratamiento psicoterapéutico. En cuanto a su ajuste laboral, la existencia de sentimientos de agotamiento emocional, la vivencia de despersonalización en su trabajo y en la relación con sus pacientes hacen aconsejable un cambio en su puesto de trabajo. En la configuración de lo que se conoce como *Burnout*, ha influido el empeño de la referida en la mejora de las condiciones laborales de su profesión como matrona (STC 00371/2015, 2015, p.3).

Razón por la cual, el Juzgado estimó que se le reconozca a la parte actora la incapacidad permanente total derivada de una enfermedad común, ya que “el mantenimiento en su actual puesto de trabajo y ubicación impide una evolución correcta y adecuada y le hace recaer de

nuevo en la presencia de sintomatología que resulta compatible con el síndrome de burnout” (STC 00371/2015, 2015, p.4).

La Constitución Española prescribió la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores, mediante la prevención de los riesgos que se deriven del trabajo.

Así pues, con la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, Ley de prevención de Riesgos laborales se delimitó políticas preventivas con la participación de los empresarios y trabajadores. Como la adopción de programas dirigidos a promover mejoras en los ambientes de trabajo y la concesión de incentivos destinados a las pequeñas y medianas empresas. Así mismo regula los principios de la acción preventiva como, por ejemplo: prevención de riesgos, evaluación de estos, lucha del origen de los riesgos, monitoreo a la evolución, sustitución de peligros, instrucción a los trabajadores, y la adopción de medidas que sobrepongan la protección colectiva.

El 12 de diciembre, mediante la Ley 54/2003 se dio la Reforma del Marco normativo de la Prevención de Riesgos laborales. Y con ella se reguló la implantación de un plan de prevención de riesgos laborales bajo responsabilidad del empresario quien se encarga de la identificación, evaluación y control de los riesgos.

El Real Decreto 171/2004, en su artículo 2 dispone que tanto el empleador y el conjunto de trabajadores son partícipes de la relación de seguridad y salud en el trabajo, sin embargo, el empresario tiene la atribución de impartir la información suficiente de los riesgos a sus trabajadores.

El doctrinario Sala (2011) menciona que el establecimiento de los derechos a favor de los sujetos que prestan su fuerza de trabajo genera obligaciones a cargo de la otra parte de la relación; por lo cual, se empieza a formar el deber de prevención del empresario.

2.1.3.3 Argentina. Por su parte argentina, a través de su normativa regula la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo N° 19587 (Poder Ejecutivo Nacional, 1972) de la cual se denota una tutela precautoria por parte de su Estado. Tal y como establece su artículo 4° de la siguiente forma:

Art. 4°- La higiene y seguridad en el trabajo comprenderá las normas técnicas y medidas sanitarias, precautorias, de tutela o de cualquier otra índole que tengan por objeto:

- a) Proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores;
- b) prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo;
- c) estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral. (p.1)

La Ley 24.557, del 3 de octubre de 1995, que regula el régimen de prevención y reparación de riesgos del trabajo. Tiene como objetivo reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo. En su capítulo IX establece como deberes del empresario cumplir con las normas de higiene y seguridad en el trabajo, adoptar medidas para prevenir riesgos en el trabajo, realizar exámenes médicos pre ocupacionales y promover la capacitación del trabajador en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las funciones.

2.1.3.4 Chile. Según Núñez (2019) “el bien jurídico protegido del derecho a la prevención de riesgos laborales es el derecho a la vida” (p.2), regulado en la Constitución chilena en su artículo 19.1. Así mismo, respecto al principio de prevención, en el Código de Trabajo chileno (1931), en el Libro II referido a la Protección a los Trabajadores, en su artículo 184 establece que el empleador está obligado a proteger la vida de los trabajadores, informándoles de los potenciales riesgos y brindándoles un ambiente adecuado con la finalidad

de prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Por lo que se tiene un plan de prevención de riesgos laborales como principio protector que inspira el Derecho del Trabajo.

El 4 de agosto de 2016, la expresidenta Michelle Bachelet en conjunto con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social aprobaron el Decreto 47 (2016) la cual establece al enfoque preventivo de la siguiente manera:

El enfoque de las acciones derivadas de la Política será la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de éstos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente. (p.2)

La Ley N° 16744 (1968) que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, promulgada por el Congreso Nacional de Chile el 23 de enero de 1968, estableció normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en la que dispone que los Comités de higiene y Seguridad, lo que en Perú sería el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, tienen las siguientes funciones: Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención (...) Investigar las causas de las enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa (...)

2.1.3.5 México. Respecto a México, mediante la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 (Secretaría de Trabajo y Previsión Social, 2018) se ha tratado factores de riesgo psicosocial en el centro de trabajo y su identificación, análisis y prevención de estos. Y por medio de esta norma se establece las obligaciones del patrón (en Perú se le llama empleador) en cuanto al reconocimiento de riesgos psicosociales y la manera en cómo debe prevenirlos. Dentro de los cuales encontramos los siguientes:

- ❖ Implementar una política de prevención de riesgos psicosociales que contenga: prevención de los factores de riesgo, prevención de violencia laboral y promoción de un ambiente laboral propicio.

- ❖ Identificar factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno.
- ❖ Identificar a aquellos trabajadores afectados y procurar su atención médica inmediata.
- ❖ Practicar exámenes médicos y psicológicos a trabajadores con síntomas que demuestren problemas en su salud.
- ❖ Informar a los trabajadores sobre las medidas de prevención que se adoptarán, los mecanismos para presentar quejas y denuncias ante acciones no favorables y, las alteraciones a la salud generadas por la exposición a riesgos psicosociales.
- ❖ Tener registros sobre la identificación de riesgos psicosociales y las medidas de control, así como la contabilidad de los exámenes clínicos y la evaluación del ambiente laboral.

Así mismo, la Norma 035 (2018) establece que para identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial se necesita saber las condiciones de trabajo y las circunstancias en la que el trabajador se encuentra expuesto; las exigencias del trabajo; la carga laboral y si es que esta no sobrepasa la capacidad del trabajador. Conocer si el trabajador tiene control sobre el trabajo que realiza; los turnos y jornadas de trabajo; problemas familiares; existencia de violencia laboral como acoso, hostigamiento, intimidación, hostilidad, humillación, malos tratos, marginación, amenazas, entre otros.

Como bien señala en su artículo 8 sobre medidas de prevención y acciones de control de los factores de riesgo psicosocial, de la violencia laboral y promoción del entorno organizacional favorable:

Para la prevención de los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo deberán establecer acciones para la prevención de los factores de riesgo psicosocial que impulsen el apoyo social, la difusión de la información y la capacitación. Y disponer de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable ... (p.4)

III. MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo cualitativa, con enfoque descriptivo. Al respecto, Hernández (2014) expresa que las investigaciones cualitativas se basan más en un proceso inductivo, exploran y describen, y luego generan perspectivas teóricas, van de lo particular a lo general; por ejemplo, a través de las entrevistas se analiza los datos obtenidos, saca los resultados y saca conclusiones hasta llegar a una perspectiva general (p.41).

En ese sentido el presente trabajo tiene por objetivo determinar de qué manera la aplicación del principio de prevención evitaría la propagación del Síndrome del desgaste profesional (trabajador quemado o “burnout”) en los trabajadores de Carabayllo, por lo que buscará, en primer lugar, entender cuál es la perspectiva teórica actual en relación con el tema y, posteriormente realizar entrevistas a expertos en la materia laboral con el objetivo de dinamizar y actualizar dicha información teórica y, a través de entrevistas a trabajadores verificar si están experimentando características del Síndrome del desgaste profesional.

En armonía con lo expuesto, las entrevistas permitirán actualizar las bases teóricas del tema elegido con la finalidad de obtener resultados útiles para nuestro mercado laboral y legal.

3.2 Ámbito temporal y espacial

Respecto al ámbito temporal, la investigación se realiza durante el 2022; así mismo, en el caso del ámbito espacial, se ha tenido en cuenta como espacio geográfico al distrito de Carabayllo.

3.3 Variables

Advirtiendo el enfoque cualitativo de nuestro trabajo de investigación, la terminología correcta es “categorías”. Plasmadas en la Matriz de consistencia (Anexo A) y en la Operacionalización de categorías (Anexo B).

- ❖ C₁: Síndrome del desgaste profesional
- ❖ C₂: Principio de prevención

3.4 Población y muestra

Se detalla a continuación las características de los participantes:

La población está conformada por especialistas en derecho laboral, a un profesional dedicado a Recursos Humanos, a una jueza laboral de la Corte Suprema, a docentes de Derecho Laboral, así como a trabajadores específicamente del distrito de Carabayllo.

La presente investigación se desarrolló con una muestra de 15 participantes. El tipo de muestreo no es probabilístico. Como bien describen Hernández et al. (2010):

(...) en los estudios cualitativos el tamaño de la muestra no es importante desde una perspectiva probabilística, pues el interés del investigador no es generalizar los resultados de su estudio a una población más amplia. Lo que se busca en la indagación cualitativa es profundidad. Nos conciernen casos (participantes, personas, organizaciones, eventos, animales, hechos, etc.) que nos ayuden a entender el fenómeno de estudio y a responder a las preguntas de investigación (...) (p. 394).

La clase es de muestra de participantes voluntarios y muestra de expertos. Por lo que el instrumento de la entrevista se utilizará en 5 especialistas en derecho laboral, quienes aportan sus opiniones legales y a 10 trabajadores del distrito de Carabayllo. A continuación, se plasma a los 15 entrevistados, cada uno de ellos con un código asignado:

Tabla 1*Lista de entrevistados*

Cargo/ocupación/profesión	Entrevistados	Código asignado
Gerente de Recursos Humanos	Especialista 1	E1 EC
Abogado laboralista	Especialista 2	E2 EM
Abogado laboralista/docente de Derecho Laboral	Especialista 3	E3 MOR
Abogado laboralista	Especialista 4	E4 CC
Jueza Suprema laboral	Especialista 5	E5 EA
jefa de cierre de proyectos	Trabajador 1	E1 LO
administrador	Trabajador 2	E2 DM
abogada	Trabajador 3	E3 LV
abogada	Trabajador 4	E4 KH
abogada	Trabajador 5	E5 NV
Asesor de créditos	Trabajador 6	E6 CMB
Asesora de créditos	Trabajador 7	E7 MIB
Técnico de maquinaria	Trabajador 8	E8 TAB
Ingeniero electrónico /supervisor	Trabajador 9	E9 YON
profesora	Trabajador 10	E10 YEM

3.5 Instrumentos

En la presente investigación se utilizará los diferentes informes científicos, estudios realizados, jurisprudencia internacional y nacional, trabajos de investigación nacionales e internacionales y, las entrevistas realizadas a los participantes. La técnica que se utilizó fue la de la entrevista a profundidad N°1 a cinco especialistas en Derecho Laboral (ver Anexo C) que permitió obtener mayor cantidad de ideas y opiniones legales considerados muy importantes para la investigación. Así mismo se utilizó una segunda entrevista a profundidad N°2 (ver

Anexo D) a 10 trabajadores del Distrito de Carabayllo a fin de obtener información de casos particulares.

Cabe precisar, que el concepto del Síndrome del desgaste profesional evidencia una marcada evolución en la que prima la investigación científico-médica por encima de la investigación científico-legal, sin perjuicio de lo señalado, cabe recalcar que el objetivo del presente trabajo involucra, entre otros, la propuesta de una fórmula legal que optimice el tratamiento del problema. Finalmente, sobre el particular, debe señalarse que en esta tesis es muy evidente la diferencia entre el “ser” y el “deber ser”, toda vez que existe una clara omisión regulatoria en torno al tema de nuestra investigación.

3.6 Procedimientos

- Recopilación de información

Se realizó la búsqueda de libros nacionales e internacionales en la Biblioteca Nacional de Abancay y de San Borja; así como de otras investigaciones científicas, cuyos antecedentes versan de una antigüedad no mayor de cinco años, ubicadas en repositorios de la Universidad Privada del Norte, ISIL, Universidad de Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú y Universidad Nacional Mayor de San Marcos; de igual manera de repositorios de universidades extranjeras como Universidad de Granada, Universidad del Rosario, Universidad Andina Simón Bolívar, entre otras; así mismo se recopiló información de Informes Técnicos del MTPE, de la OIT y de la OMS; así como de revistas de National Geographic, Lex Social, Revista de información científica, Scielo, entre otras. Se revisó normas, jurisprudencia y doctrina nacional e internacional; y se adquirió libros jurídicos relacionados al derecho laboral.

- Procesamiento de información

En primer lugar, se plantearon las categorías derivadas del tema a fin de establecer las subcategorías y proceder con la elaboración del problema, objetivo general, y objetivos específicos. En segundo lugar, se inició el contacto con los especialistas laboristas y con los

participantes (trabajadores) dispuestos a participar. Se programaron las entrevistas individuales que fueron grabadas a través de la plataforma Zoom, por grabación de voz y escritas. En dichas entrevistas, se detallaron los contenidos del consentimiento informado y los objetivos del trabajo de investigación. Sin embargo, algunos participantes no dieron su consentimiento para mostrar sus datos, sin perjuicio de sus valiosos aportes que se obtuvo producto de sus respuestas. Finalmente, una vez llevado a cabo las entrevistas, se transcribió la información, se revisó y se comparó minuciosamente las respuestas brindadas, llegando a conclusiones y recomendaciones.

3.7 Análisis de datos

Para el método de análisis, se utilizó la triangulación, debido al aporte que nos brindó los antecedentes recopilados, así como los métodos usados y la obtención de información recopilada de las entrevistas a los participantes.

Para el análisis de datos se realizó la transcripción de las entrevistas individuales y fueron analizadas varias veces para rescatar las ideas más relevantes. Se codificaron los términos, se simplificaron las ideas y se compararon entre ellas. Así mismo, se le asignó un código a cada uno de ellos, por cuestiones de consentimiento de datos.

Por último, se contrastaron los resultados con la finalidad de observar las distintas perspectivas respecto al tema del presente trabajo de investigación. Llegando a las conclusiones y recomendaciones.

3.8 Consideraciones éticas

El presente trabajo de investigación es original y fidedigno, y busca resolver un problema nuevo en el ámbito laboral. Así mismo, se ha respetado la autoría de las fuentes de información utilizando el estilo APA; se ha contado con la autorización de los participantes de realizar las entrevistas y de difundir y transcribir los resultados usando sus nombres, en algunos casos, y respuestas. He organizado mi información con el respaldo sólido de los siguientes

autores como Anacleto, Bazán, Echegaray, Godoy, Hernández, Maslach, Mingote, Rubio, Zea, entre otros grandes autores de libros, artículos, revistas y tesis citadas en la presente investigación.

IV. RESULTADOS

El presente capítulo de nuestro trabajo de investigación abarca los resultados obtenidos mediante la Guía de entrevista usada para conseguir las opiniones de los participantes. Para tal efecto, se realizó dos Guías de entrevistas en base a los objetivos planteados; la primera fue elaborada para los especialistas en Derecho Laboral, dentro de los cuales fueron: un jefe de recursos humanos, tres abogados laboristas y una jueza suprema laborista. Y la segunda Guía de entrevista fue elaborada directamente para diferentes trabajadores del distrito de Carabayllo. Siendo que, a todos los participantes se les brindó un código de entrevistado.

- Resultados de la Entrevista N° 1 a especialistas en Derecho Laboral

Del **Objetivo General**: Determinar de qué manera la aplicación del principio de prevención regulado en la Ley 29783 evitaría la propagación del Síndrome del desgaste profesional en los trabajadores de Carabayllo, 2022; se realizaron las siguientes preguntas:

Ante la **primera pregunta**, ¿Conoce en qué consiste el Síndrome del desgaste profesional? Los especialistas afirmaron conocer que el síndrome del desgaste profesional es un resultado de estrés permanente y, sobre sus características principales mencionan al estrés y a la frustración que siente el trabajador por no recibir por parte del empleador recursos suficientes.

Ante la **segunda pregunta** ¿Cree que se puede prevenir el síndrome del desgaste profesional? Los especialistas coincidieron en que sí se podría prevenir mediante medidas técnicas y administrativas en base a los factores de riesgo que exista en cada organización, y a través de un estudio de los factores de riesgo presentes. No obstante, uno de ellos indicó que no se podría prevenir, ya que no contamos con una regulación al respecto.

Del **objetivo Específico 1:** Identificar como se desarrolla actualmente las características del Síndrome del desgaste profesional en los trabajadores de Carabayllo, 2022. Se realizaron las siguientes preguntas:

Ante la **tercera pregunta** ¿en su entorno laboral o a través de su experiencia laboral, considera que el síndrome del desgaste profesional se viene presentando en nuestra realidad?

Los especialistas coincidieron en su totalidad que se viene presentando este síndrome en los trabajadores por falta de regulación al respecto, no implementación de estrategias de mitigación y una deficiente política de cuidado de la salud mental.

Del **Objetivo específico 2:** Analizar de qué manera se ha implementado la aplicación del principio de prevención de la Ley 29783 ante la aparición del Síndrome del desgaste profesional en el distrito de Carabayllo, 2022. Se realizaron las siguientes preguntas:

Ante la **cuarta pregunta** ¿En qué consiste el principio de prevención? Los especialistas indicaron que el principio de prevención consiste en que el empleador aplique lineamientos, estrategias y actividades que eviten riesgos que afecten al trabajador a nivel físico, mental y laboral, y así mismo dotar de herramientas que optimicen su desempeño.

Ante la **quinta pregunta** ¿A su criterio cuál es la regulación más relevante en la que se ha aplicado el principio de prevención? Los especialistas indican que la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, ley 29784 es la que, por excelencia, trata sobre la mitigación de riesgos laborales, en aplicación del principio de prevención, sin embargo, no se cumple a cabalidad. Por otra parte, los especialistas también mencionan a la Ley de prevención contra el hostigamiento sexual y laboral, así como la Ley de bandas salariales.

Ante la **sexta pregunta** ¿considera que se ha aplicado el principio de prevención en casos del síndrome del desgaste profesional? Los especialistas concuerdan que el principio de prevención no se ha aplicado específicamente para los casos del síndrome del desgaste

profesional, pero que en algunas entidades públicas y/o empresas privadas sí se han aplicado prácticas para medir el estrés y factores de riesgo.

Ante la **séptima pregunta**, ¿Cómo cree que debería regularse un esquema para contrarrestar de mejor manera el síndrome del desgaste profesional? Los especialistas coinciden en que se debe realizar un trabajo en conjunto por parte del MTPE, SUNAFIL y MINSA. En primer lugar, desde la visión del jefe de recursos humanos se postula a la creación de medidas y pautas para contrarrestar tal síndrome que deberían ser opcionales, más no obligatorias para no cargar a la empresa. Por otro lado, los abogados laboristas indican que debería establecerse la obligación de la toma de exámenes psicológicos, así como la incorporación de planes de seguridad y salud en el trabajo que busquen mitigar este síndrome, determinando según cada labor y de acuerdo con las actividades empresariales.

Del **objetivo específico 3**: Explicar por qué se debe añadir a la lista de enfermedades profesionales al síndrome del desgaste profesional o “burnout” a fin de prevenir su padecimiento en los trabajadores.

Ante la **octava pregunta** ¿Cuál es la relevancia de contar con un listado de enfermedades profesionales? Los entrevistados coinciden en la importancia de contar con una lista de enfermedades ocupacionales como dirección para identificar la sintomatología de cada una de ellas y poder hacerle frente ante la aparición de diversos síntomas en los trabajadores. Y a partir de tener una lista taxativa, los trabajadores gozan del beneficio de que su enfermedad sea tratada y cubierta por el seguro.

Ante la **novena pregunta** ¿Considera que se debe añadir a la lista de enfermedad profesionales al Síndrome del desgaste profesional? Los entrevistados manifiestan que incluir a este síndrome a la lista de enfermedades profesionales sería un gran avance y debería realizarse bajo los lineamientos de la OIT y de la OMS, así como del apoyo de los colegios profesionales de psicólogos.

Del **objetivo específico 4:** Determinar si las consecuencias de padecer el Síndrome del desgaste profesional se encuentran vinculado o no a una causa justa de despido.

Ante la **décima pregunta** ¿El síndrome del desgaste profesional resultaría una causal de despido por capacidad o Conducta del trabajador? Desde una visión de recursos humanos, la empresa en principio debería dar exámenes psicológicos al trabajador y si en los resultados se denota características propias del Síndrome del desgaste profesional será responsabilidad del empleador aceptarlo o no, no pudiendo resultar una causa de despido por ello.

Por otro lado, los especialistas opinan que no puede considerarse como causal de despido si es que el síndrome del desgaste profesional ha sido causado por el mismo empleador. Así mismo discrepan que al no estar regulado como enfermedad profesional, las características propias de este síndrome si pudiera encajar en la causal de despido por capacidad.

Ante la **onceava pregunta** ¿Puede considerarse el síndrome del desgaste profesional una causa justa de despido? Los entrevistados coincidieron que no. Porque la Ley de productividad y competitividad laboral indica explícitamente cuales son las causas. Y el síndrome del desgaste profesional no es una de ellas.

- Resultados de la Entrevista N° 2 a trabajadores de Carabayllo

Del **Objetivo General:** Determinar de qué manera la aplicación del principio de prevención regulado en la Ley 29783 evitaría la propagación del Síndrome del desgaste profesional en los trabajadores de Carabayllo, 2022; y, del **objetivo Específico 1:** Identificar como se desarrolla actualmente las características del Síndrome del desgaste profesional en los trabajadores de Carabayllo, 2022. Se realizó las siguientes preguntas a 10 trabajadores:

Ante la pregunta *¿Conoce en qué consiste el síndrome del desgaste profesional o es un término nuevo para usted?* Los entrevistados la mitad de ellos sí conocen o han escuchado sobre el Síndrome del desgaste profesional aducen que es causado por el estrés y alguna vez lo han

visto por Internet. Sin embargo, la otra mitad de los participantes nunca han escuchado el término y/o no conocen.

Ante las preguntas *¿Últimamente ha sentido síntomas físicos como pérdida de energía, desgaste o fatiga en su centro laboral? ¿Siente que su rendimiento ha reducido desde que empezó a laborar en su trabajo actual?* Los entrevistados afirmaron que su rendimiento se ha visto reducido por el transcurso del tiempo, porque se ven obligados a cumplir con las metas de la organización, y por un ambiente laboral no tan favorable. Y por otro lado algunos de ellos indican que no han sentido reducido su rendimiento.

Ante las preguntas *¿Cuántas horas trabaja al día? ¿Se siente estresado por las funciones que realiza?* Los entrevistados coincidieron en que las largas horas de trabajo más la sobrecarga ocasiona que se sientan agotados tanto física como mentalmente.

Del **Objetivo específico 2:** Analizar de qué manera se ha implementado la aplicación del principio de prevención de la Ley 29783 ante la aparición del Síndrome del desgaste profesional en el distrito de Carabaylo, 2022; se realizaron las siguientes preguntas:

Ante la pregunta *¿Cada cuánto tiempo su jefe/empleador realiza inspecciones o monitoreos en su centro de trabajo?* Los entrevistados afirman que las inspecciones o monitoreos se realizan anualmente, en algunos casos semestralmente y pocas veces semanales. Sin embargo, estas son superficiales, pues se tratan de auditorías de productividad, monitoreos de avances del trabajo y control de cumplimiento de metas. Indican a su vez, que no inspeccionan si existen riesgos laborales ni monitorean y menos preguntan cómo se siente el trabajador.

Ante la pregunta *¿Su jefe/empleador le proporciona herramientas para evitar riesgos en su trabajo?* Los entrevistados indican que sus empleadores sí les han proporcionado herramientas contra riesgos laborales, como mencionan: a través de capacitaciones, disponibilidad de botiquín de primeros auxilios, extintores y equipos de protección personal

para el personal de campo. Sin embargo, la otra mitad de los participantes afirman que sus empleadores no les brinda ningún tipo de herramientas ante riesgos, ni capacitaciones y solo les exigen cumplir las metas de la empresa.

A la pregunta *¿Cuándo fue la última vez que su jefe/empleador le realizó un examen médico?* Los entrevistados indicaron que sus empleadores les realizan exámenes médicos una vez al año, cuando ingresan a laborar y, a pesar de que en algunos casos tienen más de un año trabajando aún no les realizan un nuevo examen médico.

Ante las preguntas *¿En su centro laboral se ha implementado un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo? ¿El Comité realiza capacitaciones a los trabajadores sobre Seguridad y Salud en el Trabajo?* Los entrevistados indicaron que sí cuentan con un comité de seguridad y salud en el trabajo que les brinda capacitaciones sobre el COVID y el dengue de vez en cuando. Sin embargo, algunos de los participantes mencionaron que en las empresas donde laboran no realizan capacitaciones y menos tienen un comité.

Del **objetivo específico 3:** Explicar por qué se debe añadir a la lista de enfermedades profesionales al síndrome del desgaste profesional o “burnout” a fin de prevenir su padecimiento en los trabajadores; se realizaron las siguientes preguntas:

A la pregunta *¿En su centro laboral se pone en práctica políticas, planes o programas de la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales/profesionales?* Los entrevistados afirmaron que, en la mayoría de los casos, en los lugares donde trabajar sí se ha implementado programas, charlas e impartido información sobre la prevención antes accidentes y enfermedades profesionales. En su mayoría sobre accidentes. Por otro lado, en otros pocos casos no se ha puesto en práctica estas políticas de prevención y orientación al trabajador.

A la pregunta *¿En su centro de trabajo se realiza “pausas activas” o métodos de relajamiento de vez en cuando?* Los entrevistados nos contaron que pocas veces sus empleadores realizan métodos de relajamiento y pausas activas, pero solo esporádicamente.

Caso contrario, lo manifestado por 3 participantes quienes indican que no se realiza estas prácticas en sus centros de trabajo.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Teniendo en cuenta los antecedentes, el análisis documental y los resultados de las entrevistas plasmados en la presente investigación, se acepta la hipótesis general, de la cual establece que la aplicación del principio de prevención de la Ley 29783 evitaría o mitigaría la propagación del Síndrome del desgaste profesional en los trabajadores de Carabayllo, 2022. Así mismo se afirma que se ha recabado respuestas positivas que afianzan la presente tesis. Siendo que, de acuerdo con las preguntas formuladas a los especialistas y a los trabajadores se establece lo siguiente:

A partir de los resultados obtenidos, aceptamos la hipótesis general que establece que la aplicación del principio de prevención de la Ley 29783 evitaría o mitigaría la propagación del Síndrome del desgaste profesional en los trabajadores de Carabayllo, 2022.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Navarrete (2021) quien señala que la prevención de los riesgos laborales garantiza los derechos de los trabajadores, y la falta de regulación del estrés laboral supone una exposición a los trabajadores, y que el establecimiento de mesas de diálogo entre el Estado y empleadores protegería a los trabajadores ante el síndrome del “burnout”. Lo plasmado por este autor es acorde a lo planteado en esta investigación.

Por otra parte, se difiere con lo que establece Martínez (2020) quien señala la importancia de establecer medidas preventivas ante el síndrome del burnout en el personal de salud a través de la aplicación de la prueba de Maslash, ya que estas pruebas miden el grado del sufrimiento del síndrome del desgaste profesional. Sin embargo, esta medida sería solo el primer paso de monitoreo y control, mas no de prevención.

Ahora bien, de lo planteado por los especialistas en las entrevistas realizadas, concuerdo con ellos, ya que, efectivamente, los empleadores tienen la obligación de tomar las acciones necesarias a fin de proteger la vida, la salud e integridad de sus trabajadores, y mediante la toma

de estas medidas se da cumplimiento a lo dispuesto por la Norma de Seguridad y Salud en el Trabajo y se garantiza el bienestar de los trabajadores. Por otra parte, respecto a la respuesta negativa de uno de los entrevistados, estoy en desacuerdo, porque si bien no existe una regulación explícita sobre la protección del trabajador ante el Síndrome del desgaste profesional, sí contamos con un cuerpo normativo de Seguridad y Salud en el Trabajo que se basa en principios de prevención, protección, salud integral, responsabilidad, que debe y tiene la obligación de acatar y respetar el empleador, no en base a una sola razón o enfermedad o circunstancia, sino en base al cuidado del bienestar general de su trabajador. Razón por la cual, debe existir voluntad política por parte del Estado de crear o establecer lineamientos que establezcan medidas de protección de la psiquis de los trabajadores y los potenciales resultados ante la exposición de estos a riesgos psicosociales, entonces así los empleadores tendrían un panorama más claro sobre el Síndrome del desgaste profesional e implementarían políticas dentro de sus organizaciones. Pero lamentablemente no es así, por ende, se ha propagado este síndrome en los trabajadores, no solo de Carabayllo, sino del país.

A partir de los resultados obtenidos, aceptamos la primera hipótesis específica que establece que actualmente existe propagación del síndrome del desgaste profesional en los trabajadores de Carabayllo, 2022.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Diaz (2021) quien menciona que gran parte de los peruanos sufre de estrés laboral causado por la competitividad laboral. Lo dicho por este autor es compatible con lo plasmado en la presente tesis. Ya que, ante la existencia de factores de estrés psicosociales en el centro laboral sin resolver, cada vez más trabajadores caen en un Síndrome del desgaste profesional directa o indirectamente.

Lo anteriormente señalado también se afianza con lo manifestado por los trabajadores del distrito de Carabayllo que fueron entrevistados y quienes afirmaron que, al transcurrir el tiempo sienten que su rendimiento ha reducido, se sienten cada vez más agotados por las horas

de trabajo, la carga excesiva y la imposición de llegada a metas. De lo cual, lo afirmado por los participantes, coincide con la OMS (2019) que indica que, el agotamiento, la frustración y la pérdida de eficacia son características de este síndrome. Por lo que al sentir cansancio físico-mental y estrés genera que los trabajadores disminuyan su rendimiento en la ejecución de sus funciones y se sientan frustrados por no percibir un crecimiento personal y profesional.

En cuanto a los resultados obtenidos, aceptamos la segunda hipótesis específica que establece que en el distrito de Carabayllo no se ha implementado la aplicación del principio de prevención de la Ley 29783 ante la aparición del síndrome del desgaste profesional, durante el 2022.

Estos resultados guardan relación con lo concluido por Bravo (2019) quien afirma que la legislación existente en el País sobre Seguridad y Salud en el Trabajo y, en específico respecto al deber de prevención de los empleadores tiene un desarrollo precario y no es adecuado para la actualidad laboral. Lo indicado por este autor es totalmente acorde con los planteado en el presente trabajo de investigación.

Así mismo, los resultados obtenidos guardan relación con lo manifestado por Zea y Márquez (2022) quienes plantean la necesidad de una política que mejore la normativa sobre el principio de prevención. Lo anteriormente plasmado también guarda coherencia con lo relatado por los trabajadores de Carabayllo quienes expresaron que sus empleadores no tienen una política de prevención de enfermedades profesionales y tampoco tienen un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo que les oriente y/o capacite al respecto.

De lo manifestado por los especialistas, concuerdo con ellos, quienes manifiestan que en la actualidad no se ha implementado adecuadamente el principio de prevención ante este síndrome del desgaste profesional, ya que según la línea de investigación el principio de prevención conlleva pasos y etapas, de las cuales la aplicación de estrategias es una de ellas, por lo que consideramos que el principio de prevención consiste primero, en la determinación

de riesgos laborales, consiguiendo a ello la evaluación de los trabajadores; siguiendo, el control de aquellos riesgos y la planeación de mitigación, y por último el tratamiento a los trabajadores perjudicados. Pasos que no se cumple en la realidad. Aunado a ello, si bien se cuenta con la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, creemos que debería darse prioridad al accionar preventivo por parte del empleador por encima de lo que está plasmado en aquel cuerpo normativo que se cumple muy poco.

De acuerdo con los resultados obtenidos, aceptamos la tercera hipótesis específica que establece que es de suma importancia incorporar a la lista de enfermedades profesionales al síndrome del desgaste profesional a fin de prevenir su padecimiento en los trabajadores.

Estos resultados guardan relación con lo propuesto por Díaz (2019) quien plantea que se incluya al estrés laboral como una enfermedad profesional a la Norma Técnica del MINSA y que su consecuencia sea la incapacidad temporal. Lo manifestado por este autor es compatible con el objetivo específico tercero de la presente tesis, debido a que al no estar protegido a través de una norma este nuevo problema de salud ocupacional, tiene como consecuencia directa que los empleadores no protejan a los trabajadores ante el padecimiento de este síndrome del desgaste profesional y no exista, por ende, una política de prevención al respecto. Sin embargo, se discrepa en torno a catalogar como resultado la incapacidad temporal, ya que, este diagnóstico lo debería hacer un médico. Por ahora se debería empezar con políticas preventivas para contrarrestar este síndrome del desgaste profesional, en principio a través del MTPE y del MINSA. Y recién, posteriormente generar una obligación de los empleadores de prevenir, controlar y monitorear riesgos psicosociales laborales que provoquen este síndrome, y que, al mismo tiempo, con esta inclusión a la lista de enfermedades ocupacionales, estos opten por tomar medidas de reinserción, reincorporación o adecuación a mejores condiciones y/o puestos a los trabajadores.

De otro lado, se obtuvo como resultados que, los especialistas coincidieron en que se debería incluir al Síndrome del desgaste profesional a la lista de enfermedades ocupacionales, y que esto sería un gran avance. De lo cual, se concuerda en absoluto con lo referido por los entrevistados, teniendo en cuenta sobre todo que la OMS (2019) reconoció al Síndrome del Trabajador Quemado (o del desgaste profesional como lo tratamos en la presente tesis) como una enfermedad profesional, en esta onceava clasificación, capítulo 24 llamado “Factores que influyen en el estado de salud o el contacto con los servicios de salud”, y en la categoría de “problemas asociados con el empleo y desempleo”. Por lo cual, según lo planteado en la presente investigación, Perú por defecto debería considerarlo como enfermedad ocupacional, y prevenirla.

Finalmente, de los resultados obtenidos, aceptamos la cuarta hipótesis específica que establece que, las consecuencias de padecer el síndrome del desgaste profesional no se encuentran vinculado a una causa justa de despido.

Los resultados obtenidos guardan relación con lo que sostiene Gorelli (2004) quien manifiesta que no constituye el despido si la deficiencia del trabajador es producto de factores externos o de circunstancias imputables al empleador, como el mal funcionamiento de herramientas y máquinas, falta de medios de trabajo, malas condiciones del lugar de trabajo, defectos en la infraestructura o instalaciones, o de otras causas externas que afecten a los trabajadores.

Estos resultados guardan relación con lo declarado por los especialistas entrevistados, quienes manifiestan que, al aceptar a un trabajador con resultados poco favorables en su examen psicológico de entrada obliga al empleador a asumir el riesgo y las consecuencias de su contratación, y, por ende, no podría despedirlo luego ya que, su contratación resultaría su protección ante un despido. De lo cual es acorde con la presente tesis, ya que el realizar exámenes psicológicos no se trata de que, de acuerdo con los resultados, prescindir de los

servicios de alguien, sino de ubicar a este a un espacio donde se acomode a sus circunstancias, debido a que, este Síndrome del desgaste profesional es causado por la falta del deber de prevención del empleador, por lo que no debería ser causal de despido. Por otra parte, no debería considerarse como causal de despido, ya que no se encuentra estipulado de tal forma en la Ley.

VI. CONCLUSIONES

6.1 Se determinó que la aplicación del principio de prevención de la Ley 29783 evitaría o mitigaría la propagación del Síndrome del desgaste profesional en los trabajadores de Carabayllo, 2022. Puesto que, al perfeccionar y profundizar la implementación del principio de prevención, ya establecido en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, como una herramienta de enfoque preventivo y corrector, obligaría a los empleadores a tomar acciones preventivas ex ante a fin de evitar la generación del síndrome del desgaste profesional; y, ex post cuya finalidad sería mitigar y atenuar su padecimiento. De igual manera, existe la necesidad de un control constante por parte de las autoridades del Estado, a través de la Sunafil, que garantice en todo momento, que los empleadores establezcan las condiciones necesarias que protejan la seguridad, salud, vida y bienestar de los trabajadores en sus centros de trabajo.

6.2 Se identificó que, actualmente existe propagación del síndrome del desgaste profesional en los trabajadores de Carabayllo, 2022. Ya que, en alusión a lo que plantea la OMS (2019), el síndrome del desgaste profesional es el estado de insatisfacción de un trabajador que siente agotamiento y pérdida de energía, negativismo en cuanto a su crecimiento profesional y pérdida de eficacia en sus funciones. Y que, además, este síndrome se manifiesta por etapas y no aparece repentinamente, generando un estado de estrés permanente como indicaron los especialistas. Y ello lo corroboramos con los resultados de las entrevistas, de las cuales se advierte que los trabajadores de Carabayllo señalan que su rendimiento se ha visto reducido desde que empezaron a trabajar, que sienten estrés y se sienten agotados por la carga laboral, presión y largas horas de trabajo.

6.3 Se determinó y analizó que, en el distrito de Carabayllo no se ha implementado la aplicación del principio de prevención de la Ley 29783 ante la aparición del síndrome del desgaste profesional, durante el 2022. Puesto que, en las empresas no se está cumpliendo el principio de prevención ante la aparición de los riesgos psicosociales, y menos aún se protege

al trabajador de la exposición a estos. Pues se ha demostrado la falta de interés y compromiso de algunos empleadores, de garantizar la vida, la salud y seguridad de sus trabajadores. Razón por la cual es indispensable que se cree conciencia de cumplimiento en los empleadores, a nivel de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante la participación por parte del Estado y, que se genere un esquema de prevención-control-mitigación ante el Síndrome del Desgaste profesional de cumplimiento obligatorio.

6.4 Se explicó y determinó que, es de suma importancia incorporar a la lista de enfermedades profesionales al síndrome del desgaste profesional a fin de prevenir su padecimiento en los trabajadores. Ya que, sería un gran avance que el Síndrome del desgaste profesional sea incluido en la lista de enfermedades profesionales que establece la Norma Técnica del MINSA N° 480-2008 MINSA/DGSP, como una enfermedad generada por un agente psicosocial, a fin de que se reconozca como enfermedad ocupacional taxativamente, se conozca sus características, fases y síntomas, y sea objeto de protección. De esta forma los empleadores tendrían conciencia de su importancia y tomarían acciones preventivas al respecto. A su vez, su padecimiento sería tratado por los seguros que les corresponde a los trabajadores.

6.5 Se concluyó que, las consecuencias de padecer el síndrome del desgaste profesional no se encuentran vinculado a una causa justa de despido. De la presente investigación se concluye que el posible padecimiento de un Síndrome del desgaste profesional no puede estar vinculado a una causa justa de despido; en principio, porque el artículo 60° del Decreto Legislativo 728 (1997) establece cuáles son las causas justas de despido, y dentro de las cuales no se ubica al SDP; por otro lado, si se llegase a reconocer al síndrome del desgaste profesional como enfermedad ocupacional, su efecto sería establecer una incapacidad solo temporal, por lo que la acción del empleador sería reincorporar al trabajador en un área donde se adecue sus circunstancias, mas no despedirlo.

VII. RECOMENDACIONES

7.1 Se recomienda que, los empleadores implementen anualmente un Plan de prevención y Gestión de riesgos psicosociales a través de los siguientes pasos: primero, fijación del rubro y/o actividad económica de la empresa; segundo, determinar todos los riesgos laborales existentes o potenciales según el rubro y actividad económica y, principalmente considerar aquellos riesgos psicosociales indicados en el presente trabajo de investigación. A su vez, establecer medidas técnicas y administrativas que ayuden a paliar los efectos negativos de estos riesgos hacia los trabajadores. Tercero, realizar exámenes psicológicos a los trabajadores cada 6 meses y, a través de los resultados conseguidos tratar a los trabajadores con terapias psicológicas, capacitaciones y adecuarlos a puestos que se adecuen a sus condiciones y en donde puedan desarrollarse profesionalmente.

7.2 Se recomienda que, las empresas implementen políticas de prevención y control ante la aparición del Síndrome del desgaste profesional, problema actual que es causado por factores de riesgos psicosociales que hemos desarrollado en la presente investigación. Por lo que se necesita que se elaboren y lleven a cabo políticas preventivas con dirección del empleador y gerencia y, que sean ejecutadas y monitoreadas por los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo. Aunado a la participación de los trabajadores a través de sus ideas y propuestas para mejorar el ambiente laboral, pedidos de mejoras técnicas y de Gestión, e incluso considerar las denuncias de los trabajadores de casos de hostilidad laboral en sus áreas.

7.3 Se recomienda a los empleadores asumir mayor compromiso respecto al cumplimiento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y a los principios que fundamentan el mencionado cuerpo normativo. Respecto a medidas administrativas, el empleador puede gestionar la adquisición de escritorios y sillas ergonómicas, colocar buena iluminación y ventilación, así como protectores para los monitores a fin de que no generen tensión muscular y cansancio visual en los trabajadores de oficina, respectivamente. Y en

cuanto a medidas preventivas contra el Síndrome del desgaste profesional, se recomienda brindar capacitaciones constantes a los trabajadores a fin de que mejoren sus habilidades y aumenten sus conocimientos profesionales. Así como charlas y conferencias de especialistas (psicólogos) que les enseñen a controlar el estrés y el manejo de riesgos psicosociales. Por otro lado, sería ideal que los trabajadores tengan acceso a un asesoramiento jurídico disponible en cada empresa, a fin de que estos puedan ser instruidos sobre situaciones que ellos creen que se están vulnerando sus derechos como trabajadores.

7.4 Se recomienda que, atendiendo a la necesidad de prevenir el Síndrome del desgaste profesional, el Estado, a través del MINSA agregue al Síndrome del desgaste profesional a la lista de enfermedades profesionales plasmado en la Norma Técnica del MINSA, Resolución Ministerial N° 480-2008 MINSA/DGSP. Puesto que, si bien el MINSA ha establecido la lista de enfermedades profesionales ordenadas en seis grupos causadas por agentes químicos, físicos, biológicos, por inhalación de sustancias, otros agentes que afectan a la piel, y agentes carcinogénicos; hasta la actualidad, no se ha establecido enfermedades profesionales causadas por agentes psicosociales, como lo es el síndrome del desgaste profesional. Por tal motivo, surge la necesidad de crear un séptimo grupo de enfermedades ocupacionales causado por agentes psicosociales. Y, por consiguiente, su inclusión taxativa en la lista, sus características y el tratamiento a seguir. Con la finalidad de que, en principio el empleador reconozca al síndrome como tal; sienta la obligación de prevenirlo y mitigar su aparición; conocer sus características y sintomatología; y, que sea tratado por los seguros que le corresponde al trabajador.

7.5 Se recomienda que, mediante el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo CNTPE, organismo de diálogo laboral creado por el Ministerio de Trabajo y mecanismo de diálogo por el cual se generan políticas laborales, se cree una sesión especial en torno a medidas de prevención y mitigación del Síndrome del Desgaste Profesional en los trabajadores a fin de que se acuerde y concierte la necesidad de implementar un Plan de

prevención ante esta nueva problemática. Y del mismo modo, se elabore un informe sobre las políticas de prevención del Síndrome del desgaste profesional en materia de trabajo (Gobierno del Perú, 2014).

VIII. REFERENCIAS

- Bazán, N. (2019). La carga probatoria en los procesos laborales sobre indemnización por accidentes de trabajo [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio institucional USAT. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2489/1/TL_BazanDelgadoNadiaRubi.pdf
- Berón, G. (18 de agosto de 2022). El síndrome del quemado o burnout. Desarrollo Social del Municipio de Morón. <https://www.trabajo.gba.gov.ar/paneles-y-ponencias/tramitacion-administrativa/beron.pdf>
- Bravo, L. (2019). El debido cumplimiento del deber de prevención como eximente o atenuante de responsabilidad civil de los empleadores ante riesgos laborales [Tesis para título profesional de abogado]. Repositorio institucional USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7270/Bravo%20Senmach%20Luis%20Mart%c3%adn.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Calderón, A. (2022). El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en época de cambios. Problemas actuales. Gaceta Jurídica S.A, 584.
- Casación Laboral N° 11947-2015 Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. (30 de noviembre de 2015). https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/06/Accidente-laboral-por-la-muerte-del-trabajador-Cas.-Lab.-11947-2015-Piura-Legis.pe_.pdf
- Casación laboral N° 4258 Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. (30 de septiembre de 2016). <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/08/Cas.-Lab.-4258-2016-Lima-LP.pdf>

- Casación Laboral N°10491-2015 Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. (2 de noviembre de 2015). https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/06/Cas.Lab_-10491-2015-Jun%C3%ADn-Legis.pe_.pdf
- Castañeda - Sánchez, V., Herrera - Cardona, A. (junio de 2020). Síndrome de trabajador quemado: Existencia de Burnout sector salud. Cultura del Cuidado Enfermería (Bogotá), 13. <file:///C:/Users/rosas/Downloads/Dialnet-SindromeDeTrabajadorQuemado-7818318.pdf>
- Chian, L., Crisóstomo, G., Morey, R., & Rojas, J. (2022). Síndrome de Burnout y el clima laboral durante el trabajo remoto en 4 empresas privadas en Lima Metropolitana. Año 2021 [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio científico de ISIL. <https://repositorio.isil.pe/bitstream/123456789/107/1/S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20y%20el%20clima%20laboral%20durante%20el%20trabajo%20remoto%20en%204%20empresas%20privadas%20en%20Lima%20Metropolitana%20A%C3%B1o%202021%20%281%29.pdf>
- Código de Trabajo Chileno. (28 de mayo de 1931). <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-95516.html>
- Comunidad Andina. (26 de septiembre de 2005). Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo Decisión 584. Notas de prensa secretaria general del CAN. <https://www.comunidadandina.org/notas-de-prensa/instrumento-andino-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-ya-tiene-reglamento/>
- Cotera, R. (2022). Los factores de riesgos psicosociales en el trabajo y contribuciones en base a la experiencia comparada [Tesis de postgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional PUCP.

https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/25022/COTERA_CERRON_ROMINA_LISSETH.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Decreto 47 Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (13 de septiembre de 2021)

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1168366&idParte=10285082>

Decreto Supremo N° 004-2014-TR que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (7 de abril de 2014).

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2367077/2014-05-23_004-2014-TR_3489.pdf?v=1636078469

Decreto Supremo N° 005-2012-TR Reglamento de la Ley N° 29873, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. (1 de noviembre de 2016).

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571763/Decreto_Supremo_N__005-2012-TR.pdf

Decreto Supremo N° 009-2005-TR. Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. (29 de septiembre 2005). [https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/12-](https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/12-03_Reglamento_de_Seguridad_y_salud_en_el_trabajo_2005-09-29_009-2005-TR_487.pdf)

[03_Reglamento_de_Seguridad_y_salud_en_el_trabajo_2005-09-29_009-2005-TR_487.pdf](https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/12-03_Reglamento_de_Seguridad_y_salud_en_el_trabajo_2005-09-29_009-2005-TR_487.pdf)

Díaz, L. (2021). Reconocimiento del estrés laboral como factor de riesgo psicosocial, causal de incapacidad temporal para el trabajo [Tesis para optar el título de Abogado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio institucional de USAT.

https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3230/1/TL_DiazSoplapucoLinda.pdf

Echegaray, X. (2019). Burnout y calidad de vida laboral en empresas públicas y privadas [Trabajo de Suficiencia Profesional, Universidad de Lima]. Repositorio institucional de U Lima.

<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13187/Echegaray%20Luperdi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fidalgo, M. (2002). Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout": definición y proceso de generación. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España. https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_704.pdf

Godoy, M. (2022). Sistema de gestión de prevención de riesgos laborales y la protección del trabajador en una empresa del sector gráfico y publicitario en Lima-Perú, 2021 [Tesis de postgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional UNMSM. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/18235>

Guerrero, V. (2015). Manual de Derecho del Trabajo. Grupo editorial Lex y Iuris.

Gutiérrez, A., Ortiz, A., Corpas, A. (2020). Análisis del estrés laboral en una muestra de abogados que ejercen en el campo del derecho penal en Bogotá, como un aporte para generar propuestas de mitigación y afrontamiento Tesis de postgrado, Escuela Colombiana de Carreras Industriales]. Repositorio institucional de ECCI. <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1006/An%C3%A1lisis%20del%20estr%C3%A9s%20laboral%20en%20una%20muestra%20de%20abogados%20que%20ejercen%20en%20el%20campo%20del%20derecho%20penal%20en%20Bogot%C3%A1%2C%20como%20un%20aporte%20para%20genera>

Hernández, R. (2010). Metodología de la investigación. (5° ed.). México D.F: McGraw-Hill.

Hernández, R. (2014). Metodología de la Investigación. (6° ed.). México D.F: Interamericana editores.

INSST Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (14 de enero de 2022). Ministerio de Trabajo y Economía Social. Obtenido de <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/sindrome-de-desgaste-profesional-burnout>

Instituto Nacional de Estadística e informática (14 de enero de 2023). Situación del Mercado laboral en Lima Metropolitana. <file:///C:/Users/jmachucav/Downloads/01-informe-tecnico-mercado-laboral-oct-nov-dic-2022.pdf>

Ley 16744 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (23 de enero de 1968). <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=28650>

Ley N°19587 Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo. (28 de abril de 1972). <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-19587-17612/texto>

Ley N° 26842. Ley General de Salud. (15 de julio de 1997). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/284868/ley-general-de-salud.pdf?v=1572397294>

Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. (20 de agosto de 2011). <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=38>

Ley N° 30947 Ley de Salud Mental. (30 de abril de 2019). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1484216/Ley%20N%C2%BA%2030947.pdf.pdf?v=1608073034>

Ley N° 31246 que modifica la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. (04 de marzo de 2021). <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1966676-1>

Maslach, C., Jackson, S. (1981). El síndrome de burnout: investigación, teoría, intervenciones actuales. Jones JW.

Mingote, J. (1998). Síndrome de burnout o síndrome de desgaste profesional. Formación Médica Continuada.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). Guía del Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1348232/Gu%C3%ADa%20del%20Comit>

%C3%A9%20o%20Supervisor%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabaj
o.pdf

Naciones Unidas (10 de diciembre de 1948). Declaración Universal de Derechos Humanos.
https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

National Geographic (21 de noviembre de 2022). National Geographic Salud. Síndrome de burnout: síntomas, tratamiento y cómo enfrentar esta enfermedad:
<https://www.nationalgeographicla.com/ciencia/2022/11/sindrome-de-burnout-sintomas-tratamiento-y-como-enfrentar-esta-enfermedad>

Navarrete, M. (2021). Manejo del burnout o síndrome de estar quemado por el trabajo (SQT) en la prevención de riesgos laborales como garantía de derechos de los trabajadores. [Tesis de postgrado, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio institucional de UASB. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8804/1/T3856-MDEE-Navarrete-Manejo.pdf>

Núñez, C. (2019). La prevención de riesgos laborales en Chile: Algunas reflexiones sobre la deuda de seguridad empresarial. *Lex Social*, p. 2.

Oficina Internacional del Trabajo. (1964). Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 48° reunión CIT. OIT (núm. 121). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R121

Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2007). Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos profesionales. https://www.minsalud.gov.co/riesgosProfesionales/Documents/ENCUESTA%20SALUD_RP.pdf

Organización Internacional del Trabajo (21 de enero de 2020). La seguridad y salud en el trabajo como pilar de una conducta empresarial responsable.

https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_735199/lang--es/index.htm

Organización Mundial de la Salud. (2019). CIE-11 Clasificación Internacional de Enfermedades para Estadísticas de Mortalidad y Morbilidad. (11° Ed.). Ginebra:

Paccini, E. (2021). Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo. Lima: Gaceta Jurídica S.A.

Remolina, C., García, I. (2018). Propuesta para prevenir enfermedades laborales en el proceso operativo de la empresa Centro de Contacto y BPO S.A. [Tesis de postgrado, Escuela Colombiana de Carreras Industriales]. Repositorio institucional de ECCI.

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2617/Proyecto%20de%20Grado%20Final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Resolución Administrativa N° 023-2020-CE-PJ, Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial. (15 de enero de 2020).

<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/3a142c004d3c8d7097839f3325f35162/RA+N%C2%B0+023-2020-CE->

[PJ.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=3a142c004d3c8d7097839f3325f35162](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/3a142c004d3c8d7097839f3325f35162/PJ.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=3a142c004d3c8d7097839f3325f35162)

Rodríguez, M. (2010). Síndrome de Burnout y factores asociados en personal de salud en tres instituciones de Bogotá en diciembre de 2010. [Tesis de postgrado, Universidad del Rosario de Colombia]. Repositorio institucional de URC.

<https://repository.urosario.edu.co/items/0f84c075-1edf-43a4-9909-24198063913c>

Rubio, M. (2012). Para conocer la Constitución de 1993. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Sala, T. (2011). Manuales Derechos de la prevención de riesgos laborales. (7° ed.). Valencia: Tirant Lo Blanch.

- Secretaría de Trabajo y Previsión Social (23 de octubre de 2018). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0
- Sotelo, J., Cubillos, J., Castañeda, J. (2019). Evaluación de Estrés Laboral y Síndrome de Burnout en Colaboradores de Firma de Abogados COOSOLISERV en la Ciudad de Bogotá [Tesis de postgrado, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Repositorio institucional de UNIMINUTO. <https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/8094/1/Evaluaci%C3%B3n%20de%20Estr%C3%A9s%20Laboral%20y%20S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20en%20Colaboradores%20de%20Firma%20de%20Abogados%20COOSOLISERV%20en%20la%20Ciudad%20de%20Bog~1.pdf>
- Zea, M., Márquez, L. (2022). El principio de prevención como componente primordial de la fiscalización laboral de la SUNAFIL en materia de la Seguridad y Salud en el Trabajo como correlato del emblemático caso Mac Donald's 2019. [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio Institucional de UTP. https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/6078/M.Zea_L.Marquez_Tesis_Titulo_Profesional_2022.pdf?sequence=1

IX. ANEXOS

Anexo A

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	CATEGORÍAS	SUB CATEGORÍAS	SUB-SUB CATEGORÍAS	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿De qué manera la aplicación del principio de prevención de la Ley 29783 evitaría la propagación del Síndrome del desgaste profesional en los trabajadores de Carabayllo, 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar de qué manera la aplicación del principio de prevención de la Ley 29783 evitaría la propagación del Síndrome del desgaste profesional en los trabajadores de Carabayllo, 2022.</p>	<p>Hipótesis general La aplicación del principio de prevención de la Ley 29783 evitaría o mitigaría la propagación del Síndrome del desgaste profesional en los trabajadores de Carabayllo, 2022.</p>	<p>C₁ Síndrome del desgaste Profesional</p>	<p>Características del síndrome del desgaste profesional (C₁)</p>	<p>-Pérdida de eficacia profesional (nivel de productividad) SC1C1</p> <p>-Agotamiento (físico-mental) SC2C1</p> <p>-Negativismo (crecimiento profesional) SC3C1</p>	<p><u>Tipo de investigación:</u> Enfoque cualitativo de tipo básico</p> <p><u>Nivel de investigación:</u> Explicativo-descriptivo</p> <p><u>Diseño:</u> No Experimental Correlacional</p> <p><u>Método:</u> Inductivo</p> <p><u>Unidad de análisis:</u> 5 especialistas en derecho laboral y 10 trabajadores de Carabayllo.</p>

<p>Problema específico ¿Cómo se desarrolla actualmente las características del síndrome del desgaste profesional en los trabajadores de Carabayllo, 2022?</p> <p>¿De qué manera se ha implementado la aplicación del principio de prevención de la Ley 29783 ante la aparición del síndrome del desgaste profesional en el distrito de Carabayllo, 2022?</p>	<p>Objetivo específico Identificar como se desarrolla actualmente las características del síndrome del desgaste profesional en los trabajadores de Carabayllo, 2022.</p> <p>Analizar de qué manera se ha implementado la aplicación del principio de prevención de la Ley 29783 ante la aparición del síndrome del desgaste profesional en el distrito de Carabayllo, 2022.</p>	<p>Hipótesis específica Actualmente se desarrollan las características del síndrome del desgaste profesional en los trabajadores de Carabayllo, 2022.</p> <p>En el distrito de Carabayllo no se ha implementado la aplicación del principio de prevención de la Ley 29783 ante la aparición del síndrome del desgaste profesional, durante el 2022.</p>	<p>C₂ Principio de prevención</p>	<p>Implementación del principio de prevención (C₂)</p> <p>Incorporación a la Lista de Enfermedades Profesionales (C₃)</p> <p>Relación con causa justa de despido (C₄)</p>	<p>-Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (SC1C2)</p> <p>-Análisis y anticipación de riesgos (SC2C2)</p> <p>-Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (SC3C2)</p> <p>-Medidas de protección (SC4C2)</p> <p>- Enfermedades Profesionales (SC1C3)</p> <p>- Procedimientos, protocolos o manuales ante Enfermedades profesionales (SC2C3)</p>	<p><u>Población:</u> Abogados, una jueza laboral, jefe de recursos humanos, docentes de Derecho Laboral y trabajadores.</p> <p><u>Muestra:</u> 15 personas. Muestra No probabilística</p> <p><u>Instrumentos:</u> -Entrevista a profundidad N°1 (5 especialistas)</p>
--	---	---	--	---	--	---

<p>¿Por qué se debe incorporar a la lista de enfermedades profesionales al síndrome del desgaste profesional a fin de prevenir su padecimiento en los trabajadores?</p>	<p>Explicar por qué se debe incorporar a la lista de enfermedades profesionales al síndrome del desgaste profesional a fin de prevenir su padecimiento en los trabajadores.</p>	<p>Es de suma importancia incorporar a la lista de enfermedades profesionales al síndrome del desgaste profesional a fin de prevenir su padecimiento en los trabajadores.</p>			<p>-Relación o no con las causas justas de despido (SC1C4)</p>	<p>-Entrevistas a profundidad N°2 (10 trabajadores)</p>
<p>¿De qué manera las consecuencias de padecer el síndrome del desgaste profesional se encontrarían vinculadas o no a una causa justa de despido?</p>	<p>Determinar si las consecuencias de padecer el síndrome del desgaste profesional se encontrarían vinculado o no a una causa justa de despido.</p>	<p>Las consecuencias de padecer el síndrome del desgaste profesional no se encuentran vinculado a una causa justa de despido.</p>				

Anexo C**GUÍA DE ENTREVISTA N° 1 A ESPECIALISTAS****GUÍA DE ENTREVISTA****Autora: Bachiller, Fati Nicol Rosas Arana****Universidad: Universidad Nacional Federico Villarreal****Facultad y escuela: Derecho**

TÍTULO DE LA TESIS: Síndrome del desgaste profesional y la aplicación del principio de prevención de la Ley 29783 en el distrito de Carabaylo, 2022

Indicaciones: El presente instrumento tendrá la finalidad de recaudar su opinión respecto al Síndrome del desgaste profesional o “síndrome del trabajador quemado / Burnout”, específicamente en relación con la regulación que debería existir de este problema de índole laboral. Se le pide responder con la mayor sinceridad y precisión las siguientes preguntas:

Entrevistado:**Cargo/Profesión/grado académico:****Institución:**

A continuación, se preguntará si autoriza la publicación de su nombre y demás aspectos que lo identifiquen como parte de la investigación.

Marcar con una (X) su respuesta. Si es positiva, se colocará abiertamente su nombre como entrevistado. Si es negativa, se le brindará un código de entrevistado.

AUTORIZO ()

NO AUTORIZO ()

I. PREGUNTAS

Objetivo general: Determinar de qué manera la aplicación del principio de prevención regulado en la Ley 29783 evitaría la propagación del Síndrome del desgaste profesional en los trabajadores de Carabayllo, 2022.

1. ¿Conoce usted en qué consiste el síndrome del desgaste profesional?

2. ¿Cree que se puede prevenir el síndrome del desgaste profesional?

Objetivo específico 1: Identificar como se desarrolla actualmente las características del síndrome del desgaste profesional en los trabajadores de Carabayllo, 2022.

3. En su entorno laboral o a través de su experiencia laboral, ¿Usted consideraría que el síndrome del desgaste profesional se viene presentado en nuestra realidad?

Objetivo específico 2: Analizar de qué manera se ha implementado la aplicación del principio de prevención de la Ley 29783 ante la aparición del Síndrome del desgaste profesional en el distrito de Carabaylo, 2022.

4. ¿En qué consiste el principio de prevención?

5. ¿A su criterio cuál es la regulación más relevante en la que se ha aplicado el principio de prevención?

6. ¿Considera que se ha aplicado el principio de prevención para casos del Síndrome del desgaste profesional?

Objetivo específico 3: Explicar por qué se debe añadir a la lista de enfermedades profesionales al síndrome del desgaste profesional o “burnout” a fin de prevenir su padecimiento en los trabajadores.

7. ¿Cuál es la relevancia de contar con un listado de enfermedades profesionales?

8. ¿Considera usted que se debe añadir a la lista de enfermedades profesionales al Síndrome del trabajador quemado o burnout?

Objetivo específico 4: Determinar si las consecuencias de padecer el síndrome del desgaste profesional se encuentran vinculado o no a una causa justa de despido.

9. ¿El síndrome del desgaste profesional resultaría una causal de despido por capacidad o conducta del trabajador?

10. ¿Puede considerarse el síndrome del desgaste profesional una causa justa de despido?

11. Para finalizar ¿Cómo cree usted que debería regularse un esquema para contrarrestar de mejor manera el síndrome del desgaste profesional?

Anexo D**GUÍA DE ENTREVISTA N° 2 A TRABAJADORES****ENTREVISTA A TRABAJADORES****Objetivo:**

La presente entrevista tiene por objeto obtener aportes que sustenten las hipótesis planteadas al problema de mi investigación.

Datos del entrevistado:

Nombre:

Sexo/ edad:

Cargo:

A continuación, se preguntará si autoriza la publicación de su nombre y demás aspectos que lo identifiquen como parte de la investigación.

Marcar con una (X) su respuesta. Si es positiva, se colocará abiertamente su nombre como entrevistado. Si es negativa, se le brindará un código de entrevistado.

AUTORIZO ()

NO AUTORIZO ()

NOTA: El material es confidencial en lo que respecta a la identidad individual y/o colectiva de los entrevistados, si su respuesta es negativa se procederá solamente a identificarlo genéricamente, por ejemplo: “supervisor, asistente, coordinador, administrador”

1. ¿Conoce en qué consiste el síndrome del desgaste profesional o es un término nuevo para usted?
2. ¿Últimamente ha sentido síntomas físicos como pérdida de energía, desgaste o fatiga en su centro laboral?
3. ¿Siente que su rendimiento ha reducido desde que empezó a laborar en su trabajo actual?
4. ¿Se siente conforme con su trabajo?
5. ¿Percibe un crecimiento profesional personal en su centro de trabajo?
6. ¿Cuántas horas trabaja al día?
7. ¿Se siente estresado por las funciones que realiza?
8. ¿Cada cuánto tiempo su jefe/empleador realiza inspecciones o monitoreos en su centro de trabajo?
9. ¿Su jefe/empleador le proporciona herramientas para evitar riesgos en su trabajo?
10. ¿Cuándo fue la última vez que su jefe/empleador le realizó un examen médico?
11. ¿En su centro laboral se ha implementado un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo?
12. ¿El Comité realiza capacitaciones a los trabajadores sobre Seguridad y Salud en el Trabajo?
13. ¿En su centro laboral se pone en práctica políticas, planes o programas de la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales/profesionales?
14. ¿En su centro de trabajo se realiza “pausas activas” o métodos de relajamiento de vez en cuando?

Anexo E

RESULTADOS DE ENTREVISTAS A ESPECIALISTAS

Categorías subcategorías	E1 EC	E2 EM	E3 MOR	E4 CC	E5 EA
<p>C1 Características del síndrome del desgaste profesional</p> <p>¿Conoce Usted en qué consiste el Síndrome del desgaste profesional?</p>	<p>Sí, entiendo que este síndrome es una medida del estrés permanente de los trabajadores generado por condiciones de trabajo no favorables que podrían alterar el rendimiento en el trabajador.</p>	<p>Sí, si conozco.</p>	<p>Sí, si conozco.</p>	<p>Se basa en situaciones de estrés que siente el trabajador. Tuve acercamiento en una entidad en el que se llevó a cabo el lineamiento “programa nacional aurora” en atención y prevención ante el síndrome del agotamiento. Sí lo conozco, porque a través de recursos humanos lo vemos.</p>	<p>Sí, este síndrome llamado burnout o de estar quemado es la respuesta del organismo ante la presión del trabajo que se realiza, el poco apoyo que brinda el empleador en recursos para que esta labor se desarrolle (falta de capacitación adecuada, poco personal, poco tiempo para el desarrollo del trabajo) aunado a las frustraciones de sentirse abrumado, desmotivado por el mismo hecho de no poder dar más de su esfuerzo en el trabajo.</p>

<p>SC1C1 y SC2C1 Pérdida de eficacia profesional y Agotamiento</p> <p>¿Cree que se puede prevenir el Síndrome del desgaste profesional?</p>	<p>Sí, sin duda.</p>	<p>Hoy en día no, puesto que no existe regulación precisa para efectos de conocer esta situación que ya no solamente es normativa, laboral, sino también de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Sí, por supuesto.</p>	<p>Sí, claro. Primero hay que tener un estudio sobre factores y riesgos sociolaborales para poder plantear estrategias de prevención dependiendo los enfoques y los riesgos que se encuentren en cada cultura organizacional.</p>	<p>Sí, primero adoptando medidas técnicas y administrativas.</p>
<p>SC3C1 Negativismo (no percibir crecimiento profesional)</p> <p>En su entorno laboral o a través de su experiencia laboral, ¿Usted consideraría que el síndrome del desgaste profesional se viene presentando en nuestra realidad?</p>	<p>Sí, se presentan en aquellas empresas que no han implementado estrategias que mitiguen estas características que se presentan. Alternativas como descansos pausados, condiciones laborales, clima.</p>	<p>Sí, por supuesto. Justamente por la falta de regulación laboral.</p>	<p>Sí. Considero que se viene presentando dado problemas que afectan el rendimiento laboral de los trabajadores en el sector público y privado y ello perjudica la respuesta que se le brinda al consumidor, cliente y ciudadanía en general quebrando el principio de confianza.</p>	<p>Sí. El Comercio hizo un estudio que, de cada 10 trabajadores, 7 sufren el desgaste laboral y eso tiene que ver con salud mental. En Perú la salud mental no ha sido regulada ni hay presupuesto y mucho menos habrá una política de cuidado respecto al síndrome del desgaste profesional.</p>	<p>El trabajo se centra en el desgaste profesional de los trabajadores de Carabayllo en el año 2022, desconozco el número de centros de trabajo, condiciones o sectores económicos en los que se desarrollan y la cantidad de trabajadores, por eso no puedo dar una respuesta en específico. Trasladando a otra realidad, como el sector salud ahí sí se presenta.</p>

<p>C2 Implementación del principio de prevención</p> <p>¿En qué consiste el principio de prevención?</p>	<p>En aplicar técnicas y estrategias que mitiguen la posibilidad de un síndrome del desgaste profesional implementando procesos internos que regulen el trabajo, que establezcan claramente las funciones, buen ambiente laboral y reglas claras.</p>	<p>Es de vital importancia solucionar este síndrome porque el trabajador al no estar cómodo por no tener condiciones laborales suficientes genera un detrimento en sus actividades por causa del empleador. Vemos que la reducción es generada por la falta de condiciones repercutiendo en su salud. A Esta nueva enfermedad le falta regulación a nivel laboral en favor del trabajador.</p>	<p>Consiste en una máxima que implica el conjunto de lineamientos destinados a evitar perjuicios a nivel emocional, laboral, social y físico entre la masa laboral y la empresa.</p>	<p>Consiste en realizar actividades que puedan coadyuvar a que un riesgo se pueda atenuar ante un supuesto que pueda ocurrir. Es decir, dotar de herramientas a los trabajadores para poder prevenir complicaciones a nivel de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Consiste en que el empleador garantice a los trabajadores los medios necesarios para optimizar las labores en el centro de trabajo, protegiendo la vida, la salud y bienestar de los trabajadores, considerando factores sociales y biológicos en función del sexo.</p>
<p>SC1C2 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>	<p>La ley establece una serie de regulaciones que juntas logran de alguna manera mitigar este síndrome. Y sobre todo ahora con el tema del COVID se ha masificado. En nuestro caso, aplicamos las 100</p>	<p>Últimamente, sobre la Ley de bandas salariales, porque sin esta ley cualquiera antes podía tener un sueldo elevado, y otra persona no postulaba o era excluido. Que por ser amigo del gerente ganaba más, y otro con experiencia</p>	<p>Una de las regulaciones más relevantes en este sentido es la Directiva 89/391/CEE del Consejo en el país de España, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la</p>	<p>A mí me parece muy interesante en cuanto a temas de salud mental la prevención que se ha hecho el hostigamiento sexual laboral. Y justamente se llama “ley de prevención” y otras prácticas como el programa nacional</p>	<p>Las regulaciones actuales existen, como la propia ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, la propia creación de SUNAFIL, tenemos buenas normas, pero no se siempre se cumplen.</p>

<p>¿A su criterio cuál es la regulación más relevante en la que se ha aplicado el principio de prevención?</p>	<p>mejores empresas del país, nos ceñimos a una serie de preceptos para llegar a estar dentro de las 100 mejores. Implementando medidas para que la empresa sea más competitiva y beneficiosa hacia sus empleados, con sus beneficios, programas de bonos, cumplimiento de metas, etc.</p>	<p>no. Esta ley previene este factor discriminatorio. Este principio de prevención atañe a las realidades discriminadoras, hostiles y realidades de estas enfermedades que muchas veces son originadas por la negligencia, inclusive el dolo por parte del empleador.</p>	<p>seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.</p>	<p>aurora del 2017 que regula internamente estos lineamientos para prevenir este síndrome en mujeres víctimas de violencia.</p>	
<p>SC2C2 Análisis y anticipación de riesgos</p> <p>¿Considera que ha aplicado el principio de prevención para casos del desgaste profesional?</p>	<p>No se ha aplicado específicamente, pero sí ha servido para aplicarlo para este síndrome. No hemos tenido un comité para conversar e implementar medidas para el síndrome, pero lo hemos hecho para otras cosas que ha servido colateralmente.</p>	<p>Hoy en día si un trabajador se queja a Sunafil aduciendo que tiene el síndrome, Lo máximo que hará será multar a la empresa por no colocarle situaciones específicas, no darle los epps a un obrero, eso está tipificado y existe. Pero Sunafil no iría más allá y analizar la impericia o negligencia del empleador si produjo</p>	<p>Sí en países de la comunidad europea se han aplicado obteniendo buenos resultados, ello congratula un mejor clima laboral entre los trabajadores y empleadores. Pero, en el País no.</p>	<p>El caso más tangible que tengo son las actividades de salud mental o evaluaciones de riesgo sociolaboral que se hacen en entidades públicas respecto a este síndrome y lo que implica este agotamiento. Por ejemplo, la distancia para acudir al trabajador, el tipo de estrés por el tipo de trabajo que tienen,</p>	<p>Primero hay que determinar a qué sector económico nos referimos, para luego ver las actividades que desarrollan y analizar la situación laboral de sus trabajadores y su rendimiento, luego de ello ver si este bajo rendimiento se debe al síndrome del desgaste profesional y si el empleador aplicó el</p>

		o no una situación psicológica contra el trabajador, ya que no está regulado. Por ello no hay una aplicación del principio de prevención para este síndrome. Sunafil no atienden estos reclamos.		etc. Pero son prácticas aisladas, no se encuentran articuladas, no tienen un respaldo en una norma con rango de ley. Solo la que te comento, y es bueno porque se ve que hay entidades que están actuando para poder prevenir este síndrome.	principio de prevención.
SC3C2 Medidas de protección	Sunafil o MINSA, deberían establecer políticas claras sobre las pausas activas, políticas de beneficios y algunas deberían ser obligatorias y la mayoría opcionales, porque no se trata tampoco de cargar a las empresas. Se conoce de alguna manera este síndrome, pero se debería formalizar en alguna norma, establecer pautas obligatorias y opcionales para que	Hoy en día está muy distante de regularla. Para mitigar esta enfermedad ocupacional muy nueva tendrían que intervenir varios actores como Ministerio de Trabajo, Sunafil y el MINSA, y obligar a las empresas que realicen examen psicológico como un requisito sine qua non. Porque hasta ahora la norma no regula situaciones que generan impactos psicológicos. Es de	Sí concuerdo con ello dado que, si a nivel internacional, ya se ha contemplado que en las legislaciones de cada país se vislumbren avances respecto a este síndrome, no debería ser nuestro país ajeno a esta realidad que afecta fácticamente a decenas de personas. Es urgente que la clase política y los tecnócratas del Ministerio de Salud, Trabajo y Promoción del Empleo y	Yo creo que tu propuesta de incorporar entre las enfermedades profesionales al síndrome del burnout es muy buena, y sin perjuicio de ello también pueden coadyuvar los consejos que pertenecen al ministerio del trabajo, al MINSA para que las entidades públicas y privadas incluyan en sus planes de seguridad y salud en el trabajo acciones	Determinar los esquemas por actividades económicas empresariales y por labores desempeñadas o actividades en los centros de labores.
¿Cómo cree que debería regularse un esquema para contrarrestar de mejor manera el síndrome del desgaste profesional?					

	<p>las empresas las acaten, y en todo caso, reconocer o premiar a las empresas que sí tienen un índice menor de este síndrome dentro de su organización.</p>	<p>vital importancia que confluyan más actores en pro de derechos humanos del trabajador, para que normativicen esta enfermedad y sobre todo las traten.</p>	<p>Ministerio de Educación articulen políticas sectoriales para encaminar al país para que cuente con mecanismos de disuasión contra este síndrome.</p>	<p>preventivas y de mitigación ante este síndrome. Justamente yo estudié en España y me enteré de la regulación de este síndrome, y por la experiencia este síndrome en Perú está disparado. Por otro lado, la CONFIEP no estaría contenta, porque si se implementa multas para aquellos que no atienden este síndrome, implicaría que la SUNAFIL modifique el reglamento de infracciones, y ya son temas de poder político.</p>	
<p>C3 Incorporación a la Lista de Enfermedades Profesionales</p>	<p>Fundamental, si no tienes un listado de enfermedades profesionales no puedes atacarlas. Si no conoces el problema no puedes gerenciarlo, por eso es fundamental saber</p>	<p>Es vital y básico para el empleador y trabajador, porque de esa manera al tener una relación taxativa de las enfermedades se cumplen y hará que el empleador incida que ninguna de esas</p>	<p>Que ello permite identificar la sintomatología que puedan manifestar algunas personas o grupos sociales respecto de aquel listado considerado por la OMS u OPS, el</p>	<p>Resulta importante, porque al incorporar este síndrome a la lista de enfermedades profesional va a obligar a los empleadores tanto del sector público y privado a que dentro</p>	<p>Es importante porque da la oportunidad al trabajador de acogerse a tratamientos en los centros de salud y que las aseguradoras los cubran, a partir de ahí pueden solicitar</p>

<p>¿Cuál es la relevancia de contar con un listado de enfermedades profesionales?</p>	<p>cuáles son ese tipo de situaciones y a partir de eso tener medidas y procesos que puedan prevenirlos.</p>	<p>enfermedades se vea reflejados en sus trabajadores. Y si es que el síndrome estaría regulado en esta lista seguramente los empleadores con su área de prevención verificarían que ningún trabajador la padezca. Como no está regulado no le prestan importancia.</p>	<p>cual debe ser ratificado por nuestro país para que sea tomado en cuenta y prevenga y disuada la proliferación de enfermedades que merman las habilidades de las personas.</p>	<p>de su plan de seguridad y salud en el trabajo regulen acciones de prevención y mitigación contra el síndrome del “burnout”. Se van a sentir obligados cuando esta enfermedad se incorpore dentro de esta lista.</p>	<p>incluso acogerse a su cese por enfermedad profesional y tener una indemnización única y/o pensión. Por otra parte, el empleador puede ante las deficiencias físicas, mentales, que impidan el desempeño de las tareas solicitar su cese por causal de capacidad, que es una causa justa de despido.</p>
<p>SC1C3 y SC2C3 Enfermedades Profesionales y Procedimientos, o protocolos manuales ante Enfermedades profesionales.</p> <p>¿Considera que se debe añadir a la lista de enfermedades profesionales al Síndrome del desgaste profesional?</p>	<p>Sí, sin duda. Creo que, desde siempre, pero hoy en día se ha tomado conciencia de que este síndrome existe y algo tangible, sí es fundamental que este dentro de la lista.</p>	<p>Sí claro, porque no solo incide en el menoscabo de las actividades laborales, sino el problema va más allá y producto de esa enfermedad lo traslada a su seno familiar.</p>	<p>Sí por supuesto siguiendo los lineamientos de la OIT y OMS que ya se han pronunciado favorablemente respecto a este tópico. Sería un gran avance.</p>	<p>Claro, es un síndrome que tiene poca data, pero como tal si amerita. Eso amerita también voluntad política, porque al ser un tema tan etéreo necesita que los colegios profesionales de psicólogos coadyuven al objetivo.</p>	<p>Sí, definitivamente.</p>

<p>C4 Consecuencias</p> <p>¿El Síndrome del desgaste profesional resultaría una causal de despido por capacidad o conducta del trabajador?</p>	<p>Creo que no, las empresas deben prevenir este síndrome y si un trabajador tiene este síndrome sería de alguna manera responsabilidad de la empresa que no estableció las pautas claras desde el principio y por tanto no debería ser una causa justa de despido. Se debe hacer una evaluación previa psicológica al nuevo trabajador para saber cuáles son las características con las que llega y si es que viene estresado o no, y si se le contrata es porque se está dispuesto a asumir a esa persona con sus pasivos y activos. Entonces si ya estando en la empresa da señales de bajo rendimiento a</p>	<p>No, en la medida que se compruebe que la responsabilidad ha sido generada, o esta enfermedad ha sido generada producto del empleador. En este caso, configurándose a través de una norma, el motivo del síndrome es la negligencia, impericia, inclusive el dolo de la empresa entonces no debería ser considerado una causa justa de despido. Siempre y cuando haya una normativa en la que se vea que el síndrome fue producto de la responsabilidad directa del empleador.</p>	<p>Sí, dado que en la legislación peruana se contempla la causal de despido por el detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus funciones. También hay que tener en cuenta la negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes. En este caso al no estar señalado en la legislación peruana laboral el síndrome del trabajador quemado como un factor que desencadene la</p>	<p>No podría responder esta pregunta del todo, porque las causales de despido de la D.L 728 y otras normas especiales han sido muy discutidas, y me parece que incorporar esta causal de despido por esta incapacidad temporal habría que regularse. La norma dice que una incapacidad permanente lo determina un consejo de salud, habría que ver si dentro de esas incapacidades se puede incorporar este síndrome. Yo creo más bien, que la regulación como está debe permanecer, y que se pueda desvincular a personas cuando tienen un certificado de incapacidad permanente. Ahora tocaría evaluar si este</p>	<p>Por capacidad.</p>
---	---	--	---	--	-----------------------

	<p>consecuencia de este síndrome es probablemente porque la empresa no brindado medidas para que el estrés desaparezca. Por eso no creo que sea una causal de despido, porque trasladaría la responsabilidad de ese síndrome a la empresa que lo contrata.</p>		<p>disminución del rendimiento laboral pues podría subsumirse dentro de esta causal más aún si el trabajador se niega a ser evaluado por el profesional médico tratante como medida profiláctica.</p>	<p>síndrome puede ser causal para declarar la incapacidad permanente de un trabajador.</p>	
<p>SC1C4 Posibles despidos en relación con la capacidad.</p> <p>¿Puede considerarse el síndrome del desgaste profesional una causa justa de despido?</p>	<p>No, sin duda.</p>	<p>No. Causa justa de despido no podría ser. El empleador nunca dio epps, producto de eso tuvo problemas psicológicos, y por ello el síndrome, no.</p>	<p>Desde nuestro punto de vista, no debería ser una causa justa de despido dado que es una enfermedad sobrevenida por varios factores que inciden en el detrimento del rendimiento del trabajador y varios de esos factores son ajenos a su voluntad. Así pues, podemos comprobar que el soporte emocional o resiliente está en</p>	<p>Para mi no.</p>	<p>No, el empleador no puede aplicar lo indicado en el inciso a) del artículo 23 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, toda vez que puede transferir al trabajador a otro puesto que no implique riesgos para su salud.</p>

			juego en la vida de cada persona.		
--	--	--	--------------------------------------	--	--

Anexo F

RESULTADOS DE ENTREVISTAS A TRABAJADORES

C SC	E1 LO	E2 DM	E3 LV	E4 KH	E5 NV	E6 CMB	E7 MIB	E8 TAB	E9 YON	E10 YEM
C1 Características del síndrome del desgaste profesional	No conozco el Síndrome del desgaste profesional. Es un término nuevo.	Es un término nuevo.	No, realmente, es un término nuevo.	Es un término nuevo para mí.	Sí conozco el Síndrome del desgaste Profesional a grandes rasgos de que trata.	Tengo entendido que es por el estrés.	Un poco, se sufre por el estrés constante.	Creo que se dice que el cerebro se quema cuando tiene mucho estrés.	Desconozco, pero según el contexto supongo que hace referencia al estrés.	Leí un blog español sobre este síndrome del trabajador quemado y me sentí identificada.
SC1C1 Pérdida de eficacia profesional	No siento que mi rendimiento haya reducido.	Sí, mi rendimiento ha bajado desde que empecé a trabajar.	No, si bien es cierto existe un cansancio el rendimiento se ha mantenido.	Mi rendimiento ha reducido ocasionado por el ambiente laboral que conlleva	Considero que mi rendimiento no ha reducido.	Sí, en cierta parte, ya que cada vez hay más presión y eso influye.	Sí, pero no es porque quiero, sino porque el jefe encargado presiona	Sí, siento que me rendimiento ha disminuido a comparación de hace 3 años	El primer mes era muy activo y no sentía cansado. Después he sentido	Mi eficacia ha bajado un poco porque me siento exhausta, prácticamente cumplo con mis funciones para llegar a lo exigido y por cumplir.

				a que no me pueda desenvolver como desearía.			por llegar a las metas, o si no se molestan .	cuando empecé a trabajar acá.	que poco a poco mi rendimiento ha bajado.	
SC2C1 Agotamiento	Sí me siento agotada, trabajo más de 10 horas al día y a veces me siento estresada.	No tengo problema con las tareas que realizo, lo que resulta estresante es el que no está definida la cadena de mando. El tener estas tareas solicitadas al mismo tiempo	Sí, últimamente he sentido desgaste mental por lo que trabajo aproximadamente 9 horas diarias. Sintiendo estresada cuando hay sobrecarga laboral.	Últimamente he sentido pérdida de energía y fatiga por la sobrecarga laboral que me encomiendan. Y a pesar de que trabajo 8 horas a veces me siento estresada.	A veces siento pérdida de energía y fatiga, pero no me siento estresado por mis funciones. Trabajo 8 horas.	Sí, ya que el trabajo se mide por metas y alcanzarlas es agotador. Bueno mi trabajo es de campo dirigido a todo tipo de sector y se cumplen las 8 horas, pero es agotador. Ya estoy acostumbrado al estrés.	Sí, a veces me siento física y mentalmente cansada porque como asesora de créditos tengo que convencer y llegar a la meta planteada, eso me da estrés.	Sí, regular. Trabajo nueve horas a parte de una hora de almuerzo y hay días en las que me siento estresada .	A inicios del día me siento cansado con trabajo con técnicos y contratistas, tengo muchas llamadas, me agota mental y físicamente estar sentado trabajando de 10 a 12 horas y hasta	De hecho, es un cansancio físico, pero más mental. Trabajar tantas horas al día y sumando las horas en el transporte agotan en general. tomado en cuenta que trabajo 9 horas al día y 1 hora de almuerzo.

		para cumplir todas en ese momento es lo que terminando estresante.							fines de semana. Es estresante cuando no cumples las metas no te consideran un buen trabajador.	
SC3C1 Negativismo (crecimiento profesional)	No siempre estoy conforme. Percibo poco crecimiento profesional.	No me siento conforme con mi trabajo. Sentí crecimiento durante los primeros 3 años y medio, pero hace unos 15 meses	Sí siento conformidad con mi trabajo y ello se ve reflejado en resultados positivos para la empresa. Por lo que sí siento crecimiento es un aprendizaje diario.	No me siento conforme con mi trabajo, porque deseo ocupar mejores cargos. Y mis labores se han vuelto rutinarias. No percibo un	Me siento conforme y sí percibo un crecimiento profesional.	En realidad, me siento conforme con mi trabajo. Hay crecimiento a través de la línea de carrera.	Sí percibo crecimiento profesional, pero no me siento conforme de la manera como se está dando.	No sé si conforme o realizada, pero ya me acostumbré con los años.	Hace un año cuando me contrataron me dijeron que a los 3 meses cambiarían las cosas, pasaron los meses y no sentí mejora. Y	Sí me siento conforme con mi trabajo, con el sueldo. Pero me gustaría sentir que estoy creciendo profesionalmente o tener más capacitaciones para aprender más las operaciones que se llevan a cabo en la empresa.

		dejé de sentirlo.		crecimiento profesional.					actualmente, con el tema de los pagos no siento que esté progresando.	
--	--	-------------------	--	--------------------------	--	--	--	--	---	--

C SB	E1 LO	E2 DM	E3 LV	E4 KH	E5 NV	E6 CMB	E7 MIB	E8 TAB	E9 YON	E10 YEM
C2 Implementación del principio de prevención	Anualmente mi empleador realiza inspecciones en mi centro de trabajo.	No realiza monitoreos ni inspecciones. Puede consultar de vez en cuando el avance de tareas que son prioridad, pero no está al tanto de todas las tareas	Se requiere una auditoría de manera anual o si se requiere en un menor plazo como excepción.	No son muy constantes los monitoreos.	Mi jefe realiza cada semana monitoreos del trabajo.	Semanalmente mi jefe realiza monitoreos del avance, pero es netamente auditoría de la productividad.	En mi área, el jefe realiza cada 6 meses como vamos avanzando con las metas y planes productivos.	Una vez al mes el gerente realiza inspecciones generales.	Las comunicaciones se dan por el portal y correos, pero nadie viene personalmente a conversar para saber cómo nos sentimos.	Cada semana realizan seguimiento de los casos y los pendientes. pero solo un tema laboral, mas no sobre riesgos en el ambiente laboral o parecido.

		que realizó.								
SC1C2 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	Mi jefe no siempre nos proporciona herramientas para evitar riesgos.	Sí proporciona herramientas para evitar riesgos.	Sí, ha cumplido con las capacitaciones.	No proporciona nada.	Sí, capacitaciones.	Nunca nos ha proporcionado herramientas ante riesgos.	Hasta el momento no me han proporcionado herramientas contra riesgos laborales.	Sí, como botón de alerta antirrobo, botiquín de primeros auxilios, números de emergencias a la mano y extintores.	El personal de campo si cuenta con sus epps, y yo como supervisor veo también por su seguridad. Pero en oficina no nos proporcionan.	En realidad, nunca. Para nosotros lo más importante es cumplir con los clientes. Mi jefe no está al tanto de ningún riesgo.
SC2C2 Análisis y anticipación de riesgos	Mi jefe me realizó un examen médico hace un año.	El último examen médico fue el tres de septiembre del año pasado.	Me realizaron examen de entrada, y para personal administrativo se realiza cada dos años.	Solo una vez y fue cuando entre a laborar y ya voy trabajando o más de dos años.	Hace un año me realizaron examen médico.	Los exámenes médicos se dan anualmente.	Cuando ingresan a trabajar y cuando renuncian o cesan.	Haces tres meses me realizaron un examen médico.	En la entrada me programaron un examen médico general, psicológico, de sangre. Luego ya no.	Para ingresar nos hicieron prueba psicotécnica mas no médico.
SC3C2 Medidas de	Sí hay un Comité de Seguridad	Sí hay un Comité de Seguridad	Cuenta con un Comité de	No hay ningún comité de seguridad	Sí tenemos Comité de	No estoy seguro si es que hay, pero	Solo se cuenta con brigadas	Sí hay un Comité de Seguridad y Salud y	En el área hay un SSOMA. Realizan capacitaciones	El jefe una vez nos brindó una charla Sobre el COVID

protección	d y Salud en el Trabajo, pero las capacitaciones no las realizan necesariamente ellos.	d y Salud y sí realiza capacitaciones.	Seguridad y Salud en el Trabajo, sin embargo, el área de SIG y SSOMA se encargan de realizar las capacitaciones y brindar información sobre la materia.	d y salud en el trabajo y menos se realiza capacitaciones.	Seguridad y Salud en el Trabajo, pero solo brindan charlas contra la COVID, y ahora Dengue.	nos proporcionaron un enlace sobre el COVID. No se realiza capacitaciones.	de primeros auxilios, no sé si es el Comité, pero no se han presentado como tal.	realiza capacitaciones semanalmente de las medidas que te comenté.	s sobre seguridad, pero de salud no hay personal ocupacional, ni programan ni conversan de las molestias.	solamente. no tenemos comité de seguridad y salud. tampoco se ha mencionado a pesar de que conocemos que la norma lo exige.
------------	--	--	---	--	---	--	--	--	---	---

C SC	E1 LO	E2 DM	E3 LV	E4 KH	E5 NV	E6 CMB	E7 MIB	E8 TAB	E9 YON	E10 YEM
C3 Incorporación a la Lista de	Sí, en la empresa dictaron una vez	Sí se pone en práctica políticas	Sí se aplican políticas de	No se pone en práctica ningún	Sí, una vez nos dieron una	No nos prevenies sobre accidentes	Solo en pandemia por el Coronavir	El mes pasado brindaron una charla	Principalmente accidentes, pero	Conocemos, pero no se pone en

Enfermedades Profesionales	un programa de prevención ante enfermedades profesionales.	de prevención contra enfermedades y accidentes profesionales.	prevención.	plan o programa de prevención.	cartilla de cómo prevenir accidentes y cuáles eran las enfermedades profesionales.	o enfermedades ocupacionales. Solo sobre el COVID en pandemia.	us y hace una semana por el dengue, pero no sobre enfermedades profesionales o accidentes.	sobre el Dengue, pero de enfermedades profesionales nunca.	enfermedades ocupacionales no están al detalle.	práctica programas que prevengan enfermedades que susciten en el trabajo o con ocasión de este.
SC1C3 Procedimientos, protocolos ante Enfermedades profesionales	Se practica poco los métodos de relajamiento en el trabajo, no es con frecuencia.	Hay una aplicación que durante cierto tiempo te indica que realices las pausas activas, pero poco se cumple.	Solo se recomienda, pero depende de cada trabajador o tomarlas.	No se realiza métodos de relajamiento.	Sí, a veces.	Solo una vez brindaron terapia.	No se realiza.	No se practica lo que me preguntas.	Hace tres meses no realizamos pausas activas. El área de SSOMA antes nos hacían bailar y estirarnos, ahora ya no.	Para nada. estamos todo el día full. no hay tiempo para tener pausas y menos el jefe lo permitiría por la tensión y trabajo bajo presión en el que estamos.