



Universidad  
**Inca Garcilaso de la Vega**  
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL

Experiencia de trabajo en la composición y sistematización de herramientas  
psicológicas para cargos administrativos en salud ocupacional

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL**

Para optar el título profesional de LICENCIADO EN PSICOLOGIA

**AUTOR**

Chipana Sanchez, Rodrigo Jose

**ASESOR**

Mg. Vera Cortegana, Ramón Vera

**Lima, febrero 2021**

## **DEDICATORIA**

*El presente trabajo va dedicado a mi familia: A mi madre Maritza Nancy Sanchez Venegas quien lucho duramente por 5 largos años contra el cáncer de pulmón y estando en sus últimos meses de vida, pudo estar presente en mi graduación. A mi padre Juvenal Chipana Olivares que puso esfuerzo y sudor para poder solventarme los gastos de universidad y las implicancias que estas llevaban. Además de las palabras de aliento que se convertían en un reto personal para poder terminar con mi carrera completa. A mis hermanas Valeria Chipana Sanchez y Claudia Chipana Sanchez, que me han acompañado a lo largo de mi vida, criticándome, fastidiándome, pero sobre todo apoyándome en lo que necesitaba aun sin pedirles que lo hagan.*

## AGRADECIMIENTOS

A la empresa Red Salud Ocupacional la cual me permite y apoya a realizar las ideas para mejorar el área de psicología. A mi Novia Isabel Eccoña Fernández que hizo que me desarrollase de forma personal y profesionalmente desde que estuve a su lado, incitando a cumplir con mis objetivos y mis metas sean cuales fuesen. A su familia que en los momentos más grises de mi vida han estado a mi lado sin pedírsele y que sé que no dudarían en ayudarme si lo solicitara, aun sin requerirlo, sé que tengo una mano extendida de parte de todos ellos. Por ultimo a la Universidad Inca Garcilaso de la Vega que junto con el personal docente han logrado motivarme para alcanzar el sueño de convertirme en un profesional de la mente humana buscando la salud mental en cada área, esto gracias a sus experiencias, orientaciones y saberes que lograron profundizar en mí.



## RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

La empresa Red Salud Ocupacional brinda servicios de evaluaciones médicas para preservar y promover la salud y protección del trabajador, además de realizar vigilancias médicas ocupacionales generando entornos beneficiosos en el trabajo. Una de sus ramificaciones en la empresa es el área de psicología que busca indagar, conocer y determinar el estado de salud mental presente del empleado antes, durante y después de finalizar su tiempo laboral. Cumple la función de evaluar los aspectos cognitivos y emocionales del trabajador mediante la entrevista y las pruebas psicométricas. Las observaciones y los resultados deben ser redactados en la ficha psicológica elaborando un informe que dicte el posible desempeño del trabajador, así como su adaptación al entorno. El Ministerio de Salud redactó en el 2008 una guía para la práctica en evaluación de psicología ocupacional, donde se describe la función que debe tener el psicólogo en esta área para ser eficiente. Aunque se redacta los múltiples aspectos a tener en cuenta en las evaluaciones como son los factores de riesgos, las diferentes características psicológicas personales, criterios diagnósticos, etc. No hay norma ni regla que exija al psicólogo ocupacional investigar una secuencia de herramientas para una mejor exploración, observando al mismo tiempo las diversas complejidades que los cargos demandan, haciendo que la inspección este fundamentada por la experiencia del psicólogo más no en criterios de carácter obligatorio para una mejor evaluación. Es así que el presente trabajo aporta la sistematización y composición de las herramientas psicológicas en los diferentes cargos administrativos en salud ocupacional.

**Palabras clave:** salud ocupacional, psicología organizacional, perfil psicológico, factores de riesgo

WORK EXPERIENCE IN THE COMPOSITION AND SYSTEMATIZATION OF  
PSYCHOLOGICAL TOOLS FOR ADMINISTRATIVE POSITIONS IN  
OCCUPATIONAL HEALTH

**ABSTRACT AND KEYWORDS**

The Occupational Health Network company provides medical evaluation services to preserve and promote the health and protection of the worker, in addition to carrying out occupational medical surveillance, creating beneficial environments at work. One of its ramifications in the company is the psychology area that seek to investigate, know and determine the current state of the employee's mental health before, during and after the end of their work time. It fulfills the function of evaluating the cognitive and emotional aspects of the worker through the interview and the psychometric test. The observations and results must be written in the psychological file, preparing a report that dictates the possible performance of the worker, as well as their adaptation to the environment. The Ministry of Health wrote in 2008 a guide for the practice in occupational psychology evaluation, which describes the psychologist's role must have in this area to be efficient. Although the multiple aspects to be taken into account in the evaluations are written, such as risk factors, different personal psychological characteristics, diagnostic criteria, etc. There is no norm or rule that requires the occupational psychologist to investigate a sequence of tools for a better exploration, observing at the same time, various complexities that the position demand, making the inspection based on the psychologist's experience but not on mandatory criteria for a better evaluation. So, this present work provides the systematization and composition of psychological tools in the different administrative positions in occupational health

**Keywords:** occupational health, organizational psychology, psychological profile, risk factors

## ÍNDICE

Dedicatoria	2
Agradecimientos	3
Resumen y palabras claves	4
Abstract and keywords	5
Índice	6
Lista de tablas	7
Lista de figuras	8
Introducción	9
<b>CAPITULO 1: ASPECTOS GENERALES</b>	<b>11</b>
1.1 Descripción de la empresa	11
1.2 Descripción del servicio	15
1.3 Ubicación geográfica y contexto socioeconómico	18
1.4 Actividad general o área de desempeño	21
1.5 Misión y visión	21
<b>CAPITULO 2: DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA</b>	<b>22</b>
2.1 Actividad profesional desarrollada	24
2.2 Propósito del puesto y funciones asignadas	31
<b>CAPITULO 3: FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO</b>	<b>33</b>
3.1 Teoría y la practica en el desempeño profesional	33
3.2 Acciones, metodologías y procedimientos	54
<b>CAPITULO 4: PRINCIPALES CONTRIBUCIONES</b>	<b>77</b>
CONCLUSIONES	77
RECOMENDACIONES	78
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	80
ANEXOS	86

## LISTA DE TABLAS

Tabla N° 1: Ejemplo del protocolo – perfil administrativo	17
Tabla N° 2: Servicio de descarte prueba COVID-19	18
Tabla N° 3: Evaluaciones psicológicas en diferentes tipos de exámenes 2020	26
Tabla N° 4: Cantidad de evaluaciones psicológicas a tres perfiles	27
Tabla N° 5: Pruebas psicológicas obligatorias por actividad económica y niveles	29
Tabla N° 6: Diferencias de protocolos de los exámenes médicos ocupacionales	34
Tabla N° 7: Variable de riesgo psicosocial	42
Tabla N° 8: Escala de Likert para el cuestionario factores de riesgo psicosociales	43
Tabla N° 9: Variable de carga mental	46
Tabla N° 10: Cuestionario para la subjetividad de fatiga	47
Tabla N° 11: Variable calidad de sueño	49
Tabla N° 12: Ejemplos de puesto de trabajo, perfil y tipo de examen	57
Tabla N° 13: Características del perfil administrativo	58
Tabla N° 14: Protocolo de exámenes ocupacionales obligatorios por actividad	60
Tabla N° 15: Pruebas psicométricas del nuevo protocolo de evaluación	62
Tabla N° 16: Composición de la entrevista psicológica	64
Tabla N° 17: Contribución de la evaluación hacia los perfiles administrativos	67

## LISTA DE FIGURAS

Figura N° 1: Organigrama de Red Salud Ocupacional	13
Figura N° 2: Flujograma de Red Salud Ocupacional	14
Figura N° 3: Ubicación del local en la ciudad de chimbote	19
Figura N° 4: Ubicación del local en el distrito de San Luis	20
Figura N° 5: Ubicación del local en el distrito de Santiago de Surco	20
Figura N° 6: Análisis porcentual de las evaluaciones según el tipo de examen	27
Figura N° 7: Análisis de las evaluaciones en los tres perfiles más cotizados	28
Figura N° 8: Análisis de los porcentajes obtenidos según actividad y nivel	30
Figura N° 9: Flujograma de la evaluación psicológica	32
Figura N° 10: Exigencias psicológicas y margen decisorio	38
Figura N° 11: Flujograma del proceso de apoyo en los test psicológicos	69
Figura N° 12: Flujograma del nuevo protocolo para el perfil administrativo	77



## INTRODUCCIÓN

Desde su constitución en el año 1990 la psicología ocupacional ha buscado proteger la salud mental del trabajador por las exigencias del mundo moderno, en el cual, día a día hay nuevas tecnologías, cambios en la política o economía que en mayor o menor medida pueden perjudicar su calidad de vida laboral siendo la principal consecuencia el estrés (Gil-Monte (como se parafraseo en Fernández-Arata y Navarro-Loli, 2016)). Es así que el psicólogo complementa la evaluación médica ocupacional que, junto con los resultados obtenidos, se le comunica a la empresa-cliente de forma confidencial la aptitud del trabajador que puede ser: Apto, apto con restricciones o no apto para el cargo (Ramírez, 2012).

En el primer capítulo se describe los aspectos generales de la empresa Red Salud Ocupacional, entidad que brinda a las clínicas la extensión del servicio de salud ocupacional buscando prevenir las enfermedades laborales concientizando al trabajador de los factores de riesgo y como estos pueden influir en su salud. Por otro lado, se expone el surgimiento y trayecto de la empresa, que desde el 2016 brinda los servicios de salud ocupacional, así como las ubicaciones actuales, contando con 2 establecimientos en la ciudad de Lima y una en el departamento de Ancash en la ciudad de Chimbote. Asimismo, la actividad que se desempeña adentro de la empresa es de psicólogo ocupacional y por último se puntualiza la misión y visión que la empresa Red Salud Ocupacional se rige.

El capítulo dos se centra en especificar la experiencia laboral, resaltado la actividad profesional que se desarrolla. Consiste en la administración de las pruebas psicométricas y la exploración psicológica mediante la entrevista al trabajador, para poder conocer y calificar su aptitud y habilidades mentales en el puesto laboral (Veintimilla y Velásquez, 2017). Posterior a ello se da a conocer el propósito que tiene el psicólogo ocupacional para la salud del trabajador, el ambiente laboral y la relación entre ambos. También, se manifiesta las funciones asignadas al psicólogo ocupacional, de donde procede sus funciones y con qué objetivo fueron seleccionados para emplearse en salud ocupacional.

El capítulo tres, se explican las teorías que propulsaron el aporte de sistematizar las herramientas psicológicas para ser ejecutadas en diferentes cargos netamente administrativos, cuya diferencia radica en el nombre del puesto mas no en los factores de riesgo al que el trabajador se expone.

Utilizando las metodologías y procedimientos adecuados, se pudo fundamentar la importancia que tienen estas herramientas para diagnosticar el estado de salud mental del empleado, ya sea que este postulando al cargo, este ejerciéndolo o finalizando su labor en la empresa. Asimismo, como un factor predictivo, detecta si el trabajador podrá ser y/o está siendo resiliente con el cargo presente, ya que se ha podido evidenciar que mientras mayor nivel de resiliencia menor es el impacto del estrés laboral, siendo indispensable este factor protector para el personal contratado o a contratar (Reyes, Rodríguez, Selene, Guzmán y Magdalena, 2018). Además de focalizar áreas de su entorno personal y familiar y como se desenvuelve en ello, entre otros factores que exploran la aptitud laboral y previenen los factores de riesgo que pueden perjudicar la calidad de vida del empleado y la productividad de la empresa que lo contrata o mantiene.

En el cuarto capítulo hace referencia a las conclusiones que se ha llegado a lo largo del trabajo de suficiencia profesional. Destacan la importancia de sistematizar los implementos psicológicos según diferentes perfiles (conjunto de diferentes cargos con parecidos factores de riesgo), comprender los diversos factores de riesgos del trabajador y su relación con los factores personales. Por último, se recomienda promover a otras entidades de salud ocupacional a utilizar el paquete psicológico diseñado en el presente trabajo para los cargos administrativos y crear otras versiones organizadas para diversos perfiles laborales. Así poder incluir, investigar y compartir información en diversas formas de exploración psicológica en diferentes cargos ocupacionales.

## **CAPÍTULO 1: ASPECTOS GENERALES**

### **1.1 DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN**

En el año 2014 nace de forma jurídica la razón social denominada Oftalmo Preventiva E.I.R.L y con actividad comercial: “otras actividades relacionadas con la salud humana”. Comienza prestando servicios a diversas empresas de salud ocupacional dirigiendo su atención a la protección y prevención oftalmológica del trabajador.

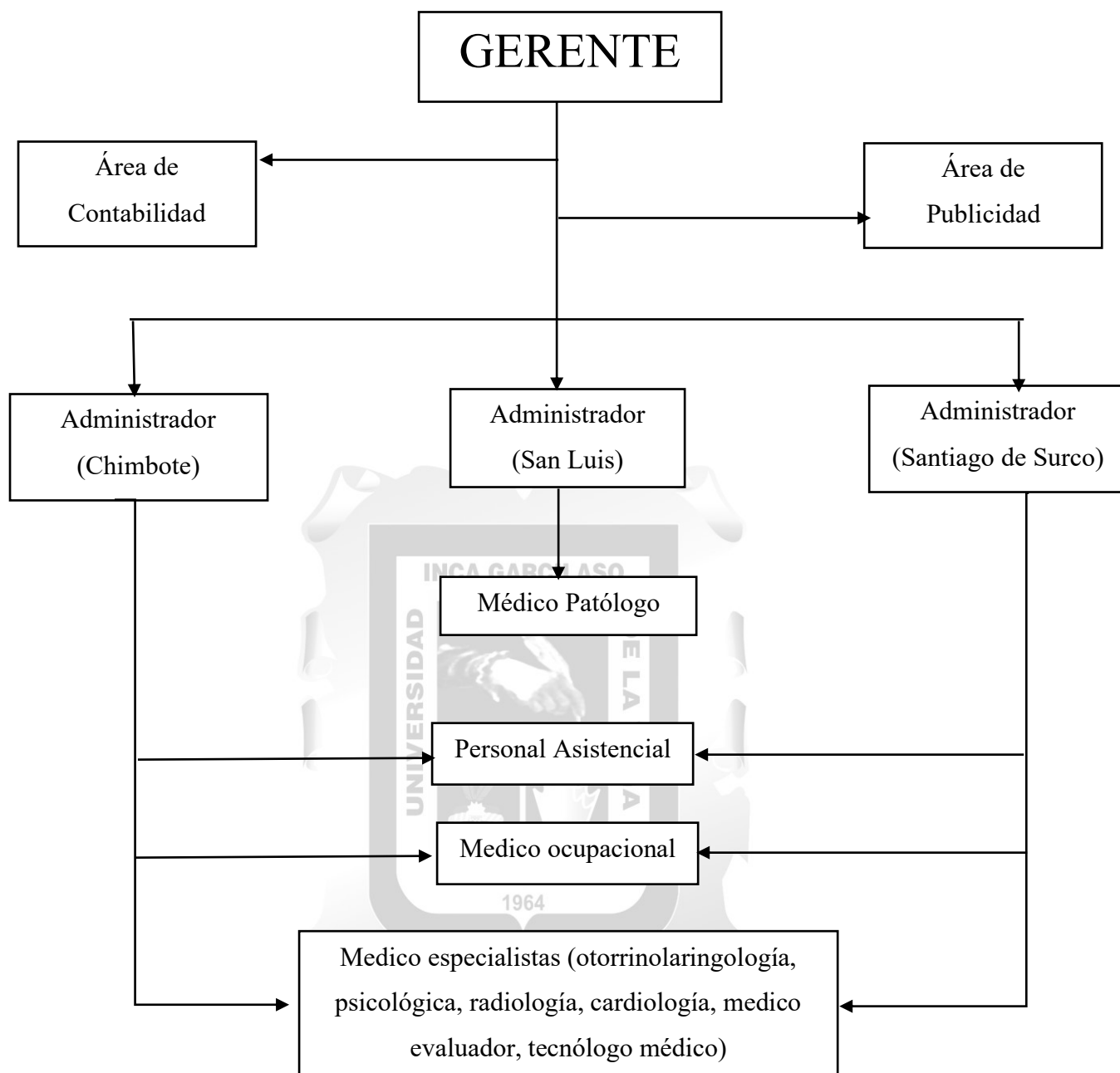
En el 2016 debido a la influencia e importancia que tiene la actividad de salud ocupacional se decide en comenzar a prestar servicios de este ámbito. Por ello, en el mismo año, se denomina como nombre comercial Red Salud Ocupacional encargado de brindar sus funciones a las clínicas en el sector ocupacional. Es con ello que en el año 2017 se asocia con una clínica en la localidad de puente piedra dando apoyo durante un año, posterior a ello, se desliga del centro médico para incursionar en otra clínica en el departamento de Ancash en la ciudad de Chimbote, encontrándose actualmente prestando servicios ocupacionales. Es en el mes de julio del 2020 donde decide prestar servicios en la ciudad de Lima a un centro de consultorios médicos ubicado en el distrito de San Luis para netamente realizar descarte de COVID-19, además en el mes de septiembre toma la decisión de aperturar un local propio en el distrito de Santiago de Surco dedicado a realizar exámenes ocupacionales y descarte de COVID-19.

Por lo tanto, Red Salud Ocupacional posee en la actualidad tres locales donde presta sus servicios. El primero, ubicado en la ciudad de Chimbote, cuenta con tres pisos de uso, la primera planta se encuentra el área de radiología ocupando un consultorio y un cuarto-almacén llamado “cuarto oscuro” que revela las imágenes del aparato de rayos x, el segundo piso se encuentra el área de audiometría además de dos consultorios donde uno se encarga de la extracción de muestras para luego ser llevado a un laboratorio y así obtener sus resultados y otro que cumple con realizar la prueba COVID-19 para su descarte.

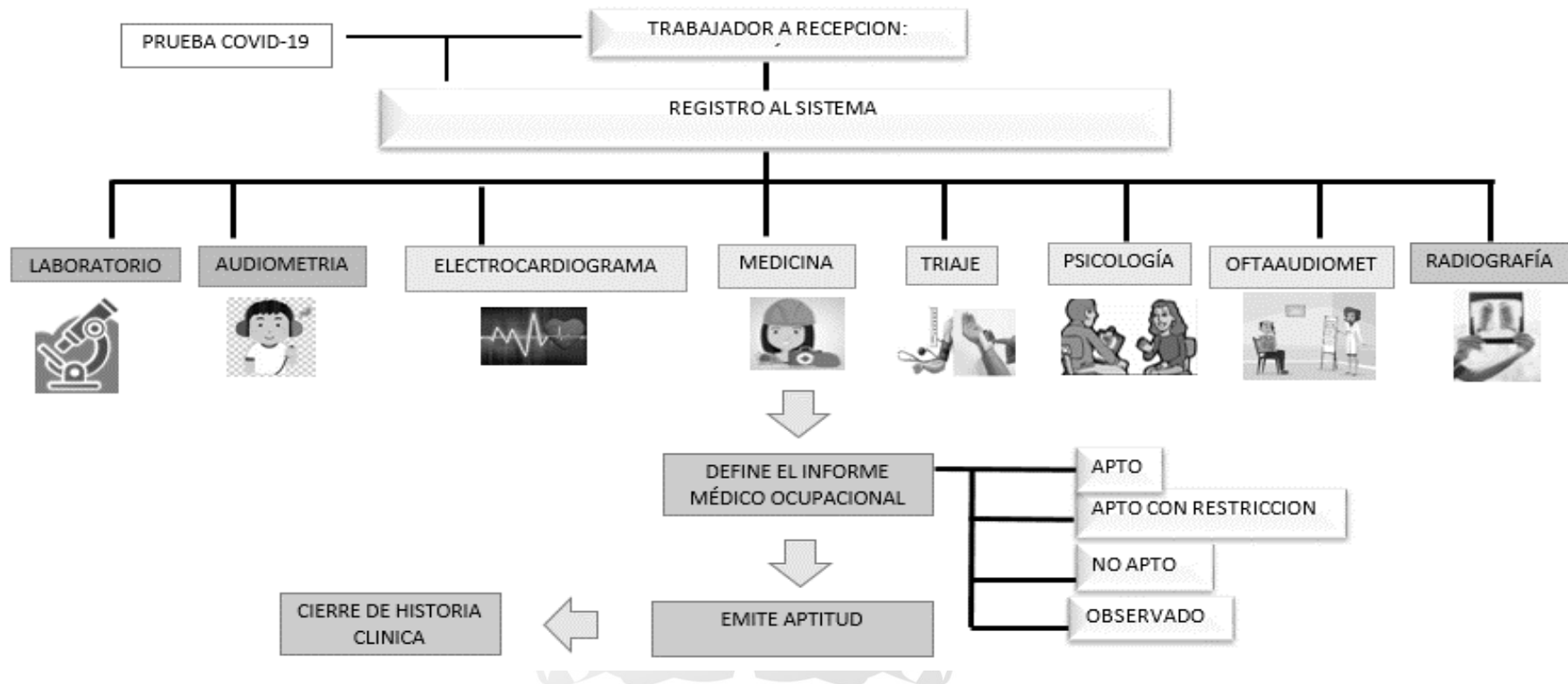
Este es importante para determinar si el trabajador continuara con su evaluación ocupacional o estará en un periodo de cuarentena en caso de que el resultado sea positivo en COVID-19. Por último, en el tercer piso esta la oficina de administración, el área de psicología, oftalmología y medicina ocupacional.

En la ciudad de Lima, Red Salud Ocupacional brinda solamente descarte de COVID-19 en el centro de consultorios ubicado en el distrito de San Luis, contando con un solo consultorio extenso para realizar las distintas pruebas de descarte. Por otro lado, en la empresa ubicada en el distrito de Santiago de Surco ofrece el servicio completo de salud ocupacional y también la administración de pruebas para detectar el COVID-19.

Este está ubicado en el sexto piso de un edificio, cuenta con 6 ambientes correctamente distribuidos para que el trabajador pueda evaluarse en todas las áreas según su protocolo de exámenes médicos predeterminado. En este piso se encuentra también el ambiente de radiología, debido a la radiación que el aparato emite luego de aplicar los rayos x al trabajador, se ha construido una pared de plomo en todo el ambiente que este ocupa. Con ello se evita su expansión que, aunque mínima, es vital para no perjudicar a ningún personal de la empresa – cliente como los propios trabajadores de Red Salud Ocupacional del distrito de Santiago de Surco.



**Figura N° 1:** Organigrama de Red Salud Ocupacional



**Figura N° 2:** Flujograma de Red Salud Ocupacional

## 1.2 DESCRIPCIÓN DEL PRODUCTO O SERVICIO

La empresa Red Salud Ocupacional brinda desde hace cinco años los servicios relacionados con la salud humana, en este caso se enfoca en la administración de exámenes médicos ocupacionales para la detección y/o prevención de enfermedades que puedan surgir, que están surgiendo o que ya surgieron por el trabajo. Según la Dirección General de la Salud Ambiental (DIGESA, 2011) se deben realizar las siguientes evaluaciones medicas:

### a) **Neumología:**

Disciplina que se encarga del tratamiento y diagnóstico de las enfermedades respiratorias relacionada al trabajo que se ejecuta. Se utiliza el instrumento llamado espirómetro para captar la capacidad de aire inspirado y expulsado, el dispositivo debe estar calibrado y ser utilizado junto con un software que dictará un posible diagnóstico, este deberá ser concretado con la opinión clínica del neumólogo del área.

### b) **Odontología:**

El objetivo es observar la esquemática de los dientes señalando las patologías que el trabajador pueda tener en esa área.

### c) **Oftalmología:**

Se realiza evaluaciones preventivas de la vía visual, midiendo la agudeza visual con o sin lentes correctores, además de administrar otras pruebas oftalmológicas.

### d) **Otorrinolaringología:**

Evalúa si la persona está en transcurso de traumas acústicos y como perjudica la calidad de vida laboral. Usualmente los perfiles operarios son los más perjudicados en esta área debido a que no cuenta con los EPP'S adecuados o desconocen el uso de ellos. El aparato utilizado es el audiómetro para captar las variaciones auditivas, el examen debe realizarse adentro de una cabina sonorizada.

**e) Psicología ocupacional:**

Determina el estado cognitivo, emocional y afectivo, asimismo evalúa diferentes aspectos según el riesgo laboral que presenta el cargo.

**f) Cardiología:**

En conjunto con el aparato de electrocardiograma, permite conocer la función eléctrica del corazón para la detección de patologías cardíacas, así determinar el nivel de riesgo que se expone el trabajador.

**g) Radiología:**

Área que se enfoca en detectar las enfermedades en los tejidos blandos, su utilidad surge en la primera evaluación del empleado para luego tener un seguimiento de su estado interno y observar si hay afectaciones por el puesto en el que opera.

**h) La evaluación de laboratorio:**

Determina el estado interno del individuo en base a pruebas rutinarias hasta las más especializadas de acuerdo a las necesidades ocupacionales de las empresas. Las principales son: Hemograma completo, examen de orina, glucosa y grupo sanguíneo – factor RH.

**i) El servicio de medicina ocupacional:**

Encargado de supervisar y ser el mediador del ambiente laboral y las enfermedades de los trabajadores, utilizando adecuadamente los protocolos ocupacionales.

**j) Evaluación por enfermería:**

Se obtiene el registro antropométrico y los signos vitales para observar el estado fisiológico.

**k) Otros servicios médicos:**

Por último, se realizan otras evaluaciones y métodos a petición del médico ocupacional por el riesgo que se exponen los trabajadores.



Estas evaluaciones se agrupan según los factores psicosociales presentes en la empresa y en el cargo laboral para crear lo que se denomina un protocolo. En la tabla n° 1 se observa la composición de un protocolo – administrativo. Por otra parte, además de los exámenes médicos que se ofrecen a las empresas, también se brindan en el local del distrito de San Luis descarte de COVID-19. En la Tabla n° 2 se describe los servicios de descarte que hasta el momento se realizan.

**Tabla N° 1:**

*Ejemplo del protocolo - perfil administrativo*

ESPECIFICACION EXAMENES MEDICOS OCUPACIONALES	
EVALUACION CLINICA	Anamnesis Historia Clínica, Historia ocupacional y registro de accidentes Antropometría (peso, talla) Examen musculo esquelético Descarte de lumbalgia mecánicas y otras lesiones óseas, musculares y articulares.
EVALUACIONES OCUPACIONALES	Evaluación Oftalmológica (Visión de cerca y lejos - Test de Ishihara ) Rayos X (Tórax Convencional) Psicología ( Cognitivo - Emocional )
EVALUACIONES DE LABORATORIO	Hemograma Completo Grupo S y Factor Rh Glucosa Examen de Orina Completo
EXAMENES CONDICIONALES	Electrocardiograma (Mayores de 40 años)

**Tabla N° 2:**

*Servicio de descarte prueba covid-19*

ITEM	DETALLE
1	Prueba Covid-19 IgM/IgG (Inmunoensayo de fluorescencia seca – cuantitativa)
2	Prueba rápida Covid-19 Americanas
3	Prueba PCR hisopado Covid-19 (Reacción en cadena polimerasa)
4	Prueba Antígeno Covid-19 (Inmunoensayo de fluorescencia seca – hisopado molecular rápida)

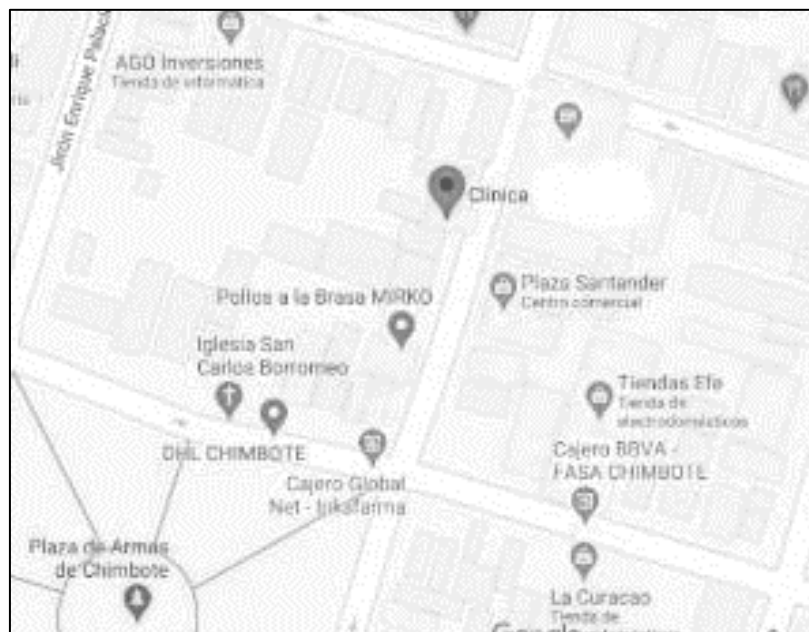
### 1.3 UBICACIÓN GEOGRÁFICA Y CONTEXTO SOCIOECONÓMICO

La empresa Red Salud Ocupacional en la actualidad brinda servicios a dos centros médicos y al mismo tiempo administra en su propio local. El que conlleva mayor antigüedad está ubicado en el departamento de Ancash en la ciudad de Chimbote, cerca de la plaza de armas de la ciudad. La dirección es: Jr. Manuel Villavicencio 481 (Ver figura n° 3). La segunda localidad está en el departamento de Lima en el distrito de San Luis cuya dirección es av. San Luis 938 (Ver figura n° 4). El último lugar es en el mismo departamento en el distrito de Santiago de Surco de dirección av. La Encalada 1010 que se encuentra en el sexto piso de un edificio (Ver figura n° 5).

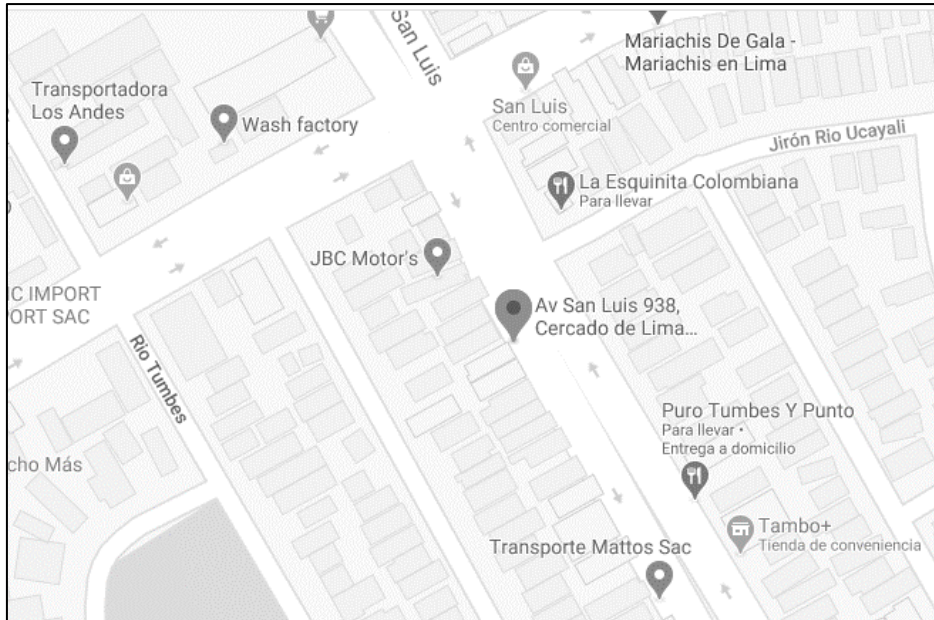
En lo que respecta al nivel socioeconómico (NSE), la Asociación Peruana de Empresas de Investigación de Mercados (APEIM, 2020) refiere que las variables para determinarlo dependen del nivel educativo que posea el jefe familiar, el sistema de salud que este afiliado, el material de la vivienda, los bienes y servicios (como autos y servicios domésticos pagados), los servicios públicos (internet y cable), así como el equipamiento del hogar. Como se mencionó con anterioridad la empresa Red Salud Ocupacional posee dos locales en la ciudad de Lima ubicados en los distritos de San Luis y el distrito de Santiago de Surco.

Según la APEIM (2020) ubica estos dos distritos como zona 5 y zona 7, en la primera hay una mayor cantidad de población en el NSE C (42,6%) mientras que en la zona 7 predomina el NSE B (45,3%). Por último existe otro local ubicado en el departamento de Áncash en el cual está en el rango NSE C (43%).

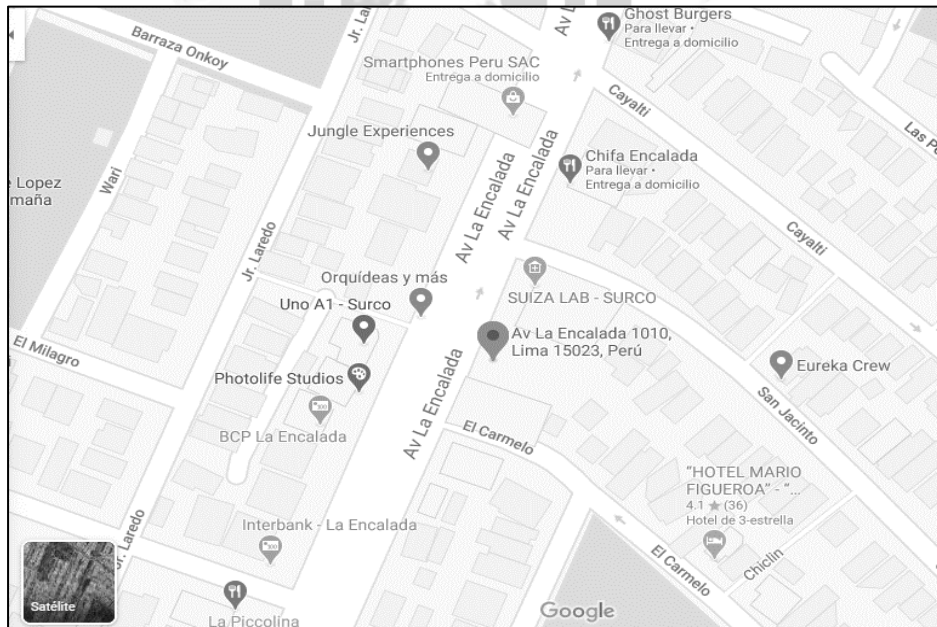
Estos datos funcionan de manera positiva para la ubicación de la empresa debido a que están en un contexto socioeconómico emergente, donde el costo de la ubicación es bajo comparado con NSE A y las ganancias que se obtienen aportan bastante al crecimiento económico de la empresa y su expansión con el tiempo.



**Figura N° 3:** Ubicación del local en la ciudad de Chimbote



**Figura N° 4:** Ubicación del local en el distrito de San Luis



**Figura N° 5:** Ubicación del local en el distrito de Santiago de Surco

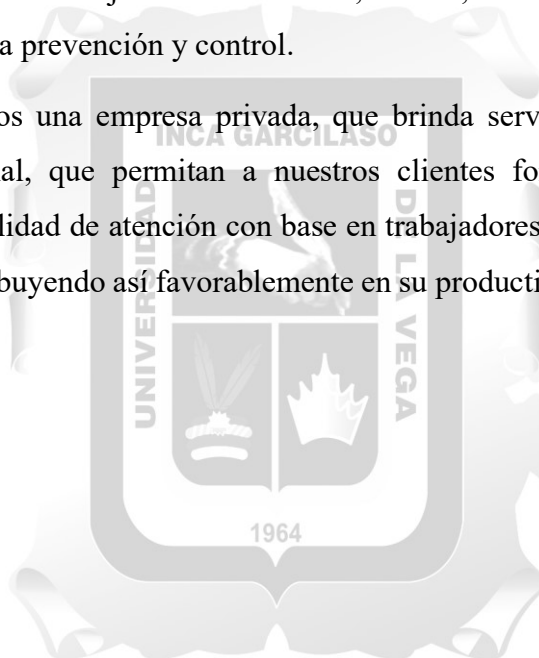
#### 1.4 ACTIVIDAD GENERAL O ÁREA DE DESEMPEÑO

En este periodo de ejercicio profesional, las actividades del psicólogo en la empresa Red Salud Ocupacional corresponden al área de PSICOLOGÍA OCUPACIONAL.

#### 1.5 MISIÓN Y VISIÓN

**Misión:** Ser una empresa líder en gestión con reconocimiento en el mercado de salud ocupacional que brinda atención de los exámenes médicos ocupacionales a las empresas y a sus trabajadores con calidad, calidez, eficiencia y compromiso con el desarrollo de la prevención y control.

**Visión:** Somos una empresa privada, que brinda servicios especializados en salud ocupacional, que permitan a nuestros clientes fortalecer y mejorar sus estrategias, la calidad de atención con base en trabajadores y ambientes de trabajo saludable, contribuyendo así favorablemente en su productividad y competitividad.



## CAPÍTULO 2: DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA

La evaluación psicológica, dentro del contexto de salud ocupacional, es considerada como una función vital que da validez y confianza a los resultados emitidos por el psicólogo y que, junto con las demás evaluaciones médicas, aportan en el diagnóstico final que realiza el médico ocupacional.

Según Solís (2016) refiere con respecto a las evaluaciones psicológicas: “... los test han sido y son instrumentos útiles para el asesoramiento psicológico, y su uso es necesario para determinar la presencia y calidad de un trastorno, así como las habilidades que posee un sujeto para hacer frente a sus discapacidades” (p.467)

La intensidad de la exploración psicológica dependerá de los tipos de evaluaciones médicas ocupacionales, según La Dirección General de Salud Ambiental (DIGESA, 2011) estos se dividen en cuatro tipos de exámenes y está regido al criterio del médico ocupacional. El primer tipo de examen o evaluación médica es llamada pre-ocupacional o pre-empleo (EMPO), aquí el psicólogo administrará las pruebas psicométricas y la entrevista para profundizar en las capacidades del trabajador con relación al puesto que ocupará, los factores de riesgos percibidos, el ambiente de trabajo y su salud mental personal.

El segundo tipo de examen es la evaluación médica ocupacional periódica (EMO), tiene la finalidad de supervisar el estado del empleado, en este caso, el factor mental. La evaluación determina si en el transcurso de la experiencia en su centro laboral, sus áreas cognitivas y afectivas no hayan sido alteradas de forma permanente a causa de las funciones que ejecutaron y los riesgos a los que estaban expuestos.

La tercera evaluación médica ocupacional de retiro (EMOR), refiere a los trabajadores que están en proceso de jubilarse o separarse de la empresa donde han laborado durante un periodo significativo de tiempo. El psicólogo ocupacional detecta las posibles inestabilidades del trabajador y determina si son originadas por el cargo que ejerció.

Con esto puede concluir que no hay un adecuado manejo de los factores de riesgo y que, a largo plazo, puede significar un deterioro en la salud y calidad de vida del trabajador. Estas recomendaciones son dirigidas a la empresa-cliente con la opción de optar por capacitaciones en relación a estos temas para generar ambientes laborales saludables.

Por último, se pueden realizar otras evaluaciones ocupacionales ya sea por cambio de puesto o de área, por reincorporación o por contratos laborales de corto tiempo. La exploración puede ser más simple o más compleja dependiendo principalmente de la exigencia que se desea para la actividad laboral a realizar y los posibles daños a la salud física y mental que pueden surgir. La utilidad de las herramientas psicológicas, en cada uno de estos modelos mencionados, tendrá como factores primordiales determinar los problemas que pueden constituir un ambiente de trabajo desfavorable, la aprobación del personal para el cargo propuesto y de ser necesario la aplicación de test y entrevista enfocadas al área psicotoxicológico (Del Castillo, et al., 2012).

A raíz de las evaluaciones psicológicas, se pueden proponer capacitaciones, charlas, intervenciones, etc. Con la finalidad de fortalecer las áreas más vulnerables encontradas en el ambiente de trabajo. Por otra parte, aunque no es una exigencia ni obligación de las funciones que tiene el psicólogo ocupacional, este debería fomentar el área de investigación puesto que cada institución ocupacional posee diferentes empresas-clientes, es decir, diferentes protocolos y nuevos factores que podrían dañar la salud del trabajador, así como la productividad de la empresa. Tendría que ser suficiente motivo para que el psicólogo del área, con información sólida y bases teóricas adecuadas, pueda sistematizar las pruebas psicométricas para cada línea de empresa. Además de ser posible observaría nuevos retos en los cuales la investigación conjunta puede dar solución o ideas a una nueva propuesta para específicos parámetros encontrados.

Almirall y Hernández (2017) describen que la investigación psicológica relacionada a la salud ocupacional debería enfocarse en cinco puntos:

1. Diseño con criterios y enfoques eminentemente preventivos.
2. Realizados con el estudio de los riesgos basado en la aplicación de instrumentos que permitan un análisis multidimensional.
3. Dirigidos a la intervención, es decir, donde prime la investigación-acción.

4. [...] de contribuir de manera decisiva, constante y sistemática a la normalización de los ambientes de trabajo y al diagnóstico de los efectos que producen las condiciones de trabajo en dicha población.
5. Generalizadores, para propiciar y gestionar su introducción en todo el país y su posible extensión a los países del área (p.60-61)

## 2.1 ACTIVIDAD PROFESIONAL DESARROLLADA

Las primeras acciones en el comienzo de la experiencia profesional en la empresa Red Salud Ocupacional, estaban sujeto a ser de apoyo del psicólogo. Él escogía, en base a la actividad económica de la empresa-cliente, las pruebas psicométricas que se iban a administrar. El practicante profesional de psicología estaba encargado de vigilar el comportamiento del trabajador mientras resolvía las pruebas. El objetivo era anotar ciertos índices de tensión, ansiedad u otros indicadores conductuales.

La descripción de la conducta era analizada con mayor énfasis en la entrevista. En los primeros meses, la entrevista lo realizaba el psicólogo junto con los practicantes para mostrar los tipos de preguntas, las direcciones a tomar en cuenta según la respuesta del trabajador y como anotar puntos necesarios para la integración con los test establecidos. Toda la información que se recabó de los empleados, se integraba para rellenar la ficha psicológica que produjo el Instituto Nacional de Salud para el informe final. (Ver anexo 2).

Por otro lado, en caso de que una empresa solicite capacitación por los factores de riesgo o algún otro tema donde la intervención psicológica es necesaria, se redactaba un documento mencionando las causas y consecuencias que pueden traer un ambiente laboral negativo, la importancia de la salud del trabajador, así como la influencia de la calidad de vida laboral con la productividad de la empresa (Condori, 2019).

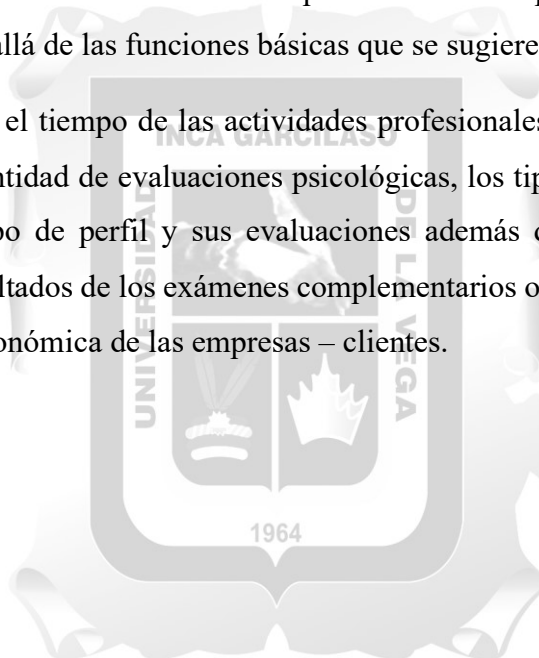
Por último, se comenzó a sistematizar las herramientas psicológicas para cada perfil laboral, entendiendo que el perfil concentra diversos cargos laborales con parecidos factores de riesgo.



Por ejemplo, el perfil operario abarca los puestos de carpintería, almacenero, peón, oficial, asistente, mantenimiento, obrero entre otros. Esto motivó a agrupar los diferentes empleos y asignarles un perfil para una mejor distribución. No obstante, esto genera una dificultad en el área de psicología debido a la gran cantidad de pruebas psicométricas que se pueden realizar a diferentes puestos laborales.

Por ello, en solución de esta problemática se trabajó en la sistematización de las herramientas psicológicas para los múltiples perfiles laborales. Observando los potenciales riesgos que afectan al estado cognitivo y afectivo, el ambiente laboral y su influencia, así como los factores personales, la similitud de los cargos, etc. Con todo lo incluido se solidificó la experiencia como psicólogo ocupacional, avanzando más allá de las funciones básicas que se sugieren mas no se exigen.

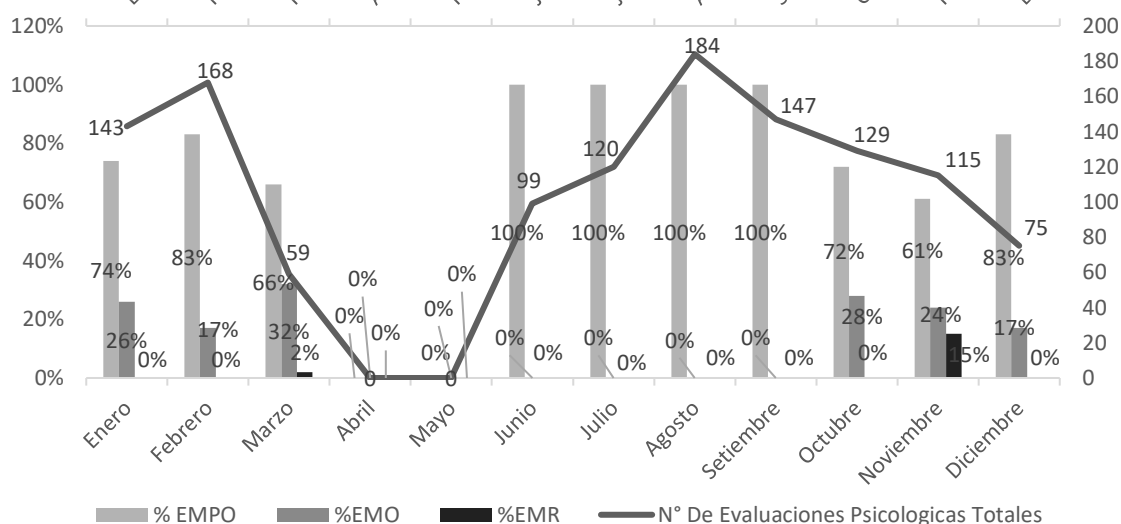
Durante todo el tiempo de las actividades profesionales se realiza un resumen mostrando la cantidad de evaluaciones psicológicas, los tipos de exámenes que se realizaron, el tipo de perfil y sus evaluaciones además de un cuadro donde se sintetiza los resultados de los exámenes complementarios obligatorios con relación a la actividad económica de las empresas – clientes.



**Tabla N° 3:***Evaluaciones psicológicas en diferentes tipos de exámenes 2020.*

Mes	N° De Evaluaciones Psicológicas Totales	% EMPO	%EMO	%EMOR
Enero	143	74%	26%	0%
Febrero	168	83%	17%	0%
Marzo	59	66%	32%	2%
Abril	No se realizaron ningún examen medico	0%	0%	0%
Mayo	No se realizaron ningún examen medico	0%	0%	0%
Junio	99	100%	0%	0%
Julio	120	100%	0%	0%
Agosto	184	100%	0%	0%
Septiembre	147	100%	0%	0%
Octubre	129	72%	28%	0%
Noviembre	115	61%	24%	15%
Diciembre	75	83%	17%	0%

Como se observa en la tabla n° 3 el tipo de examen médico que más era solicitado en el año 2020 fue el examen médico pre-ocupacional. Esto se amplifico en los meses de junio, julio, agosto y septiembre debido al estado de emergencia ya que no era necesario actualizar, al menos por un tiempo determinado, los certificados de aptitud de trabajadores que seguían laborando en las empresas.



**Figura N° 6:** Análisis porcentual de las evaluaciones según el tipo de examen:

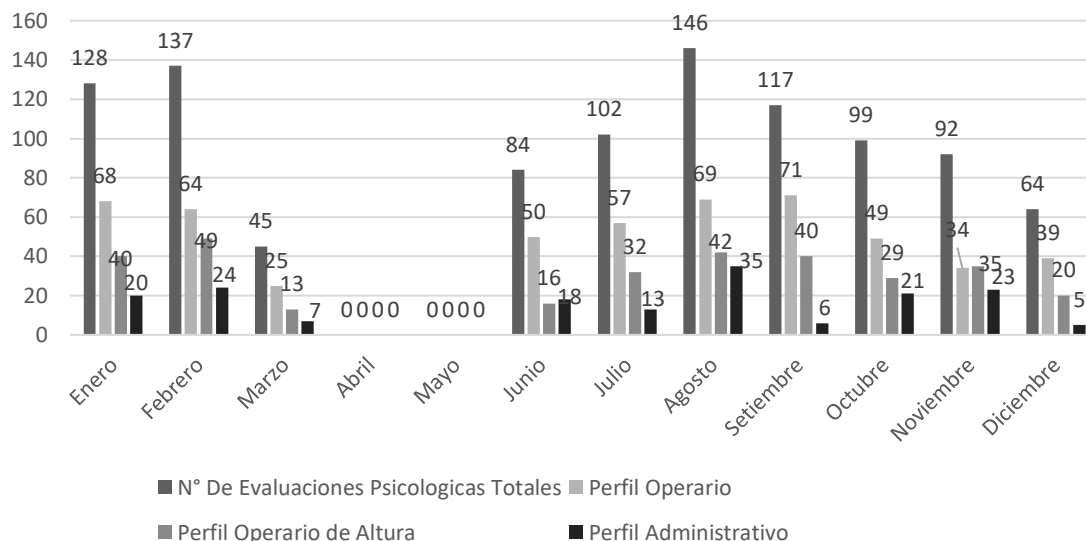
En el análisis se puede observar que la mayor cantidad de evaluaciones se realizaron en el mes de agosto, a dos meses de retomar las actividades laborales en el centro de salud ocupacional. Se concluye además que en el último semestre empieza un incremento de las evaluaciones realizadas, sin embargo, en los últimos meses del año 2020 decayó.

**Tabla N° 4:**

*Cantidad de evaluaciones psicológicas a los tres perfiles:*

Mes	N° De Evaluaciones Psicológicas Totales	Perfil Operario	Perfil Operario de Altura	Perfil Administrativo
Enero	128	68	40	20
Febrero	137	64	49	24
Marzo	45	25	13	7
Abril	No examen medico	0	0	0
Mayo	No examen medico	0	0	0
Junio	84	50	16	18
Julio	102	57	32	13
Agosto	146	69	42	35
Setiembre	117	71	40	6
Octubre	99	49	29	21
Noviembre	92	34	35	23
Diciembre	64	39	20	5

Se indagó la cantidad de evaluaciones psicológicas que se realizaron a distintos perfiles. En este caso se inspecciono en los tres más cotizados por las empresas. Debido a la existencia de ellos se puede observar que el número de evaluaciones totales ha disminuido pues la nueva cantidad total corresponde exclusivamente con el perfil operario, el perfil operario de altura y el perfil administrativo.



**Figura N° 7:** Análisis del número de evaluaciones psicológicas según los tres perfiles con mayor demanda:

Se observa que el perfil operario posee mayor demanda, luego se encuentra el operario de altura y por último el perfil administrativo. Esta dinámica es muy usual en varias actividades económicas donde la estancia del operario es corta, por ello las empresas contratan mayor cantidad de operarios simples (albañil, oficial, capataz, almacenero, carpintero, ayudante, etc.) para finalizar con las obras de inmediato.

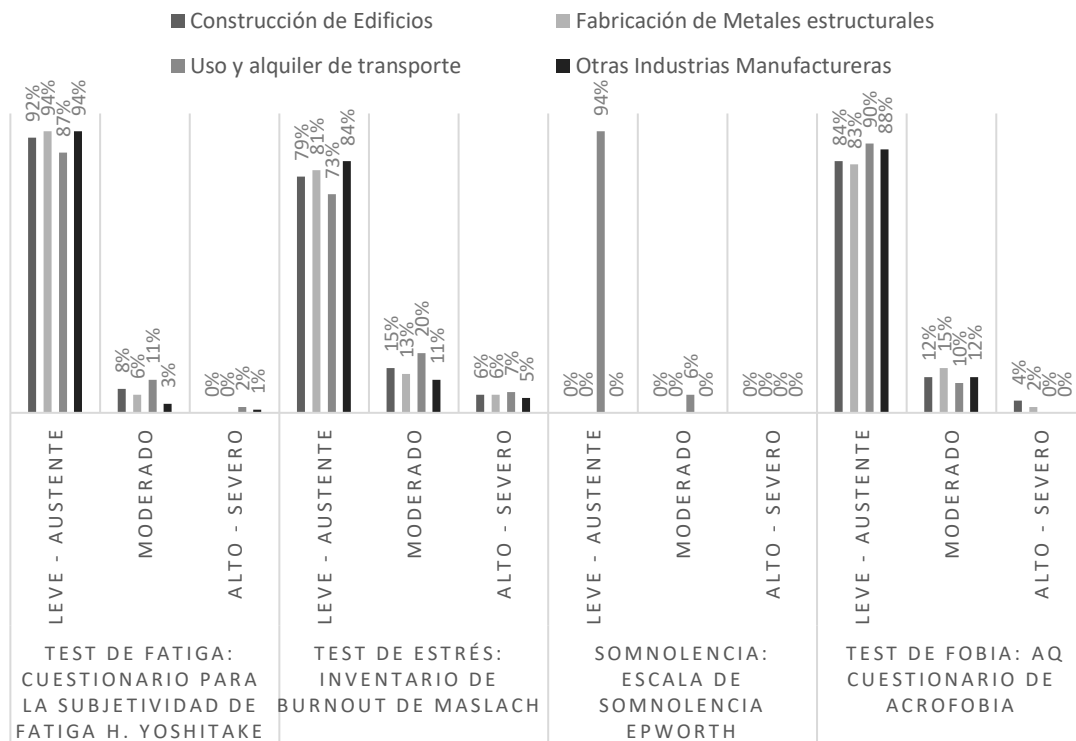
El operario de altura puede tener un rango medio de tiempo en el trabajo, sin embargo, igual que el operario simple también es retirado o suspendido hasta una nueva obra. En cambio, el perfil administrativo suele ser de menor cantidad ya que el tiempo que se queda en la empresa es por un tiempo mucho más prolongado y no se requiere una gran cantidad a diferencia del operario simple.

**Tabla N° 5:**

*Pruebas psicológicas obligatorias por actividad económica y niveles:*

Actividad Económica de las Empresas-Clientes 2020					
Pruebas Psicométricas Obligatorias por Actividad	Nivel	Construcción de Edificios	Fabricación de Metales estructurales	Uso y alquiler de transporte	Otras Industrias Manufactureras
Test de Fatiga: Cuestionario para la subjetividad de fatiga H. Yoshitake	Leve - Ausente	92%	94%	87%	94%
	Moderado	8%	6%	11%	3%
	Alto - Severo	0%	0%	2%	1%
Test de Estrés: Inventario de burnout de Maslach	Leve - Ausente	79%	81%	73%	84%
	Moderado	15%	13%	20%	11%
	Alto - Severo	6%	6%	7%	5%
Somnolencia: Escala de Somnolencia Epworth	Leve - Ausente	0%	0%	94%	0%
	Moderado	0%	0%	6%	0%
	Alto - Severo	0%	0%	0%	0%
Test de Fobia: AQ Cuestionario de Acrofobia	Leve - Ausente	84%	83%	90%	88%
	Moderado	12%	15%	10%	12%
	Alto - Severo	4%	2%	0%	0%

DIGESA exige que, según la actividad económica, se administren exámenes complementarios psicológicos obligatorio. Sin embargo, es responsabilidad del psicólogo investigar la prueba psicométrica y administrarla. En la tabla n° 5 se ve los niveles de los exámenes obligatorios y el porcentaje que se obtiene en cada actividad económica.



**Figura N° 8:** Análisis de los porcentajes obtenidos según los niveles y la actividad económica:

Se observa en la figura n° 8 una diferencia significativa entre el nivel leve – ausente y el resto de los niveles. Además, en el examen de somnolencia se divide en un solo grupo, esto es así ya que las demás actividades económicas no es obligatorio administrarles un cuestionario de somnolencia. Este examen es únicamente para el sector de transportes. Otra observación que se denota es que la actividad económica no influye en el resultado final de las pruebas.

Como se analiza, la mayoría tiene un nivel leve – ausente en varias variables esto es importante saberlo por dos razones, o bien la persona no tiene síntomas de fatiga, posee recursos para afrontar niveles de estrés moderados y altos, está atento la mayor parte del día y no tiene sentimientos de temor hacia las alturas.

O bien está mintiendo en sus exámenes psicológicos. Es por esta razón que la entrevista debe ser focalizada para profundizar en los aparentes resultados recogidos y obtener información coherente entre la prueba psicométrica y la comunicación de la entrevista.

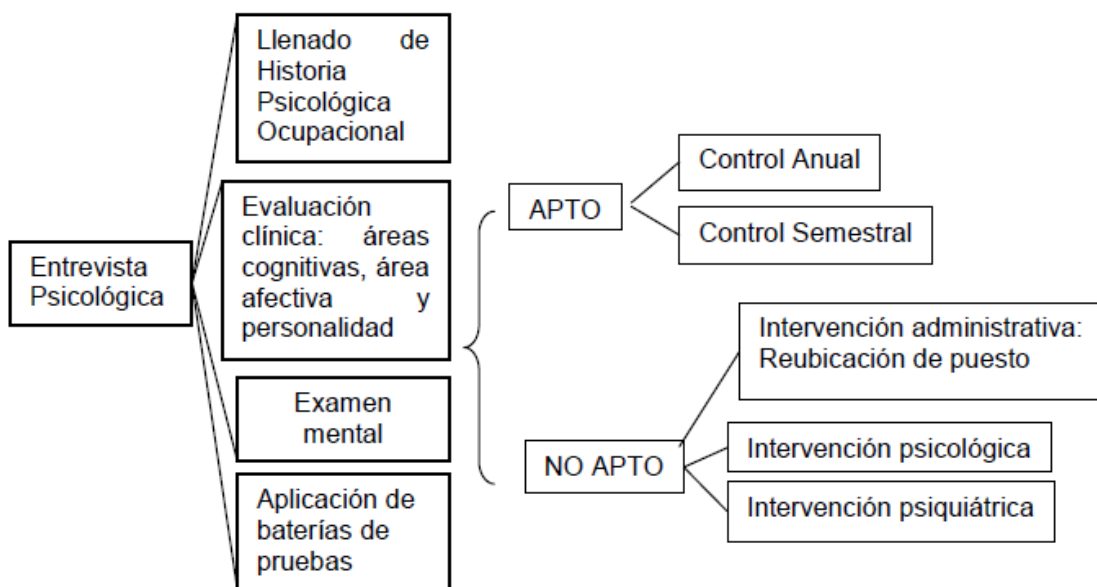
## **2.2 PROPÓSITO DEL PUESTO Y FUNCIONES ASIGNADAS**

El propósito del puesto como psicólogo ocupacional, según la empresa Red Salud Ocupacional, es de evaluar las capacidades del trabajador y comprender si sus debilidades son compensadas por estrategias que posee, a fin de que la estancia en el cargo sea agradable. Además de concientizar sobre los factores de riesgo que pueden dar origen a una vida laboral negativa y como esto puede perjudicar en su entorno personal. Asimismo, busca promover mejoras de ambientes laborales y una adecuada comunicación de la empresa con sus empleados. Según Tetrick y Campbell (como se parafraseo en Rodríguez y Perilla, 2015)

es desarrollar, mantener y promover la salud mental de los empleados y sus familias, propósito que requiere una aproximación inter y transdisciplinaria propio de la psicología en la seguridad y salud en el trabajo, cuyo foco sea la prevención primaria con el fin de crear ambientes de trabajo seguros y saludables que garanticen la salud de los trabajadores. (p.253)

Las funciones que se asignaron para el área de psicología ocupacional siguen en relación a lo dictado en el 2008, donde las organizaciones de salud del Perú: Ministerio de Salud (MINSA), Instituto Nacional de Salud (INS) y Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud (CENSOPAS) realizaron una guía para la práctica clínica en la evaluación psicología ocupacional. Estas funciones son:

- a) La entrevista psicológica.
- b) Evaluación clínica de las áreas cognitivas, afectivas y de personalidad.
- c) El examen mental.
- d) La aplicación de baterías de pruebas.
- e) Llenado de historia psicológica ocupacional.
- f) Intervención psicológica.
- g) Intervención administrativa: Reubicación de puesto.



Fuente: Basado en DIGESA (2011)

**Figura N° 9:** Flujograma de la evaluación psicológica



## **CAPITULO 3: FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO**

### **3.1 TEORÍA Y LA PRÁCTICA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL**

El perfil administrativo se explica como un conjunto de cargos cuyo motivo de su agrupación esta en los factores de riesgo. “Las tareas propias del personal de oficina son principalmente administrativas, por lo que los principales riesgos a los que están expuestos son ergonómicos, constante visualización de pantallas y frecuente uso de teléfonos móviles.” (Medical Assistant [MA], 2019).

Estos factores de riesgo deben ser evaluados para indagar como afectan a largo plazo la salud física del cargo administrativo. La decisión del protocolo (procedimiento de los exámenes ocupacionales) que se va aplicar estará en función a los criterios del médico ocupacional (DIGESA, 2011). Es por su leve exposición al riesgo laboral que los exámenes médicos a evaluar tendrían una denominación básica. A diferencia de un perfil operario donde posee mayor riesgo en sus funciones asignadas, los puestos administrativos no contemplan suficientes peligros externos.

Por ejemplo, un operador tendría que pasar de forma obligatoria por el examen de audiometría ya que se encuentra más vulnerable a los ruidos fuertes, a diferencia de un cargo administrativo donde su lugar de trabajo está aislado o bloqueado del ruido y en muchas ocasiones no están en el campo donde labora el operario. Sin embargo, puede presentar otros factores de riesgos psicosociales relacionados con el propio ambiente en donde ejecutan sus funciones como serian la baja productividad, la fatiga mental o la escasa concentración (Herrera y León, 2018).

Aunque el protocolo administrativo posiblemente contenga menos evaluaciones médicas que otros perfiles (véase la tabla nº 6), en el área de psicología no se cumple con la disminución de pruebas psicométricas o con un rigor menos eficiente. Todo lo contrario, el comprender y evaluar los posibles riesgos psicosociales se vuelve cada vez más primordial para las empresas debido a las exigencias del presente que hacen que la presión laboral sea más agravante, generando problemas de adaptabilidad, estrés laboral y baja eficiencia en sus tareas (Moreno y Báez, 2010).

**Tabla N° 6:***Diferencias de protocolos de los exámenes médicos ocupacionales:*

EXAMEN MEDICO OCUPACIONAL	GRUPO ADMINISTRATIVO	GRUPO OPERATIVOS I	GRUPO OPERATIVOS II
EXAMEN CLÍNICO	X	X	X
EVALUACION MUSCULO ESQUELÉTICA	X	X	X
EXAMEN OFTALMOLÓGICO	X	X	X
EXAMEN PSICOLOGICO	X	X	X
RADIOGRAFÍA DE TÓRAX	NO	X	X
AUDIOMETRIA	NO	X	X
EKG	>= 40 AÑOS	>= 40 AÑOS	>= 40 AÑOS
ESPIROMETRÍA	NO	NO	X
KOH **	NO	X	NO
PARASITOLOGICO UNA MUESTRA	NO	X	NO
GLUCOSA EN SANGRE	X	X	X
GRUPO SANGUÍNEO Y FACTOR RH	X	X	X
HEMOGRAMA COMPLETO	X	X	X
EXAMEN COMPLETO DE ORINA	X	X	X

Por lo tanto, que un cargo administrativo no se exponga lo suficiente a peligros externos, no significa que se encuentre en un ambiente que no lo pueda perjudicar de otras maneras. Cabe resaltar que estos puestos suelen tener funciones demandantes donde no se utiliza la fuerza física, pero sí todos los procesos mentales como planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar (Fayol, como se citó en la pág. web Funciones administrativas, 2019).

El estrés que genera esta carga mental en muchas ocasiones es trasladado al hogar, no habiendo un límite o una distanciación oportuna para frenar por momentos y de manera idónea la vida laboral con el entorno personal. En la actualidad esto podría tomar un rumbo más perjudicial para la salud del puesto administrativo. Por el tema de la pandemia a causa del coronavirus COVID-19, las empresas, entidades, instituciones, etc. Tuvieron que idearse una forma de trabajo que consista en limitar la exposición del trabajador al medio externo, es así que resurge en los países el trabajo remoto (Oszlak, 2020).

Esta forma de trabajar obliga al empleado estar en su hogar, si de por sí las demandas laborales lograban sobrecargar al administrativo, el no poder separar físicamente su entorno laboral con su vida personal, podrían intensificar los riesgos psicosociales que ya estaban presentes. En una investigación realizada por Carrillo (2020) hacia los profesores que trabajan desde sus hogares por el tema de la pandemia, se encontró que el 55,4% de ellos estaban en un grado elevado de la variable síndrome de burnout.

Por lo tanto, en el área de psicología ocupacional, se debe tener en consideración que la adaptabilidad del trabajador con respecto a la carga mental, definiendo la carga mental como “la interacción entre las demandas cognitivas de la tarea (memoria, atención), las características de la persona (nivel educativo, autoeficacia) y las características de la situación (presión temporal)” (Ceballos-Vásquez et al., citado por Herrera, 2018, p.14). Es la base para proceder con la elaboración de pruebas psicométricas y tener una dirección sobre la formulación de preguntas que se le realizaran en la entrevista.

Como se ha descrito, el perfil administrativo puede ser el que posea menos exámenes ocupacionales a evaluar, no obstante, psicológicamente está expuesta a peligros igual o mayores que otros perfiles. Por lo que su evaluación debe ser rigurosa y estricta para determinar sus áreas operativas en las funciones que ejecutan.

De esta manera se procede a explicar las teorías que se han utilizado para fundamentar las distintas pruebas psicométricas realizadas al perfil administrativo, asimismo se investigó como mejorar la entrevista psicológica para que este sea más profunda con respecto a la situación laboral y personal del trabajador.

#### **A) Teorías de los Factores de Riesgos Psicosociales:**

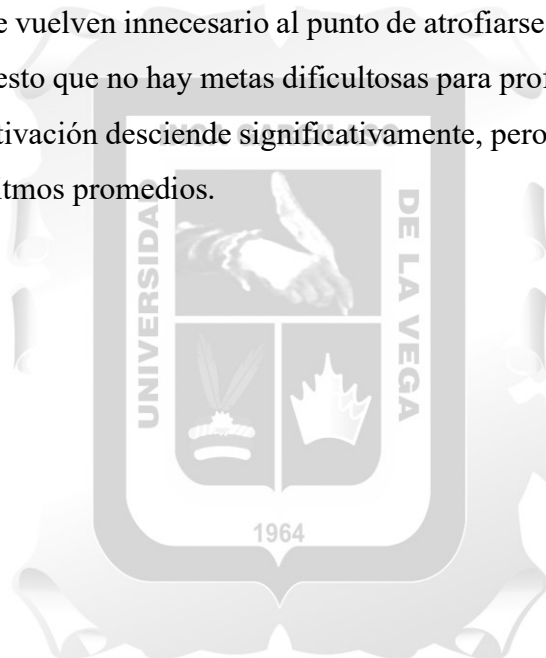
Karasek (1979 citado en Peiró 2000) manifiesta que, al encontrar incongruencias en los factores organizacionales y los factores de riesgos, este desorden genera niveles altos de tensión mental problemas en la atención y concentración además de insatisfacción en el ambiente. A largo plazo estos factores pueden detonar en síntomas y enfermedades psicofisiológicas como pueden ser problemas cardiovasculares. El autor describe que al haber una elevada exigencia dirigida al trabajador y él no tenga cabida en la toma de decisiones con respecto a dichas tareas, entonces surgirán o prevalecerán los efectos psicológicos y físicos negativos.

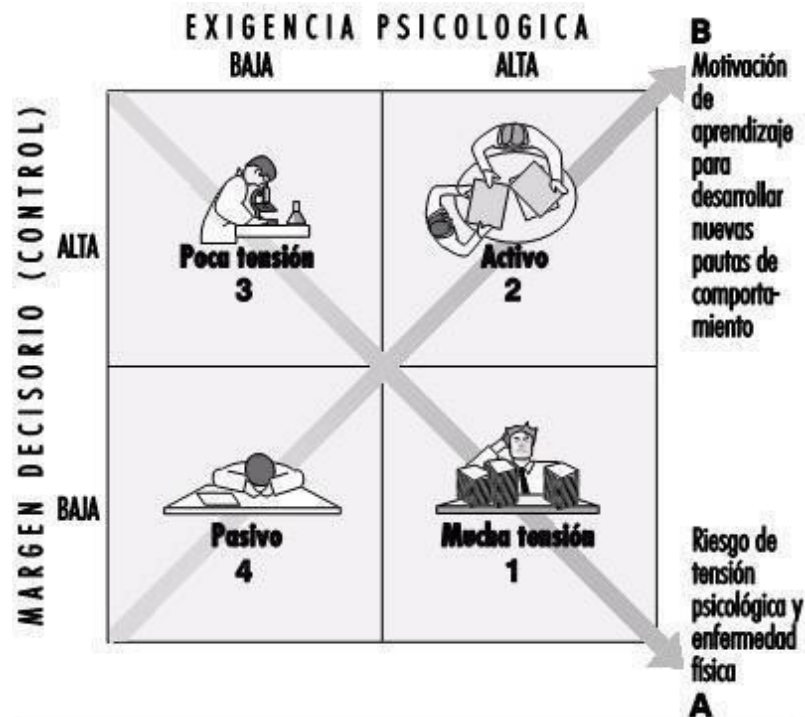
Nelson y Simmons (2003) añade que los trabajos con mayor carga mental o que requieren otros tipos de inteligencia para abordarlas pueden detonar en problemas mentales como depresión, ansiedad, insatisfacción y pérdida de la concentración en sus laborales. Por ello se hace énfasis en la importancia de las capacidades del trabajador para “soportar” las peticiones exigentes de las empresas.

Schaufeli (1999) hace referencia en la figura n° 10, donde explica que la diagonal A aparece cuando hay un nivel de demandas muy altas y poco control en la toma de decisiones. El estrés laboral y enfermedades físicas se pueden agravar si a esto le añadimos poco o ningún medio adaptativo para facilitar las funciones del trabajador. A largo plazo, en busca de mantenerse en el puesto, puede recurrir a fármacos u otras sustancias aumentando la velocidad del desgaste corporal y la tensión mental. Por último cabe resaltar que en este cuadrante aparecen factores de riesgo como el agotamiento excesivo, enfermedades cardiovasculares, pérdida de la concentración, mayor número de ausencia laboral entre otros fenómenos.

Por otro lado, Vega (2003) refiere que, a pesar de las altas demandas que solicitan las empresas a los empleados, aún pueden surgir motivación en el puesto de trabajo. Esto será así siempre y cuando exista en un mismo nivel la libertad de toma de decisiones (control en el trabajo). Es decir, si el trabajo está bajo niveles de presión intensas, pero pueden utilizar sus capacidades y habilidades libremente, además de tener un nivel adecuado de control en el trabajo, ya no lo verá como una tarea dificultosa sino como una forma de aprendizaje.

Por otra parte, si existen un nivel de exigencias bajo y control bajo, a esto se le denomina trabajo pasivo, donde a largo plazo las habilidades del trabajador se vuelven innecesario al punto de atrofiarse y el aprendizaje resulta negativo puesto que no hay metas dificultosas para profundizar en ellas. Por lo tanto, la motivación desciende significativamente, pero la tensión o el estrés se quedan en ritmos promedios.





Fuente: Basada en Karasek y elaborada por Schaufeli (1999)

Figura N° 10: Exigencias psicológicas y margen decisorio

Peiró (2000) apoyando el modelo de Karasek, refuerza la teoría mencionando que los factores de riesgo tendrían una disminución significativa si la proporción entre las altas peticiones generadas por las empresas exigidas a los trabajadores son iguales a la toma de control de las decisiones de ellos, así como la libertad de utilizar sus capacidades para realizarlas.

Los trabajos pasivos son cuando no hay suficientes demandas y a consecuencia de ello se les otorga poco control. Generando una baja motivación y escaso interés en aprender más de su área. No obstante, un elevado nivel de exigencia y responsabilidad combinado con la libertad de control en la toma de decisiones producen los denominados trabajos activos. Los que llevan mejor rendimiento, una motivación alta y bajos niveles de estrés. La disfunción de las demandas y el control ocasionan la problemática de los factores de riesgos, las enfermedades físicas y tensiones mentales que pueden derivar en serios trastornos psicológicos.

Tiempo más tarde se agrega la dimensión denominada apoyo social a lo ya establecido anteriormente. En donde declara que los factores de riesgos surgen debido a niveles elevados de exigencias, baja capacidad en la toma de decisiones o control dentro de la empresa y escaso o nulo apoyo social. Debido a ello Karasek y Theorell (1990) llegan a añadir a su modelo anterior el concepto de apoyo social, obteniendo como conclusión el nuevo modelo demanda – control – apoyo social.

Moreno, Llorens y Moncada (2000) observaron que en los años 80 había estudios empíricos sobre los factores negativos a la salud por causa de carencias de compensaciones o recompensas. A raíz de ello Siegrist, Peter, Junge, Cremer y Seidel (1990 parafraseado por Barreda y Rodas, 2017) diseña un modelo donde las dimensiones a resaltar son “esfuerzo” y “recompensas”.

Es así que Siegrist et al. en 1990 diseña un modelo basándose en la teoría de Karasek, pero añadiendo la dimensión esfuerzo y recompensas. Siendo estas de tres tipos: económicas en su salario, estima y control del estatus (Barreda y Rodas, 2017).

Este modelo explica que los problemas físicos o mentales obtienen su intensidad por altas exigencias de la empresa a los trabajadores y bajas recompensas por cumplirlas. Al final, se constituyó un nuevo estándar: demanda – control – apoyo social – recompensas. Los posteriores trabajos de investigación que se realizaban en diferentes empresas, buscaban que este nuevo modelo este en total equilibrio.

**i) Causas que originan los factores psicosociales:**

La percepción del empleado, sus experiencias anteriores en otras empresas, su propia personalidad, el contenido del área y sus funciones asignadas serían las causantes de generar los factores psicosociales. Entre estos, los más resaltantes en una organización serían:

**a) La característica de la tarea:**

Cuando la función no conlleva con una estricta responsabilidad, se vuelve repetitiva además de no tener una dificultad lo suficientemente visible como para forzar al trabajador a adquirir nuevas habilidades y destrezas, pueden generar aburrimiento y baja motivación.

**b) Estructura de la organización:**

La cultura de una empresa va a variar dependiendo de cómo ha sido constituido a lo largo del tiempo, no obstante, hay organizaciones con menor o mayor problemática por perdurar con la misma cultura durante demasiado tiempo. Si una empresa es autoritaria con el personal, esto limitara las acciones del trabajador y su libertad de toma de decisiones. La falta de comunicación también puede traer dificultades al puesto laboral como confusiones de los roles o tareas lo que originara en una baja producción.

**c) Características del empleo:**

Este considera un puesto donde la remuneración es baja para las funciones que se exigen, escasa o nula acción de recompensas por trabajos realizados, ambientes que no cumplen con los protocolos de seguridad y salud, poco contacto con otros miembros de la empresa aislando al trabajador y horarios improvisados sin opción a elegir.

**d) Factores externos a la empresa:** Es donde se observar los problemas familiares o personales de los empleados y que es posible que los trasladen al centro laboral. Generando distracciones, poca concentración, desmotivación y decisiones impulsadas por las emociones.



## ii) Consecuencia que generan los factores de riesgos psicosociales:

En la revista ISATUR (2010) menciona que la motivación, los deseos de aprender, el aumento de autoestima por sus habilidades y la resiliencia para las situaciones estresantes son gracias a las adecuadas condiciones que la empresa le ofrece al profesional. No obstante, los desequilibrios de los factores psicosociales son comunes en las organizaciones, lo que a largo plazo conlleva a problemas con el trabajador de tipo psicológico y/o fisiológico. Estas dificultades pueden provocar desde diminutos incidentes hasta accidentes que comprometen la salud del empleado.

Los daños psicológicos más frecuentes según la revista ISATUR (2010) son la ansiedad, los miedos, depresión, tensión, falla en la atención y concentración entre otros factores. Mientras que los riesgos fisiológicos usuales se acentúan en problemas cardíacos, dermatológicos, endocrinológicos, respiratorios, etc.

Por ello, es necesario investigar los factores de riesgo en las entidades y como estas afectan de manera directa o indirecta al profesional. Enfocando lo manifestado en el perfil administrativo, donde sus funciones pueden generarle demasiada carga mental, comprender su percepción y comunicar a la empresa sobre lo descubierto podría cambiar significativamente los riesgos psicológicos a los que estaría exponiéndose.

A raíz de prevenir estas situaciones riesgosas se buscó un cuestionario que profundiza, desde la perspectiva y experiencia del trabajador, los factores de riesgos latentes en las áreas donde se labora o se estaría laborando. Por lo tanto, para tener un mejor diagnóstico de la futura situación y como lo podría sobrellevar se utilizó el cuestionario “Factores Psicosociales en el trabajo Académico” desarrollado por la Dra. Noemí Silva y adaptado en Perú por el Dr. Pando y la Dra. Aranda.

El cuestionario tiene el propósito de “Obtener el nivel en que los trabajadores están expuestos y perciben situaciones adversas en su ambiente de trabajo” (Pando, Varillas, Aranda y Elizalde, 2016, p.366).

**Tabla N° 7:**

*Variable de riesgos psicosociales*

Variable	Dimensiones	Medidas	Nombre del instrumento
factores de riesgo psicosocial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones de lugar de trabajo</li> <li>• Carga de trabajo</li> <li>• Contenido y características de la tarea</li> <li>• Exigencia laboral</li> <li>• Papel laboral y desarrollo de la carrera</li> <li>• Interacción social y aspectos organizacionales</li> <li>• Satisfacción con la remuneración</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Siempre</li> </ul>	“Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo”

*Fuente:* M. Moreno, W. Varillas, C, Aranda y F. Elizalde, (2016).

El cuestionario lo adaptaron en el contexto peruano, administrándolo en la ciudad de Lima, Trujillo y Arequipa. Obteniendo un alfa de Cronbach de 0.9. El cuestionario es respondido a través de una escala Likert, donde el puntaje significa la intensidad de los factores de riesgos psicosociales. Esta escala va desde el puntaje 0 (nunca) hasta el puntaje 4 (siempre).

**Tabla N° 8:**

*Escala de Likert para el cuestionario factores de riesgo psicosociales*

<b>ESCALA DE LIKERT</b>	
<b>NUNCA</b>	<b>0</b>
<b>CASI NUNCA</b>	<b>1</b>
<b>ALGUNAS VECES</b>	<b>2</b>
<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>3</b>
<b>SIEMPRE</b>	<b>4</b>

*Elaboración: M. Moreno, W. Varillas, C, Aranda y F. Elizalde, (2016).*

### **B) Carga Mental:**

El cansancio mental o intelectual aparece cuando se realiza múltiples procesos mentales para concluir con una tarea o función designada por el puesto laboral. En el transcurso del desarrollo de funciones, la carga mental tendrá mayor o menor impacto dependiendo de los factores adyacentes que se le entreguen como la calidad de información y el tiempo destinado para cumplir con el trabajo. Adicional a esto, el entorno o ambiente del área, el ruido que se pueda percibir, la temperatura del lugar o la iluminación serán las causantes del aumento de estrés.

Por último, se debe tomar en cuenta que, aparte de los elementos que proporcionen las entidades al empleado, hay otros fenómenos externos o también denominados no-laborales como son la motivación propia, el sentirse satisfecho por las funciones realizadas, la propia personalidad y su interacción con su entorno laboral, el nivel de fatiga, entre otros (Durán, 2017).

**i) Efectos de la carga mental:**

Cuando el trabajador se exige, excediendo sus propios límites en un ambiente inadecuado para poder realizar una tarea o su jornada laboral en un tiempo prolongado, a esta sensación de cansancio excesivo se le llama fatiga mental. Sus efectos generan bajo rendimiento intelectual del empleado (García y Del Hoyo Delgado, 2002). No obstante, la fatiga mental se divide en dos: la fatiga normal y la fatiga crónica.

**La fatiga normal:** Ocurre cuando los mecanismo y procesos mentales del individuo no están en equilibrio con las propias exigencias que brinda la empresa ni con los ambientes que este proporcione al personal. Por consiguiente, como un regulador homeostático natural, el cuerpo y la mente buscan a través del descanso recuperar las fuerzas perdidas ya sean físicas o mentales. Se podría decir que la fatiga, en este caso, es más un indicador o alarma que actúa en el trabajador para recuperar la energía perdida, en caso de no realizar descansos óptimos pueden surgir algunos síntomas tales como:

- Sensación de cansancio
- Somnolencia
- Bajo nivel de atención
- Torpeza de movimientos (Herrera, 2018, p.25)

Por lo tanto, la fatiga normal es la sensación que impulsa al trabajador a descansar lo necesario para que los síntomas desaparezcan al igual que el aburrimiento y la fatiga. No obstante, cuando las obligaciones tienen mayor importancia, superan las capacidades del personal y el ambiente no favorece en absoluto el desarrollo de las funciones, el propio sistema interno de la persona trata de cumplir a pesar de tantos obstáculos que surjan. A raíz de esto, busca formas de mantenerse despierto, usualmente ingiriendo sustancias que estimulen su estado de vigilia lo que provocaría estar en un estado alto de alerta y con un periodo de tiempo mucho mayor.

Al inicio esto emitirá la percepción de fatiga corporal, pero con el pasar de las semanas o meses, si se sigue en ese estado de poco descanso y demasiado trabajo se transformará en una fatiga crónica (García y Del Hoyo Delgado, 2002).

A diferencia de la fatiga normal donde el propósito es avisar al cuerpo y la mente de que se requiere obtener energía nuevamente con el proceso de descanso usual, la fatiga crónica no se calma ni disminuye por el descanso, por consiguiente, afecta significativamente la salud de quien lo padece. Algunas consecuencias de presentar este tipo de fatiga son orgánicas, físicas y psicosomáticas.

El trabajador puede percibir que su salud se está deteriorando, muestra síntomas de depresión y ansiedad elevados, episodios de pánico, mareos, náuseas, pérdida brusca del apetito, problemas respiratorios, entre otros (Herrera, 2018). Estos síntomas se alargarán de no ser atendidos de manera inmediata y adecuado. No desaparecerán luego de su horario laboral por lo que inevitablemente, trasladarán estos malestares afectando seriamente su calidad de vida y las personas que lo rodean.

Con todo lo recabado, se indagó en una prueba psicométrica que busque medir la fatiga en el trabajo, saber en qué situación presente se encuentra y en base a ello tener un registro para saber si con el tiempo la fatiga aumenta o disminuye. Para lograr estos objetivos se utilizó la “Escala de Fatiga Laboral” construida por Gabriela Benavides y Felipe Vergaray en Lima en el 2019. La construcción de esta escala contenía primero 43 ítems de los cuales se rechazaron 35 de ellos, debido a que no medían lo que tenían que medir o no estaban relacionados con la fatiga mental ni física. Al final solo quedaron 8 ítems para medir dos dimensiones: La fatiga física y la fatiga mental o intelectual. El resultado de la “Escala de Fatiga Laboral” en cuanto confiabilidad obtuvo un puntaje de 0.819 en el coeficiente omega McDonald’s lo que significa un alto valor de confiabilidad por parte de los 8 ítems.

Cada puntaje de los ítems se hizo con la escala de Likert donde 0 es MD (muy en desacuerdo) y 3 es MA (muy acuerdo). El coeficiente omega McDonald's obtuvo un puntaje de 0.819 significando un alto valor de confiabilidad de los 8 ítems, por otra parte, para tener un mejor significado de las puntuaciones se optó por realizarse con la escala de Likert, pudiendo marcar desde MD = Muy en desacuerdo hasta MA = Muy de acuerdo.

**Tabla N° 9:**

*Variable de carga mental*

Variable	Dimensiones	Medidas	Nombre del instrumento
Fatiga laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fatiga física</li> <li>• Fatiga mental</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Muy de acuerdo</li> </ul>	“Escala de Fatiga Laboral”

*Fuente:* Benavides y Vergaray (2019)

Acompañado de este instrumento, se encuentra el Cuestionario para la subjetividad de Fatiga construida por el H. Yoshitake (1978) y validada al español por Barrientos-Gutiérrez, Martínez-Alcántara, Méndez-Ramírez (2004). El cuestionario consta de 30 preguntas con respuesta dicotómicas (SI y NO) en donde también se puede analizar la fatiga física y mental desde una percepción más personal, donde lo laboral no interfiera o se vea a distancia.

**Tabla N° 10:**

*Cuestionario para la subjetividad de Fatiga*

Variable	Dimensiones	Medidas	Nombre del instrumento
Fatiga Subjetiva	<ul style="list-style-type: none"><li>• Síntomas generales de fatiga</li><li>• Fatiga mental</li><li>• Deterioro físico</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• SI</li><li>• NO</li></ul>	“Cuestionario para la subjetividad de fatiga H. Yoshitake”

*Fuentes:* Barrientos-Gutiérrez et al, (2004)

**ii) Calidad de Sueño:**

El descanso físico en los trabajadores administrativos ayuda a que la mente descansa, recupere su atención y concentración además de otros procesos mentales que se desgastan en el transcurso de su horario laboral. Es así que se optó por administrar una prueba que mida objetivamente la calidad de sueño del personal que está postulando a la empresa o que se encuentre ya incorporado en ella. Con la finalidad de conocer si presentan alguna dificultad en las distintas dimensiones que manifiesta este cuestionario.

De tener un mal hábito con respecto a la calidad de sueño provocaría emociones negativas que, en un tiempo prolongado, se pueden convertir en enfermedades psicológicas como ansiedad, depresión y baja autoestima (Wong et al., 2013). Sin embargo, si se mejoran las erradas costumbres en el descanso, aumentaría el bienestar psicológico, la sensación de poseer una calidad de vida adecuada y la motivación en diferentes áreas personales. Ya que cada una de estas áreas están directamente proporcionales a la calidad de sueño (Cervelló et al., 2014).

Comprender, entonces, el comportamiento y pensamiento al momento de dormir de una persona, luego de una jornada ajetreada de trabajo donde la carga mental ha sido excedida y/o se han involucrado factores de riesgo en este, ayudará a entender y predecir su respuesta de sus acciones en los días posteriores e incluso semanas después de haberse aplicado la evaluación psicológica, así como deducir el origen de este desorden del sueño. Para ello se utilizó el cuestionario realizado por Pittsburg nombrado “Índice de Calidad de Sueño de Pittsburg” y que fue validada al español por Escobar-Córdova y Eslava-Schmalbach (2005).

El Índice de Calidad de Sueño de Pittsburg está compuesto por dos calificativos globales que serían los malos dormidores y buenos dormidores, asimismo este índice contiene 7 dimensiones: La calidad subjetiva, la latencia del sueño, la duración del sueño, la eficiencia habitual del sueño, las perturbaciones del sueño, el uso de medicación hipnótica y la disfunción diurna.

Gracias a estas dimensiones se obtiene un resultado tan sólido y comparable con las conclusiones emitidas de múltiples entrevistas clínicas relacionadas con personas que expresan dificultades en el sueño (Gómez, 2015).

Para conseguir los puntajes generales y específicos, el cuestionario tiene puntuaciones que van desde 0 a 3 donde 0 significa que “no existe ningún problema en esa área” hasta 3 que significa “graves problemas en esa área”. Por último, debido a que esta prueba se escogió para indagar en la aptitud del trabajador (área administrativa), en caso de que alcance una puntuación “moderada” o “grave”, estará observado en el área de psicológica, es decir, no podrá laborar hasta que un psicólogo clínico le entregue un alta mencionando que posee recursos para sobrellevar esta problemática.



**Tabla N° 11:***Variable calidad del sueño*

Variable	Dimensiones	Medidas	Nombre del instrumento
Calidad del Sueño	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La calidad subjetiva</li> <li>• La latencia de sueño</li> <li>• La duración del sueño</li> <li>• La eficiencia habitual del sueño</li> <li>• Las perturbaciones del sueño</li> <li>• El uso de medicación hipnótica</li> <li>• La disfunción diurna</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 0 = No existe problema en ese nivel</li> <li>• 1 = Leve existencia de problemas en ese nivel</li> <li>• 2 = Moderada existencia de problemas en ese nivel</li> <li>• 3 = Grave existencia de problemas en ese nivel</li> </ul>	“Índice de Calidad de Sueño de Pittsburg” (Adaptado al español, 2005)

*Fuente:* Escobar-Cordova y Eslava-Schmalbach (2005)

### C) Entrevista psicológica:

Según Aragón y Silva (2004) refiere que el diálogo que tiene el entrevistado y el entrevistador, está compuesto por una serie de preguntas, se comunican experiencias, se ven distintas perspectivas y poseen objetivos prefijados por el entrevistador para conocer el contexto en el que se encuentra la persona. La finalidad es comprender las necesidades, carencias, fortalezas, debilidades, dificultades, etc.

Junto con la entrevista, está el desarrollo de los test psicométricos para que la información resultante sea confiable y tenga la veracidad suficiente para determinar diagnósticos, aptitudes u otras distintas conclusiones que dependerán de la actividad del psicólogo. Es por ello que el psicólogo en el área que se encuentre se debe convertir en un experto entrevistando. En este particular caso, la entrevista psicológica se desarrolla en el área de salud ocupacional.

El trabajador, para obtener su certificado de aptitud, debe transcurrir por una serie de evaluaciones médicas que se constituirán según el puesto en el que está o estará laborando y los factores de riesgos a los que se expondrá (Ramírez, 2012).

Como consecuencia las evaluaciones, incluyendo la evaluación psicológica, son realizados en un tiempo más corto. Cada área debe ser lo más específico posible para determinar si la persona posee o manifiesta alguna enfermedad y que esta se intensifique en el transcurso de su vida laboral, comprometiendo su salud y su calidad de vida. Por ello la evaluación psicológica también cumplirá con los mismo, ser breve pero lo suficientemente eficaz para obtener un resultado que determine si el empleado está apto o no psicológicamente para el puesto laboral.

Es a causa de esto que las pruebas psicométricas y la entrevista tienen que tener una razón de ser administradas. Aunque en el 2008 apareció “La guía de práctica clínica para la evaluación psicológica ocupacional” realizado por las entidades MINSA, INS y CENSOPAS, muestran de forma básica como se debería constituir una evaluación psicológica, sin embargo, la selección de pruebas psicológicas o las preguntas que se realizarán a los trabajadores son a propio criterio del psicólogo.

En cierto grado, esta libertad personal que posee el psicólogo para realizar las evaluaciones que considere pertinente, se podría estimar como un factor positivo. Dejando que el propio interés en mejorar las evaluaciones incrementa y así forjar una selección de pruebas para cada puesto de trabajo de manera competente. No obstante, ocurre todo lo contrario, no existen suficientes investigaciones con respecto a sistematizar test psicométricos para un tipo de perfil laboral, además de la poca presencia de formaciones especializadas en psicología ocupacional en el Perú (Fernández-Arata y Navarro-Loli, 2016).

Es así que se optó por elegir una serie de preguntas que contribuyan a los resultados obtenidos de las pruebas psicométricas. El beneficio de esta estructura es que se puede utilizar como un referente o emplearse de manera literal.

**i) Preguntas con respecto a los factores de riesgo:**

El “cuestionario de factores psicosociales en el trabajo” es la que posee mayor extensión y por ende mayor tiempo. Si el trabajador está ingresando por primera vez a la empresa, sus respuestas estarán basadas en sus trabajos anteriores. En caso de que este ya esté trabajando ahí, el resultado estará más ligado a la situación con la empresa y se podrá observar si la empresa posee un grato clima laboral o no. En caso de que sea la primera vez que trabaje, el cuestionario analizará su perspectiva ante distintos factores psicosociales basándose en alguna experiencia de un contexto cercano o similar del pasado. La entrevista aportara en conocer sus actitudes y comportamiento, así como sus emociones con respecto a los factores psicosociales en el puesto que ocupara. Se indagará, de ser necesario, que tan resiliente es el trabajador y si podría soportar el ambiente y el clima laboral. Las siguientes interrogantes serian:

- ¿Qué es lo que genera que se sienta a gusto en el trabajo? (En caso de no haber una respuesta rápida dar opciones como: El salario, la buena comunicación, el ambiente laboral, el aprendizaje).
- ¿Cómo se sentiría y que acciones tomaría si empieza a notar un cambio en su calidad de vida por estar laborando en la empresa? (La pregunta podrá variar dependiendo de la respuesta de la primera)

**ii) Preguntas con respecto a la fatiga laboral:**

La fatiga laboral se puede presentar casi en cualquier ambiente, ya sea como su nombre lo menciona, en el trabajo como también en el estudiante o en alguna actividad donde se ha requerido esfuerzo físico y mental. En este caso, las preguntas de “La escala de fatiga laboral” son cortas por lo que las cuestiones estarán basadas en el puntaje que obtenga cada ítem.

Si el ítem tiene un puntaje “De acuerdo” o “Muy de acuerdo” se podría profundizar en ello. En caso de que tenga un puntaje normal, se le aplicara la siguiente pregunta.

- ¿Alguna vez se siento agotado por realizar alguna tarea o después de cumplir con su jornada de trabajo? (Si responde sí)
- ¿Qué pasaría si todos los días terminara así de agotado?

**iii) Preguntas con respecto a la calidad de sueño:**

El resultado del cuestionario “Índice de calidad de sueño de Pittsburg” adaptado, ha sido comparado con las conclusiones que se generan tras realizar diversas entrevistas clínicas a personas que poseen deficiencia en su calidad de sueño. Sin embargo, se podrían realizar algunas preguntas en caso de que se vea en su prueba psicométrica algún puntaje desviado de lo normal. Si no hay puntajes altos que signifiquen problemas con determinada dimensión, se puede preguntar:

- ¿En los trabajos anteriores (o en este trabajo) se vio afectado su horario de dormir? (Si responde sí)
- ¿Qué hizo usted para manejar la situación?

**iv) Preguntas con respecto a sus hábitos alimenticios:**

Las cuestiones sobre los hábitos alimenticios tendrán dos funciones. La primera es obedecer la guía de evaluación psicológica ocupacional y observar si existen problemas intrapersonales o interpersonales que causen el aumento o disminución del apetito, así como la calidad de los alimentos que ingiere.

- ¿Cree que en las últimas semanas ha variado la cantidad de alimentos que ingería? (Si responde sí)
- ¿Qué ocurrió para que eso pasara?

**v) Preguntas con respecto a su entorno personal y laboral:**

Aunque con las preguntas anteriores tenemos una idea de la personalidad del trabajador, su carácter, sus actitudes hacia el trabajo e incluso su comportamiento fuera de este, es importante tanto para él como la empresa conocer que habilidades resaltan, en que se consideran sumamente buenos o expertos y que podrían cambiar si tuvieran la oportunidad.

Es en estas preguntas donde el administrativo se explayará para contar con detalle un poco más de él. Posiblemente alejándose del tema laboral y acercándose lentamente a un conocimiento propio. Estas preguntas serían:

- ¿Qué cualidad resalta más en usted que los demás compañeros pueden percibir?
- ¿Y si pudiera cambiar una cualidad o mejorar una capacidad, cuál sería?

En base a ensayo y error se logró escoger las herramientas necesarias que podría ser considerado un paquete de evaluación para el perfil administrativo. Gracias a esto, las evaluaciones se realizaban con mucho mayor facilidad, de ante mano ya se conocían que pruebas entregarles y que preguntas hacerles. El resultado poseía solidez y el tiempo era mucho menor. En otras palabras, los beneficios que conlleva agrupar una serie de herramientas psicológicas para evaluar a un grupo de trabajadores sirven tanto al personal que va a laborar o que está laborando, así como a la propia empresa con el fin de hacerle consciente del estado de los empleados (en este caso trabajadores administrativos) y buscar la mejora del ambiente laboral a mediano y largo plazo.

### 3.2 ACCIONES, METODOLOGÍAS Y PROCEDIMIENTOS

#### **Protocolo de evaluación psicológica para el perfil administrativo:**

Una vez realizado el trato entre la empresa-cliente y el centro de salud ocupacional se programan a los trabajadores para que puedan asistir y cumplir con sus evaluaciones médicas respectivas. Entre estas evaluaciones se encuentra el área de psicología como un examen complementario (DIGESA, 2011).

Llegado el momento en que los trabajadores tengan que pasar por las evaluaciones psicológicas, el psicólogo tendrá que actuar rápido, conociendo de antemano que exámenes administrar y ser muy conciso con la explicación que estará dando. En este caso, se explicará la construcción de una guía que ha servido a la empresa Red Salud Ocupacional para administrar las herramientas psicológicas necesarias a los empleados que cumplen con el denominado perfil administrativo. Esta serie de pasos fueron:

- **Problemática en el área de psicología del perfil administrativo:** Este podría ser considerado el proceso más importante ya que se detectó las fallas de las evaluaciones psicológicas con respecto al perfil administrativos. Por ello, se comenzó a investigar nuevos exámenes que puedan recabar una información más precisa del trabajador.
- **Comprensión del perfil administrativo:** Luego de encontrar los inconvenientes que generaban una deficiente evaluación, se procedió a explicar cómo surge el perfil administrativo, cuáles son sus características y porque es importante conocerlas para mejorar los exámenes psicológicos y la entrevista.
- **Sistematización de las herramientas psicológicas:** Una vez investigado que test psicológicos serían los más adecuados, además de construir una serie de preguntas que puedan fortalecer los resultados obtenido, se inició a darles un orden a las herramientas de evaluación para que no existan confusiones al momento de ejecutarlas.

- **Procedimiento de administración del nuevo protocolo de evaluación:**  
Se diseñó un método que resultaría idóneo para la administración de los exámenes psicolaborales a los trabajadores una vez que iniciaran en el área de psicología.
  
- **Resultados favorables de los nuevos informes de aptitud:** Desde el primer instante que se evaluó a los trabajadores hubo una diferencia significativa en la redacción del informe. Mientras que anteriormente el informe carecía de información y con una relativa objetividad de los hechos, gracias a la nueva guía de evaluaciones psicológicas, se logró corregir esos detalles, obteniendo respuestas firmes, objetivas y puntuales.

#### **A) Problemática en el área de psicología del perfil administrativo:**

Antes de que se comenzara a sistematizar las pruebas psicométricas o a planear mejoras para una entrevista puntual y competente destinados a los puestos laborales administrativos, se indago si los test administrados eran suficientemente capaces de revelar información crucial que sirva para determinar la aptitud del empleado. Los exámenes psicológicos que se aplicaban antes de la creación de la guía al perfil administrativo fueron:

- Cuestionario para la subjetividad de Fatiga por H. Yoshitake (1987)
- Inventario de burnout de Maslach IBM adaptado al español por Seisdedos (1997)
- Entrevista psicológica basada en la ficha psicológica (DIGESA, 2011)

Al observar el “paquete” de pruebas psicológicas, lo evidente es que se piense que son escasas, sin embargo, el hecho de realizarse bajo un periodo de tiempo corto y obtener aun así resultados aparentemente confiables es lo suficiente como para repetirlo una y otra vez al resto del personal.

Si bien determina el nivel de fatiga y el estado de estrés del trabajador con sus dimensiones, la entrevista no cerciora si en verdad el empleado no está en un momento de tensión por otra situación o quizás si presenta fatiga, pero solo surge al cumplir una única función en el trabajo.

Esto se debe a que la entrevista se basó en la ficha psicológica entregado por la DIGESA, en donde hace referencia a otras preguntas. Existiendo cierta separación entre los test psicométricos y el dialogo entre el entrevistador y el entrevistado. En consecuencia, podría ocurrir que el test se obtenga algún puntaje dudoso y la entrevista no enfoque en darle un sentido a dicho puntaje lo que lo volvía cada más inestable esa forma de administrar las herramientas psicológicas.

Otra limitante era que los exámenes psicológicos pretendían medir el estado actual del individuo y no en un tiempo anterior o experiencia pasada y sus percepciones, además de que no se profundizaba en otras áreas no solo laborales sino personales que dan sentido a su calidad de vida general. Es por esos motivos que se empezó con la idea de aumentar otras pruebas psicológicas además de enfocar la entrevista a otros puntos relacionados con la empresa, el sentir de la persona en diferentes áreas de su vida y el ambiente de trabajo donde pasara un tercio del día e incluso más.

## **B) Comprensión del perfil administrativo:**

Los centros de salud ocupacional evalúan a varios trabajadores de distintos rubros laborales y que provienen de distintas empresas. Además, se deben separar según su tipo de examen. Estos serían los que vienen por primera vez o están postulando al puesto de trabajo (pre-ocupacional), los que ya tienen tiempo asistiendo al centro para su evaluación anual (ocupacional o periódico) o los que están retirándose de la empresa (examen de retiro).

Cada uno de ellos posee un protocolo diferente, es decir, una serie de evaluaciones medicas donde, dependiendo del tipo de examen (pre-ocupacional, periódico o retiro), se le exigirá más o menos exámenes médicos.



Con respecto a la evaluación psicológica, lo único que va a variar es la interpretación de sus resultados que se sujetaran al objetivo final según el tipo de examen. Por lo tanto, para evitar confusiones y saturaciones tanto a la empresa como a sus trabajadores, se ha optado en agrupar los puestos de trabajo y el tipo de examen. En la siguiente tabla se puede visualizar un ejemplo de cómo se distribuye un grupo de personas durante un día en salud ocupacional.

**Tabla N° 12:**

*Ejemplo de puestos de trabajo, perfil y tipo de examen*

<b>Puesto de Trabajo</b>	<b>Perfil</b>	<b>Tipo de examen</b>
Conductor de maquina pesada.		Pre-ocupacional
Transporte de carga	Operario-Conductor	Periódico
Operador de volquete		Pre-ocupacional
Oficial albañil		Pre-ocupacional
Peón	Operario Simple	Pre-ocupacional
Carpintero		Pre-ocupacional
Asistente contable		Periódico
Asistente de calidad	Administrativo	Periódico
Secretaria		Pre-ocupacional

Gracias a esta distribución ordenada se puede actuar rápido y eficiente para evaluar al personal. Solo se tendría que saber su puesto de trabajo, esto se relacionaría con un tipo de perfil ya establecido y, en base a lo referido por la empresa-cliente, se conocerá si está postulando, está en fase de re-evaluación o se retira de la empresa.

Para la construcción de los distintos tipos de perfiles se ha basado en que cumplan con tres características.

- Factores de riesgos parecidos o semejantes
- Ambiente de trabajo.
- Funciones donde se requiera mayores procesos mentales que físicos.

Es así que se han construido los distintos perfiles que en la actualidad la empresa Red Salud Ocupacional maneja. Para el perfil administrativo se indagó cuáles serían los factores de riesgo presentes, la estructura del ambiente y las tareas cotidianas que la empresa le asigne. Esto se puede visualizar en la tabla denominado características del perfil administrativo.

**Tabla N° 13:**

*Características del perfil administrativo*

Factores de Riesgos	Ambiente de Trabajo	Funciones laborales
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trastornos musculoesquelético: Tensiones en la espalda, cuello y muñecas por posturas estáticas o inadecuadas, además de tener mayor probabilidad de obesidad y problemas en la circulación.</li> <li>• Trastorno de la vista: El constante uso del ordenador más una inadecuada iluminación pueden provocar astigmatismo, miopía e incluso migraña.</li> <li>• Estrés: La sobrecarga de trabajo, las presiones por terminar una tarea y escasa o nula comunicación con los demás pueden provocar estados de alerta, ansiedad, depresión hasta problemas fisiológicos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Espacio cerrado: Lugar donde se posiciona el empleado compuesto por cuatro paredes, un techo, una puerta, escritorio, computadora, entre otros artículos para realizar sus funciones.</li> <li>• Espacio semi-cerrado: No existe un techo que encierre a una sola persona sino todo un conjunto de ellos. Las paredes pueden ser divisoras de un espacio a otro. Se suele tener compañeros de trabajo a los lados debido a la poca exclusividad del ambiente. En ese lugar consta de los materiales para que el trabajador no requiera salirse de su puesto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar, clasificar, archivar, registrar o tramitar documentos.</li> <li>• Supervisar las gestiones de distintas áreas.</li> <li>• Actualizar a los trabajadores sobre los distintos procesos que se realizan en la empresa.</li> <li>• Organizar la gestión administrativa cumpliendo los protocolos.</li> <li>• Atención al público y/o a los clientes.</li> <li>• Realizar otras actividades donde no se exponga más allá de los límites establecidos de su ambiente de trabajo.</li> </ul>

*Fuente:* Prestamo, Trespando y Suero (2020)

### **C) Sistematización de las herramientas psicológicas:**

Según Barrenechea, Gonzáles y Morgan (1994) manifiestan que la sistematización es un proceso metodológico que consta de extraer las experiencias pasadas, lecciones aprendidas y actualizarlas en un marco o proyecto, reflexionar acerca de ello y crear nuevos conocimientos.

Como se observó anteriormente, antes de la creación de un protocolo actualizado y definido para el perfil administrativo, se utilizaban pruebas psicológicas no tan eficientes que generaban un resultado que parecía confiable. Sin embargo, la desorganización, la falta de experiencia y el desconocimiento de otros test psicolaborales hacían que el trabajo de evaluar se complique.

A todo esto, se debe incluir que la Guía de práctica clínica para la evaluación psicológica ocupacional (MINSA, INS y CENSOPAS, 2008) refiere que el psicólogo deberá utilizar las herramientas evaluativas tales como la entrevista, test psicológicos, baterías de pruebas, examen mental, entre otros.

Según DIGESA (2011) el médico ocupacional estará a cargo de realizar la ficha psicológica, es decir que, aunque en los requisitos para obtener la acreditación de brindar los servicios de salud ocupacional (SSO) se necesite un psicólogo titulado. Este podría trabajar de una cierta manera que incluso su presencia no sea requerida en el centro de salud ocupacional, puesto que lo único que se entrega a las empresas luego de haber pasado las evaluaciones respectivas es el certificado de aptitud valorado por la DIGESA y las historias clínicas a su médico ocupacional.

En la historia psicológica basta con que el psicólogo ocupacional coloque su firma ya sea en físico o digital para que el resultado tenga el grado de validez. No obstante, se puede entender que no siempre el psicólogo tendría el deber ni la función de administrar las evaluaciones por él mismo (dependiendo de su propia ética profesional) a menos que sea obligado por el propio centro de salud

ocupacional. Como se mencionó, basta con que se redacte un adecuado informe y este la firma del psicólogo para que se cuente su proceso.

Por lo tanto, si el psicólogo no se encuentra presente en el centro de salud ocupacional, es más complicado crear una serie de pasos para las evaluaciones psicológicas. Si a esto sumamos que el psicólogo posee poca experiencia en el rubro ocupacional, su experiencia en otra área (clínica, educativa, organizacional, social, etc.) podría sanear momentáneamente la evaluación a los trabajadores, pero a largo plazo se notaría la falta de información y criterio.

El único dato en el que el psicólogo podría confiar al 100% de que la evaluación que está realizando es correcta y está dentro incluso de las leyes del estado, es cuando está administrando pruebas psicométricas a las actividades económicas referentes a conductores y de construcción. Esto es así por lo que se dicta en el documento de DIGESA (2011) en los exámenes médicos ocupacionales obligatorios.

**Tabla N° 14:**

*Protocolo de exámenes ocupacionales obligatorios por actividad*

<b>Actividad Económica</b>	<b>Daños para la Salud</b>	<b>Factores de Riesgos</b>	<b>Exámenes Complementarios Específicos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conductores de vehículos automóviles, y el sector transporte</li> </ul>	Accidente de tránsito	Somnolencia, fatiga, monotonía, estrés	Test de fatiga, somnolencia y de estrés
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Construcción</li> <li>• Servicios incluyendo sector electricidad, telecomunicaciones, e hidrocarburos</li> </ul>	Accidentes	Trabajo en altura, espacios confinados	Test psicológicos para fobias y estrés.

*Fuente:* Documento Técnico DIGESA (2011)

Como se observa y analiza en la tabla n° 14, estas actividades son realizadas básicamente por los perfiles operario-simple y operario de altura. No obstante, según DIGESA no existe una actividad económica donde el perfil administrativo este expuesto a riesgos. Por lo que la iniciativa la debe tener el psicólogo ocupacional de administrar los exámenes según crea conveniente. Sin embargo, tanto el documento técnico de la DIGESA como la Guía de práctica clínica para la evaluación psicológica ocupacional se muestra parámetros o datos a tomar en cuenta al momento de la evaluación.

En el trabajo de salud ocupacional, es usual que los centros creen protocolos de exámenes médicos estándares para que, cuando una empresa interesado desee cotización del servicio, el centro de salud ocupacional enviara los tres protocolos principales. Estos son:

- Protocolo de examen médico ocupacional operario-simple o solo operario.
- Protocolo de examen médico ocupacional operario de altura.
- Protocolo de examen médico ocupacional administrativo.

Si la empresa posee su propio protocolo ocupacional, el centro de salud deberá acatarlo, por otro lado, si no posee se le envía estos tres protocolos. Tanto el perfil operario-simple como el perfil operario de altura se utilizan cuando son trabajadores de campo del área de construcción, algunos laboran con maquinaria pesada o son transportistas. Esto facilita la evaluación porque ya se sabe que pruebas entregarles (aunque esto no signifique que son suficientes o que no se puedan mejorar) además de que son obligatorias. Si observamos al perfil administrativo, es en ese punto donde empieza la problemática puesto que se debe también evaluar, pero no hay una orientación más que la propia experiencia. En síntesis, gracias a todas las carencias, errores y defectos que surgieron, se comenzó a investigar otras pruebas psicométricas que podrían mejorar la evaluación.

También se trabajó en componer preguntas más específicas en la entrevista para consolidar los resultados y así tener una guía transparente para aplicar una correcta evaluación donde el resultado final sea más verídico e incluso imprescindible para la aptitud que califica el medico ocupacional. En la siguiente tabla n° 15 se observa las pruebas psicométricas que fueron añadidas.

**Tabla N° 15:**

*Pruebas psicométricas del nuevo protocolo de evaluación.*

Variable	Dimensiones	Medidas	Nombre del instrumento
Estrés laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agotamiento emocional (AE)</li> <li>• Despersonalización (D)</li> <li>• Realización personal (RP)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 = Nunca</li> <li>• 2 = Algunas veces al año o menos</li> <li>• 3 = Una vez al mes</li> <li>• 4 = Algunas veces al mes</li> <li>• 5 = Una vez a la semana</li> <li>• 6 = Algunas veces a la semana</li> <li>• 7 = Todos los días.</li> </ul>	“Inventario de burnout de Maslach (IBM)
Fatiga Subjetiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Síntomas generales de fatiga</li> <li>• Fatiga mental</li> <li>• Deterioro físico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SI</li> <li>• NO</li> </ul>	“Cuestionario para la subjetividad de fatiga H. Yoshitake”
Fatiga laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fatiga física</li> <li>• Fatiga mental</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Muy de acuerdo</li> </ul>	“Escala de Fatiga Laboral”
Calidad del Sueño	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La calidad subjetiva</li> <li>• La latencia de sueño</li> <li>• La duración del sueño</li> <li>• La eficiencia habitual del sueño</li> <li>• Las perturbaciones del sueño</li> <li>• El uso de medicación hipnótica</li> <li>• La disfunción diurna</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 0 = No existe problema en ese nivel</li> <li>• 1 = Leve existencia de problemas en ese nivel</li> <li>• 2 = Moderada existencia de problemas en ese nivel</li> </ul>	“Índice de Calidad de Sueño de Pittsburg” (Adaptado al español, 2005)

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 = Grave existencia de problemas en ese nivel</li> </ul>	
factores de riesgo psicosocial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones de lugar de trabajo</li> <li>• Carga de trabajo</li> <li>• Contenido y características de la tarea</li> <li>• Exigencia laboral</li> <li>• Papel laboral y desarrollo de la carrera</li> <li>• Interacción social y aspectos organizacionales</li> <li>• Satisfacción con la remuneración</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Siempre</li> </ul>	“Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo”
Presión ambiental	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estructura del dibujo</li> <li>• Aspecto social</li> <li>• Defensa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de recursos expresivos</li> <li>• Análisis de contenido</li> <li>• Expresiones de conflicto en el dibujo</li> </ul>	Prueba proyectiva “Persona Bajo la Lluvia”

Una vez designado el orden de entrega de las pruebas psicológicas a los trabajadores administrativos, se compuso una serie de preguntas que serían necesarias para la evaluación completa.

Estas preguntas tendrían la peculiaridad de ser modificadas al momento del dialogo con el trabajador de ser necesario, no obstante, cumplen con la finalidad de servir como un modelo para comprender el sentido y la dirección de las preguntas.

Ninguna pregunta que se construyo es imprescindible, pero su estructura lo hace eficiente para recabar y confirmar información. En la siguiente tabla n° 16 se puede observar las distintas preguntas que se realizaron según la variable que se media.

**Tabla N° 16:**

*Composición de la entrevista psicológica*

VARIABLES	PREGUNTAS
Hábitos Alimenticios	1) ¿Cree que en las últimas semanas ha variado la cantidad de alimentos que ingería? (Si responde sí) 2) ¿Qué ocurrió para que eso pasara?
Fatiga laboral	1) ¿Alguna vez se siento agotado por realizar alguna tarea o después de cumplir con su jornada de trabajo? (Si responde sí) 2) ¿Qué pasaría si todos los días terminara así de agotado?
Calidad de sueño	1) ¿En los trabajos anteriores (o en este trabajo) se vio afectado su horario de dormir? (Si responde sí) 2) ¿Qué hizo usted para manejar la situación?
Factores de riesgo	1) ¿Qué es lo que genera que se sienta a gusto en el trabajo? 2) ¿Cómo se sentiría y que acciones tomaría si empieza a notar un cambio en su calidad de vida por estar laborando en la empresa?
Presión Ambiental	1) ¿Qué cualidad resalta más en usted que los demás compañeros pueden percibir? 2) ¿Y si pudiera cambiar una cualidad o mejorar una capacidad, cuál sería?

Una vez que se finalizó la sistematización y composición de las herramientas psicológicas para el personal que cumple con el perfil administrativo, se encontró otra dificultad, las cuales se expresarían en las siguientes cuestiones:



¿Qué test psicológico se administrará primero? ¿Se podrá entregar todas las pruebas a los trabajadores administrativos? ¿Habrá tiempo para la entrevista psicológica? En base a dichas interrogantes se diseñó una secuencia donde el trabajador podría completar sus pruebas tranquilamente sin aburrirse de ser demasiadas y sin sentir presión por la falta del tiempo.

**D) Procedimiento de administración del nuevo protocolo de evaluación psicológica hacia el personal administrativo:**

El principal adversario que se tiene en la evaluación psicológica ocupacional, podría ser considerado el tiempo. Debido a que los individuos tienen que pasar una serie de exámenes médicos, esto puede provocar cansancio, aburrimiento, apatía, preocupación, presión e incluso estrés ya que estas evaluaciones serán las que decidan si el personal está apto o no para el puesto o si necesitan realizarse algún examen especializado para descartar posibles enfermedades que le afectaría laboralmente.

El área de psicología podría ser considerada el más tensional para los postulantes en general. Ahí, el psicólogo ocupacional realizará preguntas que estarán enfocados en un objetivo, conocer si el futuro trabajador estará apto para las adversidades que un puesto laboral genera.

Esta tensión se incrementa aún más por el escaso tiempo que se posee para las evaluaciones. A diferencia de otras áreas psicológicas, donde se tienen sesiones con mayor periodo de tiempo, el psicólogo ocupacional deberá administrar las pruebas necesarias y dar un veredicto seguro donde afirmará que el empleado está apto. Gracias a esta carencia, los procesos mentales como la creatividad, flexibilidad, organización, planeación, entre otras, se han trabajado arduamente para así realizar informes con la suficiente información y evitar perjudicar a largo plazo a los trabajadores.

Por ello, se planificó un modelo para administrar las respectivas herramientas psicológicas, en un proceso que no resulte tedioso. Para la creación de estas pautas se ha conversado con todas las áreas del centro médico de salud ocupacional para solicitar su colaboración con el área de psicología.

Logrando con ello, no solo ejecutar todos los test psicológicos sino también aumentar el tiempo en la entrevista. Se planifico una secuencia de 3 pasos para lograr una ruta exclusiva en el área de psicología.

### **1) Primer momento: Indagar la programación del personal**

Gracias a las nuevas tecnologías, todas las áreas pueden ser informadas en el momento sobre nuevas programaciones, avisos urgentes, si faltara llenar algún dato en algún examen médicos e incluso se puede utilizar para festejar cumpleaños o situaciones personales. Es por estos medios donde, el responsable de la información, describe que acontecerá para los días posteriores. El conocer la programación del día siguiente es vital para organizar de antemano las pruebas psicológicas a realizar y conversar con las áreas que puedan contribuir con ello.

### **2) Segundo momento: Dialogar con las otras áreas que se desea conseguir**

Una vez que se encontró la programación de los trabajadores para días posteriores y se organizaron las pruebas psicométricas que se administraran, se procedió a conversar de manera física o digital con los evaluadores de los demás exámenes médicos para conocer si podrían contribuir con la administración de algunas evaluaciones psicológicas.

Si estaban dispuestos a colaborar, se procedía a explicar las instrucciones y cualquier otro detalle de manera presencial en caso de que el trabajador preguntase. Cabe resaltar que no se requiere una preparación intensiva para explicar las instrucciones y el cuestionario, pero si suficiente información para aclarar detalles específicos con respecto a las respuestas o ítems para que el trabajador lo comprenda.

De igual manera el psicólogo estará pendiente de los trabajadores que posean sus test psicológicos y estará a la espera de contestar preguntas con referente a ello, para finalmente guiarlos al área de psicología para la entrevista.

Luego de que se realizara una capacitación a los encargados de ciertas áreas sobre cómo proceder con la evaluación hacia los trabajadores, se les entregaba el material que iban a entregar. Esto sería de gran ayuda para ahorrar tiempo al área de psicología y poder centrarse en otro contexto igual de relevante. En la siguiente tabla se podrá observar las áreas que colaboran junto con el psicólogo ocupacional y que exámenes tenían que entregar a los trabajadores administrativos.

**Tabla N° 17:**

*Contribución en la evaluación hacia los perfiles administrativos*

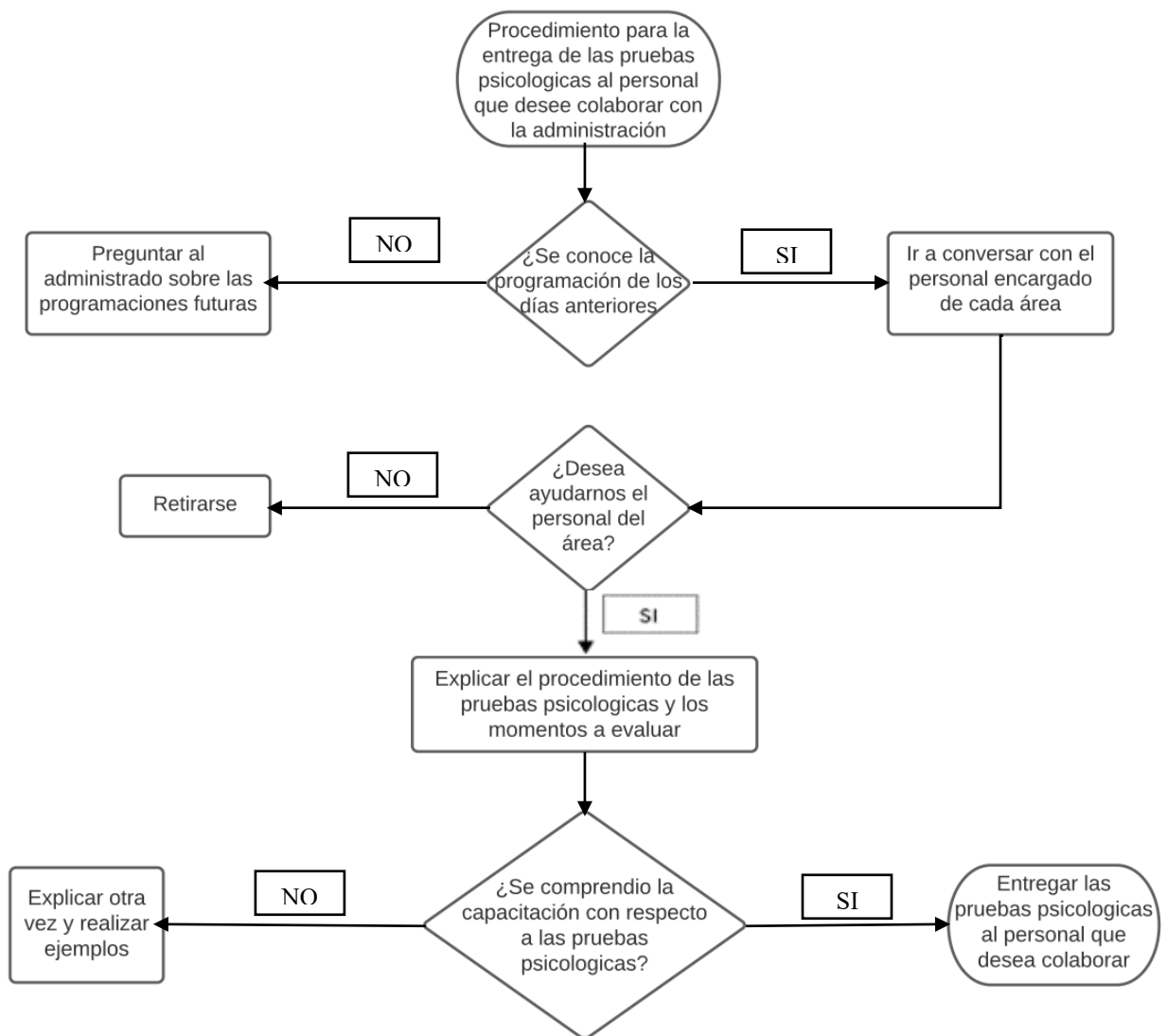
Áreas	Exámenes psicológicos
Musculo-esquelético	1) “Cuestionario para la subjetividad de fatiga H. Yoshitake”
Medicina	2) “Escala de Fatiga Laboral”
Oftalmología	3) “Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo”
Radiología	4) “Inventario de burnout de Maslach (IBM)
Registro del personal	5) “Índice de Calidad de Sueño de Pittsburg” (Adaptado al español, 2005)

Gracias a que los exámenes médicos son individuales (excepto el área de psicología que se puede optar por administrar los test psicológicos de manera grupal) los administrativos, en esta situación, tendrían que esperar para poder ser evaluados. Es en ese momento de espera, que los trabajadores podrían ir avanzando con la realización del test psicológico entregado por el médico o personal del área evaluativa. De igual manera el psicólogo ocupacional tendrá la responsabilidad de estar atento para saber si todos tienen las pruebas psicológicas respectivas.

### 3) Tercer momento: Realizar la prueba psicológica final y la entrevista:

Los trabajadores irán terminando los exámenes médicos como también las pruebas psicológicas. Lo único que faltaría serían: La entrevista psicológica y el test persona bajo la lluvia. Este último será necesario que se realice en el ambiente de psicología. Como los trabajadores han ido completando sus test psicológicos en el transcurso de las evaluaciones médicas, en el momento que se les asigne ir al área de psicología, habrá suficiente tiempo para la entrevista y aclarar cualquier duda con respecto a los test. Aun así, el trabajo del psicólogo ocupacional se debe agilizar para finalizar con todos los trabajadores. Asimismo, en la figura n° 11 se explica el procedimiento que se realizó para las áreas que decidieron colaborar con el psicólogo ocupacional para la administración de los test psicológicos.





**Figura N° 11:** Flujograma del proceso de apoyo en la administracion de los test psicológicos

**E) Resultados favorables de los nuevos informes de aptitud:**

Este procedimiento consistió en la composición de un protocolo que aporte a la mejora de las evaluaciones psicológicas enfocadas a los trabajadores que cumplan con el perfil administrativo.

Una vez que se tenían las pruebas psicométricas, la estructura de una entrevista específica para este perfil y la colaboración de distintas áreas para la administración de las pruebas, lo único que faltaba demostrar es su utilidad. Los resultados se lograron alcanzar en el primer instante que se aplicó todo el protocolo.

El tiempo que se debía emplear, una vez que el trabajador se encuentre en el área de psicología, aumentó. Esto facilitó realizar la entrevista con mayor calma, sin sentir ni transmitir la presión del momento. Por otro lado, los informes contenían mayor valor objetivo y la entrevista podía sustentar las respuestas de los test.

El nuevo protocolo para evaluar el perfil administrativo fue mejorando con las semanas. Sin embargo, existieron algunos días donde el desorden estaba presente, siendo las causas más frecuentes un mayor número de trabajadores, distintos tipos de perfiles laborales (cada uno contaba con una serie de pruebas psicológicas distintas) y ausencia del personal encargado de un área o reemplazo de él (el personal de reemplazo desconocía que podía colaborar administrando los exámenes psicológicos).

Pese a todos estos contextos desfavorables, el protocolo sigue siendo útil casi todo el tiempo. El factor que más resalta son los informes psicológicos que llegan a la empresa-cliente. La construcción del informe se volvió más sólido y los datos pueden predecir la conducta futura y/o las reacciones del trabajador ante las situaciones tensionales.

Por otro lado, el objetivo principal de esta guía es que otros centros de salud ocupacional también lo utilicen para así mejorar las evaluaciones, perfeccionar la entrevista e incluso demostrar que toda área posee riesgos psicosociales y que, por ello, es necesario que se vea la seriedad en este asunto. En la figura n° 12 se puede visualizar la secuencia completa que se utilizó para crear el nuevo protocolo de evaluación para el perfil administrativo.

Estas recomendaciones buscan ser reforzadas por el medico ocupacional de la empresa y ser valoradas de manera general si esto está afectando a un grupo mayor de trabajadores. A continuación, se mostrará tres informes psicológicos obtenidos gracias al nuevo protocolo de evaluación psicológica hacia el perfil administrativo y tres informes antes de utilizar el protocolo.

- **Nuevo protocolo de evaluación psicológica para el perfil administrativo:**

- a) **Informe 1: (Anexo N° 3)**

- **Tipo de perfil:** Administrativo

- **Tipo de examen:** Periódico

- **Área cognitiva:**

El evaluado se encuentra en un estado lúcido, es decir es una persona capaz de mantener una conversación y responder acertadamente a las interrogantes que se le formulan. Su lenguaje corporal es congruente con lo que expresa, comunicándose sin dificultad empleando un lenguaje fluido y tono de voz adecuado. Se encuentra orientado en tiempo, espacio y persona; su memoria se encuentra conservada, su percepción y pensamiento son coherentes y sostenidos.

- **Área emocional:**

En la evaluación psicológica se evidencia un nivel alto de sentimientos de autoeficacia, sintiéndose cómodo y competente con el ambiente de trabajo, esto se sustenta con sus creencias de capacidad de aprendizaje ante nuevos retos que el ejercicio laboral presente.

Por otro lado, no demuestra evidencias de fatiga física ni mental, sin embargo, refiere que al menos una vez a la semana terminar cansado debido a que tiene que entregar una serie de reportes, lo que ocasiona tensión y desgano. Excluyendo la situación estresora, no muestra disgusto por las exigencias laborales ni el ambiente de trabajo. En cuanto a la calidad de sueño, no manifiesta ninguna dificultad en el área incluso luego de un día de trabajo tensional. Posteriormente, ante situaciones de estrés muestra herramientas para enfrentar el problema y solucionar la tarea con ayuda cooperativa. Posee recursos para manejar situaciones de alta presión y mostrar capacidades de liderazgo de ser necesario. Por último, menciona que sus hábitos alimenticios han mejorado en las últimas semanas desde que, según el trabajador, tiene seguimiento por nutrición.

**b) Informe 2: (Anexo N° 4)**

- **Tipo de perfil:** Administrativo
- **Tipo de Examen:** Pre-ocupacional (postulante)

➤ **Área cognitiva:**

El postulante denota una capacidad adecuada de aprendizaje e interés de integrar información nueva. Posee recursos mentales para resolver problemas lógicos y de sentido común. Adecuado nivel de atención y concentración en sus labores administrativas. Sigue instrucciones de forma óptima y utiliza la creatividad en situaciones complejas.

➤ **Área emocional:**

En la evaluación psicológica realizada al postulante se evidencia signo de estrés, según el trabajador menciona que hace dos días recién se retiró de su anterior trabajo. Manifiesta que la presión en el ambiente de trabajo provoca sentimiento de inferioridad



con respecto a sus demás compañeros, además de un agotamiento mental que, según el postulante, era constante. Al momento de la evaluación, no presentó índices de fatiga mental o física refiriendo que hace dos días ha podido descansar mejor. Por otro lado, se muestra un nivel moderado en la perturbación del sueño, el trabajador describe que se levanta en las madrugadas bruscamente. Asimismo, esos episodios ya no se han presentado desde que se fue de la empresa anterior. En el área de factores de riesgo, se muestran niveles moderados con respecto a la condición de trabajo, carga de trabajo, interacción social y aspectos organizacionales. Estos resultados estuvieron enfocados hacia su percepción de la empresa anterior. En la prueba proyectiva de la Persona bajo la lluvia se demostró que el trabajador posee recursos para afrontar situaciones de estrés, no obstante, suele sentir inseguridad al afrontar situaciones nuevas. Esto no significa que desvía o ignora la situación, sino que busca solucionar la problemática en grupo.

**c) Informe 3: (Anexo N° 5)**

➤ **Tipo de perfil:** Administrativo

➤ **Tipo de examen:** Periódico

➤ **Área cognitiva:**

Capacidad para comprender palabras expresadas de forma escrita y hablada. De igual modo, conceptos simples y compuesto, Su lenguaje corporal es congruente con lo expresando. Tiende a distraerse con facilidad al momento de seguir las instrucciones.

➤ **Área emocional:**

La paciente se muestra colaboradora durante la entrevista. Se observa que ante situaciones de estrés tiende a ser exigente consigo misma, mostrando indicadores de fatiga física y/o mental tales como

dolor de cabeza y aturdimiento, asimismo, en calidad de sueño muestra nivel alto puesto que suele descansar pocas horas de lo adecuado, por lo tanto, esto interviene en su ambiente laboral, ya que, cuando realizo un proyecto comenta poseer sentimiento de ineficacia o poca seguridad en su trabajo, tiene pensamiento de realizar su labor de forma perfecta, no obstante, el no poder llegar hacerlo, según refiere, la hace sentir desvalorada. Posee en el área despersonalización del test de burnout actitudes de distanciamiento hacia su entorno. Por ultimo menciona que sus hábitos alimenticios han aumentado inadecuadamente, prefiriendo bebidas gaseosas y alimentos procesados.

- **Antigua versión de evaluación psicológica hacia el perfil administrativo:**

- a) **Informe 1:**

- **Tipo de perfil:** Administrativo
- **Tipo de examen:** Pre-ocupacional (Postula)
- **Área cognitiva:** Capacidad para resolver a través del análisis problemas de carácter lógico y de sentido común. posee capacidad de aprendizaje cognoscitivo equivalente al término medio.
- **Área emocional:** Adecuada resistencia al estrés, ninguna alteración significativa, se adecua al trabajo bajo presión, trata de manejar la tensión y ansiedad. Relativa capacidad de expresar sus sentimientos, pensamientos y creencias de modo abierto y franco.

**b) Informe 2:**

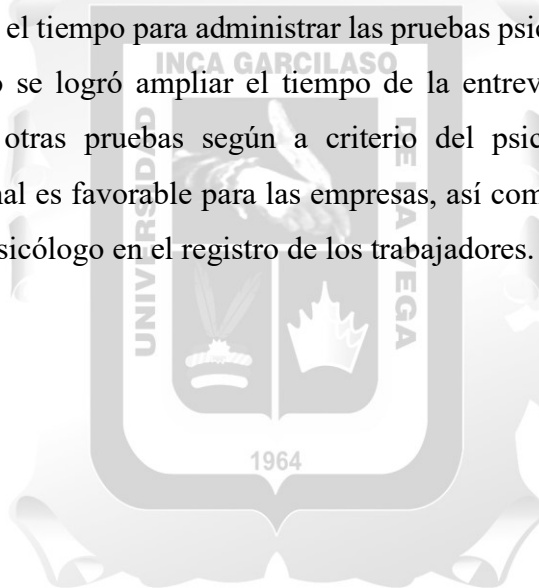
- **Tipo de perfil:** Administrativo
- **Tipo de examen:** Pre-ocupacional (Postula)
- **Área cognitiva:** Comprende conceptos simples y resuelve problemas de sentido común. Sigue instrucciones de forma adecuada y nivel de atención y concentración adecuada.
- **Área emocional:** Procura manejar las situaciones de labor, asimismo tiende a evitar las situaciones de estrés. Nivel de agotamiento emocional leve, lo que significa que siente pesadez con las funciones laborales. No manifiesta estrés ni fatiga laboral.

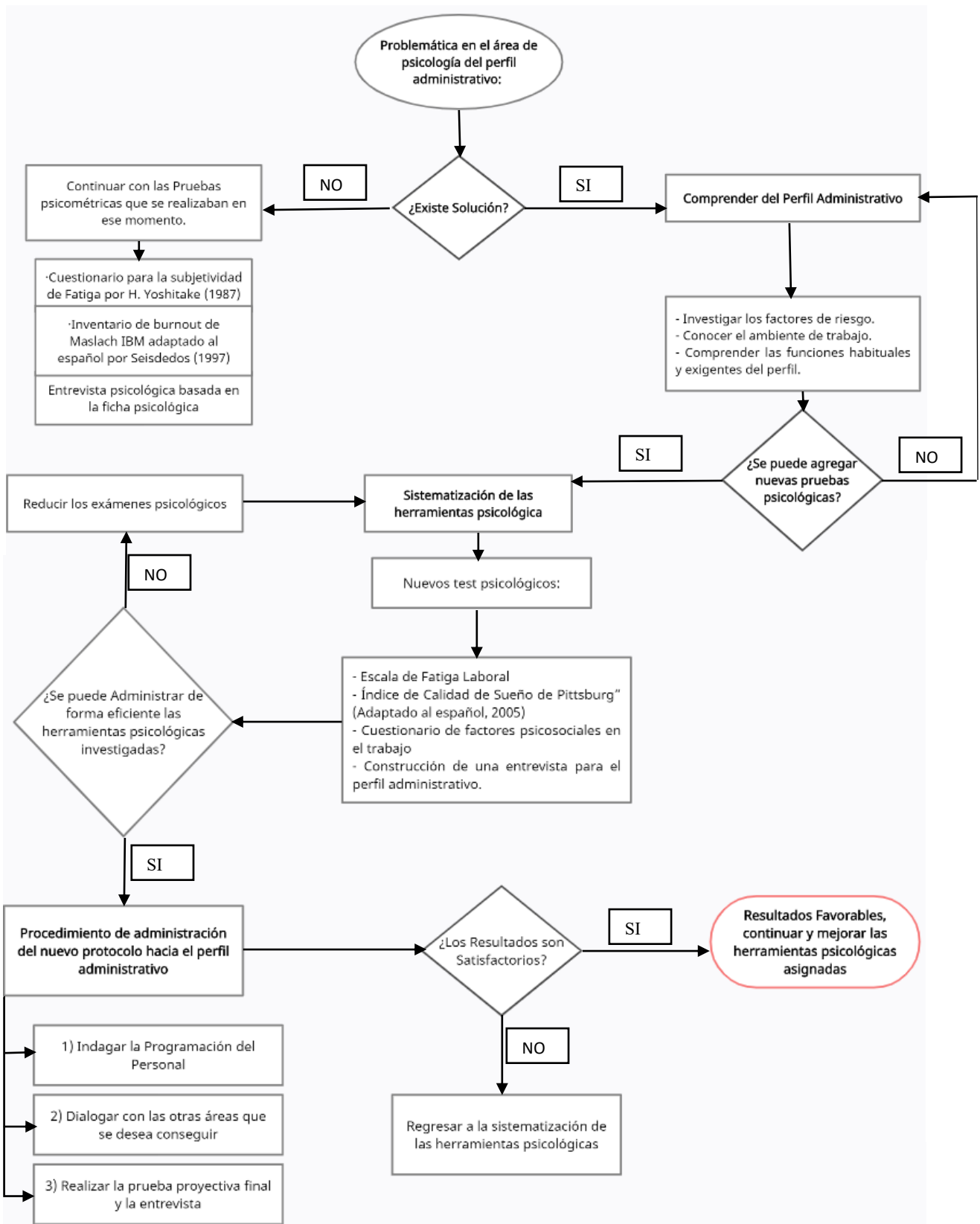
**c) Informe 3:**

- **Tipo de perfil:** Administrativo
- **Tipo de examen:** Periódico
- **Área cognitiva:** Comprende conceptos simples y logra relacionarlo. Capacidad para resolver problemas lógicos, prever y planear a través del análisis. Nivel de atención y concentración adecuado
- **Área emocional:** Procura adecuar sus emociones a su entorno, Manifiesta ser una persona sociable, Tiende a cumplir su labor con compromiso. No evidencia indicadores de fatiga y Nivel Bajo de estrés con respecto a su centro laboral, Posee sentimientos de auto-eficacia.

Se puede observar la diferencia de datos que se consigue en el nuevo protocolo, siendo más objetivo, claro y preciso. Mientras que en la anterior forma de evaluación carece de información con respecto al trabajador y los resultados resultan ser más subjetivos. En los anexos se visualiza el informe completo de los trabajadores tanto con el nuevo protocolo como la antigua versión de evaluación.

Finalmente se demuestra que una adecuada sistematización de las herramientas psicológicas hace una gran diferencia en la captación de información. Aunque las pruebas psicológicas no las administraba el psicólogo directamente, estaba pendiente de cualquier consulta que los trabajadores tuvieran. Ya sea preguntas con respecto a algunos ítems de los test psicológicos hasta volver a explicar el examen psicológico nuevamente. Como se mencionó en un inicio, el tiempo para administrar las pruebas psicológicas es escaso, con este proceso se logró ampliar el tiempo de la entrevista y de ser necesario administrar otras pruebas según a criterio del psicólogo ocupacional. El resultado final es favorable para las empresas, así como para la base de datos del propio psicólogo en el registro de los trabajadores.





**Figura N° 12:** Flujograma del nuevo protocolo para el perfil administrativo

## CAPITULO 4: PRINCIPALES CONTRIBUCIONES

### CONCLUSIONES:

- Luego de explicar el procedimiento para lograr la creación y sistematización de las evaluaciones psicológicas enfocadas al perfil administrativo, se puede concluir que la secuencia logro captar mayor información de los trabajadores, redactar un informe objetivo y tener resultados para un seguimiento del trabajador y de la empresa. Gracias a estos resultados obtenidos, el medico ocupacional tendrá mayor responsabilidad para supervisar los factores psicosociales que generan las empresas a sus trabajadores.
- Al construir un adecuado informe psicológico, las recomendaciones que se mencionan en la ficha psicológica tienen mayor peso para ser acatadas. Estas ayudarán a que el trabajador pueda tener un equilibrio entre su calidad de vida y su ambiente laboral. El medico ocupacional de la empresa mostrará mayor importancia a las recomendaciones psicológicas entregadas y, en el mejor de los casos, exigirá a la empresa que se cumplan o al menos sean conscientes de las consecuencias de no seguirlas.
- Se concluye que la actividad del psicólogo ocupacional, en la realidad peruana, no está sujeta a normas o leyes que creen contextos donde puedan crecer como profesionales. Esto hace que, aunque existan funciones fijas y escritas por entidades de este rubro, no sean lo suficientemente sólidas para marcar parámetros y/u obligaciones. Como se llegó a mencionar en el presente trabajo, uno de sus requerimientos para dar servicios de salud ocupacional (SSO) es trabajar con un psicólogo titulado y así acceder a la acreditación que brinda DIGESA. Mas no exige que el psicólogo tenga una formación en el rubro de salud ocupacional lo que podría atraer mayores errores que acierto. Por ello se puede determinar que el psicólogo debe contar con alguna formación de salud ocupacional para que en la experiencia crezca profesional y personalmente.

- Por último, la investigación siempre será considerado la principal función del psicólogo técnicamente en cualquier área. Gracias a que se observaron déficits en los informes por las pruebas psicométricas que se estaban administrando, la falta de coherencia entre los test y la entrevista se procedió averiguar que estaba sucediendo y porque surgió ello. Es así que al encontrar los puntos más frágiles se decidió a crear una nueva estructura de evaluación con mayor rigor objetivo para el perfil administrativo.

## RECOMENDACIONES

- A pesar de sistematizar las herramientas psicológicas para detectar los factores de riesgos, las actitudes del personal y su estado actual de diferentes áreas intrapersonales. Se recomienda agregar dimensiones que observen el estado intelectual general y específico. Debido a que van a un rubro especializado, también se debe prever si poseen las habilidades mentales para que estén a la par con las funciones que se les asignará. Como se observó anteriormente, si sus capacidades no están en equilibrio con las funciones, surgen los factores de riesgos.
- Se recomienda que el nuevo protocolo de evaluación sea utilizado en otros centros de salud ocupacional, con el fin de indagar si los resultados obtenidos sugieren recomendaciones parecidas o que tipos de recomendaciones nacen con este nuevo protocolo y en que se distinguen de otras formas de evaluación hacia el perfil administrativo. Con el fin de adaptar el protocolo para ser utilizado en casi cualquier ambiente de salud ocupacional.
- En el contexto peruano, el psicólogo que labora en el área de salud ocupacional, no posee una formación concreta. Al desconocer el ambiente que lo rodea, improvisa utilizando su experiencia obtenida de otras áreas distintas. Como resultado su aprendizaje empírico no es sinónimo de experiencia profesional. Hasta que existan nuevas normas coherentes y consistentes que favorezcan la formación del psicólogo ocupacional, se recomienda que, en la práctica, se utilice como forma de auto-aprendizaje este nuevo protocolo de evaluación. Ya sea para los practicantes de

psicología, internistas o el propio psicólogo con carente o escasa formación ocupacional.

- Para finalizar, se recomienda construir o ampliar el perfil administrativo. En el presente trabajo se basó en trabajadores que suelen estar en un solo ambiente, no están expuestos a accidentes graves entre otros factores que se mencionaron. No obstante, existen perfiles administrativos donde intercalan ambientes de trabajo, es decir, pueden estar en una oficina como también en campo junto con las obras (dependiendo de la actividad económica). O laboran en un contexto muy distinto como es en minas donde los factores de riesgo aumentan. Se sugiere que se utilice es actual aporte como cimiento para ir aumentando o mejorando las herramientas psicológicas y así conseguir nuevos protocolos de evaluación que, en algún futuro, serian obligatorio administrar.





## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Fernández-Arata, J. M., y Navarro-Loli, J. S. (2016). Psicología de la salud ocupacional: una especialidad emergente en el Perú. *Revista Médica Herediana*, 27(3), 193-194.
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29(2), 237-241.
- Ramírez, A. V. (2012). Servicios de salud ocupacional. *Anales de la Facultad de Medicina*, 73(1), 63-69.
- Del Castillo Martín, N. P., Román Hernández, J. J., Almirall Hernández, P. J., Oramas Viera, A., Marrero Santos, M. D. L., Amador Romero, F. J., ...Perdomo Hernández, M. D. C. (2012). Paquete tecnológico para la evaluación psicológica en salud ocupacional. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 13(2), 62-74.
- Reyes, A. R., Rodríguez Aguilar, L., Selene López, K., Guzmán, F. R., y Alonso, M. M. (2017). Estrés laboral, resiliencia y consumo de alcohol en trabajadores de la industria del acero de nuevo león, México. *Health & Addictions / Salud y Drogas*, 18(1), 29-37.
- Dirección General de la Salud Ambiental. (2011). *Documento Técnico: Protocolo de exámenes médicos ocupacionales y guías de diagnóstico de los exámenes médicos obligatorios por actividad*. Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/243792-312-2011-minsa>
- Asociación Peruana de Empresas de Inteligencia de Mercados. (2020). *Niveles Socioeconómicos 2020*. Recuperado de: <http://apeim.com.pe/informes-nse-antteriores/>
- Solís, M. P. (2016). La evaluación psicológica en contextos educativos: aciertos del pasado, errores del presente y propuestas de futuro. *Estudios de Psicología (Campinas)*, 33(3), 465-476.

- Veintimilla Ruiz, J. E., y Velásquez Beltrán, P. A. (2017). Modelos de reclutamiento y selección de personal para el área comercial de instituciones financieras. *Revista Boletín Redipe*, 6(3), 172-193.
- Condori Mamani, L. L. (2019). *Estrés Laboral y su relación con la Productividad en las Empresas de Artesanía Textil del Distrito de Cabanillas, año 2019* (Tesis de pregrado). Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez”, Juliaca-Perú.
- Hermosa, A. M., y Perilla, L. E. (2015). Retos investigativos en psicología de la salud ocupacional: el estrés laboral. *Facultad Nacional de Salud Pública: El escenario para la salud pública desde la ciencia*, 33(2), 252-261. DOI: 10.17533/udea.rfnsp.v33n2a12
- Seisdedos, N. (1997). *MBI. Inventario Burnout de Maslach. Síndrome del Quemado por estrés laboral asistencial. Manual*. Madrid, España: TEA.
- Medical Assistant. (9 de diciembre del 2019). *¿Qué exámenes médicos ocupacionales deben realizarse los trabajadores de oficina?* Recuperado de: <https://ma.com.pe/que-examenes-medicos-ocupacionales-deben-realizarse-los-trabajadores-de-oficina>
- Moreno Jiménez, B., y Báez León, C. (2010). *Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas practicas*. Madrid, España: Universidad Autónoma de Madrid.
- Funciones administrativas. (2019). Recuperado de Enciclopedia Económica <https://enciclopediaeconomica.com/funciones-administrativas/>.
- Fayol, H. (2016). *General and industrial management*. Ravenio Books.
- Herrera Macedo, C. J., y León Enriquez, D. F. (2018). *Influencia de los factores de riesgo psicosocial en la satisfacción laboral de los trabajadores del área de producción en una empresa de extracción minera* (Tesis de pregrado). Universidad Católica San Pablo, Arequipa-Perú.

- Carrillo Béjar, J. L. (2020). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de Moquegua 2020* (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán, Pimentel-Perú.
- Herrera Cevallos, A. G. (2018). *Evaluación de carga mental en los trabajadores administrativos y operativos de una empresa de acabados textiles y sus medidas de control* (Tesis de pregrado). Universidad Internacional SEK, Ecuador.
- Ceballos-Vásquez, P., Rolo-González, G., Hernández-Fernaud, E., Díaz-Cabrera, D., Paravic-Klijn, T., y Burgos-Moreno, M. (2015). Factores psicosociales y Carga mental de trabajo: Una realidad percibida por enfermeras/os en Unidades Críticas. *Latino-Am. Enfermagem*, 23(2), 315 - 322. doi: 10.1590/0104-1169.0044.2557
- Durán Carranza, J. L. (2017). *Factores de riesgo psicosocial y su relación con la satisfacción laboral en el personal de un hospital de especialidades* (Tesis de maestría). Universidad Central del Ecuador, Ecuador.
- Escobar-Córdoba, F., y Eslava-Schmalbach, J. (2005). Validación colombiana del índice de calidad de sueño de Pittsburgh. *Revista de Neurología*, 40(3), 150-155.
- Gómez Villegas, F. J. (2015). *Ansiedad y depresión en relación a la calidad de sueño en adultos* (Tesis de postgrado). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.
- Amador, B., Montero, C., Beltrán-Carrillo, V. J., Gonzáles-Cutre, D., y Cervelló, E. (2017). Ejercicio físico agudo, agotamiento, calidad del sueño, bienestar psicológico e intención de práctica de actividad física. *Revista iberoamericana de psicología del ejercicio y el deporte*, 12(1), 121-127.

- Wong, M. L., Ying Lau, E. Y., Yin Wan, J. H., Cheung, S. F., Hui, C. H., y Ying Mok, D. S. (2013). The interplay between sleep and mood in predicting academic functioning, physical health and psychological health: a longitudinal study. *Journal of Psychosomatic Research*, 74(4), 271-277. doi: 10.1016/j.jpsychores.2012.08.014
- Cervelló, E., Peruyero, F., Montero, C., González-Cutre, D., Beltrán-Carrillo, V. J., y Moreno-Murcia, J. A. (2014). Ejercicio, bienestar psicológico, calidad de sueño y motivación situacional en estudiantes de educación física. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 14(3), 31-38. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=227032542004>
- Aragón, L. E., y Silva, A. (2004). *Fundamentos teóricos de la evaluación psicológica*. D.F., México: Pax-Mexico.
- Barrientos-Gutiérrez, T., Martínez-Alcántara, S., y Méndez-Ramírez, I. (2004). Validez de constructo, confiabilidad y punto de corte de la Prueba de Síntomas Subjetivos de Fatiga en trabajadores mexicanos. *Salud Pública de México*, 46(6), 516–523.
- Prestamo del Saz, V., Trespando Horreo, E., y Suero Niedo, C. (14 de enero de 2020). *Factores de riesgo asociados al personal administrativo*. Revista Médica. <https://revistamedica.com/factores-riesgo-personal-administrativo/>
- Barrenechea, M., Gonzáles, E. y Morgan, M. (1994). *La sistematización como producción de conocimientos*. Recuperado el 22 de septiembre de 2017 de: <http://www.preval.org/documentos/00508.pdf>
- Oszlak, O. (2020). Trabajo remoto: hacer de necesidad virtud. *Cuadernos del INAP* 30(1), 1-24. Recuperado de: <http://repositorio.cedes.org/handle/123456789/4566>
- Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain. Implication for job redesign. in *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.

- Peiró, J. M. (2000). *Desencadenantes del estrés Laboral*. Madrid, España: Ediciones Pirámide.
- Schaufeli, W. (1999). Evaluación de riesgos psicosociales y prevención de estrés laboral: algunas experiencias holandesas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 15(2), 147-171.
- Vega, S. (2003). *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social*. Madrid, España: INSHT.
- Karasek, R.A. Y Theorell T. (1990) *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York, U.S.: Basic Books.
- Moreno, N., Llorens, C., y Moncada, S. (2000). *Evaluar e intervenir sobre los riesgos psicosociales: es necesario y posible. La metodología ISTAS21 (CoPsoQ)*. Barcelona, España: Comisión Obrera Nacional de Catalunya.
- Siegrist, J., Peter, R., Junge, A., Cremer, P., & Seidel, D. (1990). Low status control, high effort at work and ischemic heart disease: prospective evidence from blue-collar men. *Social science & medicine*, 31(10), 1127-1134.
- Barreda Sánchez, J. P., & Rodas Berrios, I. S. (2017). *Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa distribuidora de productos de consumo masivo* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.
- ISATUR. (2010). *Manual de Seguridad e Instrucciones de Trabajo*. Recuperado de: [https://www.isastur.com/external/seguridad/data/es/1/1\\_1.htm](https://www.isastur.com/external/seguridad/data/es/1/1_1.htm)

- Pando Moreno, M., Varillas, W., Aranda Beltrán, C., y Elizalde Núñez, F. (2016). Análisis factorial exploratorio del Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo en Perú. In *Anales de la Facultad de Medicina*, 77(4), 365-371.
- Durán Carranza, J. L. (2017). *Factores de riesgo psicosocial y su relación con la satisfacción laboral en el personal de un hospital de especialidades* (Tesis de maestría). Universidad Central del Ecuador, Ecuador.
- García, O. S., & Del Hoyo Delgado, M. Á. (2002). *La carga mental de trabajo*. Madrid, España: Servicio de Ediciones y Publicaciones INSHT.
- Benavides Paredes, G., & Vergaray Del Castillo, F. (2019). *Construcción de la Escala de Fatiga Laboral* (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión, Perú.
- Yosithake, H. (1978). Three characteristic patterns of subjective fatigue symptoms. *Kahagawa, Japón: Institute for Science of Labour*, 21(3), 231-233.
- Ministerio de Salud, Instituto Nacional de Salud y Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud. (2008). *Guía de práctica clínica para la evaluación psicológica ocupacional*. Recuperado de: <http://repositorio.ins.gob.pe/handle/INS/249>
- Nelson, D. L., & Simmons, B. L. (2003). *Health psychology and work stress: A more positive approach*. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (p. 97–119). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-005>

## ANEXOS

### ANEXO N° 1: Carta de Consentimiento



#### CARTA DE CONSENTIMIENTO

Dirigido:

Autoridades de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega

La empresa OFTALMO PREVENTIVA EIRL que tiene como nombre comercial RED SALUD OCUPACIONAL con RUC 20565405633 otorga este consentimiento de autorización al Sr. CHIPANA SANCHEZ RODRIGO JOSE identificado con el DNI: 77813107, BACHILLER DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA, con el fin de brindar información general de la empresa en el desarrollo de su trabajo de Suficiencia Profesional.

OFTALMO PREVENTIVA EIRL  
RUC. 20565405633  
  
Olga Fernández R  
GERENTE GENERAL  
DNI. 26816487

Atte: Olga Fernández Rojas.  
15 de diciembre 2020  
Calle República de Portugal 252 – Breña, Lima  
Ref:966966064

## ANEXO N° 2: Historia Clínica Psicológica Ocupacional

<b>N° HC</b>	<b>Fecha de evaluación:</b>					
		DÍA	MES	AÑO		
<b>I.- DATOS GENERALES:</b>						
Apellidos y Nombres : _____						
Edad : _____						
Fecha de Nacimiento : _____						
Lugar de Nacimiento : _____						
Estado Civil : _____						
Grado de Instrucción : _____						
Lugar de Residencia : _____						
Evaluación : Pre-Ocupacional                      Ocupacional                      Post - Ocupacional						
<b>II.- MOTIVO DE LA EVALUACIÓN</b>						
EVALUACIÓN PSICOLÓGICA						
<b>III. DATOS OCUPACIONALES</b>						
<b>3.1- EMPRESA ACTUAL (postula, trabaja o trabajó)</b>						
Nombre de la Empresa _____						
Actividad de la _____						
Empresa Área de _____ Superficie ( )    Subsuelo ( )    Tiempo Total Laborando _____						
trabajo _____						
Puesto _____						
<b><u>Principales Riesgos</u></b>						
<b><u>Medidas de Seguridad</u></b>						
<b>3.2- ANTERIORES EMPRESA (experiencia laboral)</b>						
FECHA	NOMBRE DE LA EMPRESA	ACT. DEL EMPRESA	PUESTO	TIEMPO		CAUSA DEL RETIRO
				SUP	SUB	
<b>IV. HISTORIA FAMILIAR</b>						



**V.- ACCIDENTES Y ENFERMEDADES: (durante el tiempo de trabajo)****VI.- HÁBITOS (pasatiempos, consumo de tabaco, alcohol y/o drogas)****VII.- OTRAS OBSERVACIONES :****VIII.- EXAMEN MENTAL :****8.1- OBSERVACIÓN DE CONDUCTAS:**

- Presentación:** Adecuado ( ) Inadecuado ( )  
 -**Postura:** Erguida ( ) Encorvada ( )  
 -**Discurso:** Ritmo: Lento ( ) Rápido ( ) Fluido ( )  
 Tono: Bajo ( ) Moderado ( ) Alto ( )  
 Articulación: Con dificultad ( ) Sin dificultad ( )  
 -**Orientación:** **Tiempo:** Orientado ( ) Desorientado ( )  
**Espacio:** Orientado ( ) Desorientado ( )  
**Persona:** Orientado ( ) Desorientado ( )

**8.2- PROCEDIMIENTOS COGNITIVOS**

- **Lúcido, atento:** \_\_\_\_\_
- **Pensamiento:** \_\_\_\_\_
- **Percepción:** \_\_\_\_\_
- **Memoria:** Corto Plazo ( ) Mediano Plazo ( ) Largo Plazo ( )
- **Inteligencia:** \_\_\_\_\_
- **Apetito:** \_\_\_\_\_
- **Sueño:** \_\_\_\_\_
- **Afectividad:** \_\_\_\_\_
- **Personalidad:** \_\_\_\_\_
- **Conducta Sexual:** \_\_\_\_\_

Ptje	Nombre
	TEST DE ESTRÉS
	TEST DE INTELIGENCIA
	TEST DE FATIGA
	TEST DE SOMNOLENCIA
	TEST DE ANSIEDAD
	TEST DE DEPRESIÓN
	TEST DE ACROFOBIA

**IX. DIAGNÓSTICO FINAL:**

Área Cognitiv a:

Área Emocional:

### ANEXO N° 3: Historia Clínica Informe 1

<b>N° HC</b>	389	<b>Fecha de evaluación:</b>	16 DIA	09 MES	20 AÑO	
<b>I.- DATOS GENERALES:</b>						
Apellidos y Nombres : _____						
Edad : 23 años _____						
Fecha de Nacimiento : 05-02-1997 _____						
Lugar de Nacimiento : _____						
Estado Civil : SOLTERO _____						
Grado de Instrucción : UNIVERSITARIO INCOMPLETO _____						
Lugar de Residencia : _____						
Evaluación : <span style="margin-left: 150px;">Pre-Ocupacional <input type="checkbox"/></span> <span style="margin-left: 150px;">Post - Ocupacional <input type="checkbox"/></span> Ocupacional						
<b>II.- MOTIVO DE LA EVALUACIÓN</b>						
EVALUACIÓN PSICOLÓGICA						
<b>III. DATOS OCUPACIONALES</b>						
<b>3.1- EMPRESA ACTUAL (postula, trabaja o trabajó)</b>						
Nombre de la Empresa _____						
Actividad de la Empresa Área de trabajo : CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS COMPLETOS ADMINISTRATIVO Superficie (X) Subsuelo ( ) Tiempo Total Laborando _____ ASISTENTE DE COSTOS Y VALORIZACIONES						
Puesto _____						
<b>Principales Riesgos</b> Accidentes e incidentes en el ámbito Laboral.						
<b>Medidas de Seguridad</b> Reglamento Interno, Monitorios de Riesgos Ocupacionales, Plan de Capacitación Anual, equipos de seguridad.						
<b>3.2- ANTERIORES EMPRESA (experiencia laboral)</b>						
FECHA	NOMBRE DE LA EMPRESA	ACT. DEL EMPRESA	PUESTO	TIEMPO		CAUSA DEL RETIRO
				SUP	SUB	
<b>IV. HISTORIA FAMILIAR</b>						
No refiere antecedentes familiares significativos						

**V.- ACCIDENTES Y ENFERMEDADES: (durante el tiempo de trabajo)**

Ninguno

**VI.- HÁBITOS (pasatiempos, consumo de tabaco, alcohol y/o drogas)**

Jugar futbol los fines de semana, estar con su familia.

**VII.- OTRAS OBSERVACIONES :**

Ninguno

**VIII.- EXAMEN MENTAL :****8.1- OBSERVACIÓN DE CONDUCTAS:**

-**Presentación:** Adecuado (X) Inadecuado ( )  
 -**Postura:** Erguida (X) Encorvada ( )  
 -**Discurso:** Ritmo: Lento ( ) Rápido ( ) Fluido (X)  
 Tono: Bajo ( ) Moderado (X) Alto ( )  
 Articulación: Con dificultad ( ) Sin dificultad (X)  
 -**Orientación:** **Tiempo:** Orientado (X) Desorientado ( )  
**Espacio:** Orientado (X) Desorientado ( )  
**Persona:** Orientado (X) Desorientado ( )

**8.2- PROCEDIMIENTOS COGNITIVOS**

• **Lúcido, atento:** LUCIDO  
 • **Pensamiento:** FUNCIONAL  
 • **Percepción:** NORMAL  
 • **Memoria:** Corto Plazo (X) Mediano Plazo (X) Largo Plazo (X)  
 • **Inteligencia:** PROMEDIO  
 • **Apetito:** ADECUADO  
 • **Sueño:** SIN DIFICULTAD  
 • **Afectividad:** EXPRESIVO  
 • **Personalidad:** RASGOS DE PERSONALIDAD QUE LE PERMITEN UN ADECUADO DESEMPEÑO LABORAL  
 • **Conducta Sexual:** NORMAL

Ptje	Nombre
BAJO	TEST DE ESTRÉS
ALTO	TEST DE INTELIGENCIA
BAJA	TEST DE FATIGA
BAJA	TEST DE SUEÑO
BAJA	TEST FACTORES R.
	TEST DE DEPRESIÓN
	TEST DE ACROFOBIA

**IX. DIAGNÓSTICO FINAL:**

**Área Cognitiva:** El postulante denota una capacidad adecuada de aprendizaje e interés de integrar información nueva. Posee recursos mentales para resolver problemas lógicos y de sentido común. Adecuado nivel de atención y concentración en sus labores administrativas. Sigue instrucciones de forma óptima y utiliza la creatividad en situaciones complejas.

**Área Emocional:** En la evaluación psicológica realizada al postulante se evidencia signo de estrés, según el trabajador menciona que hace dos días recién se retiró de su anterior trabajo. Manifiesta que la presión en el ambiente de trabajo provoca sentimiento de inferioridad con respecto a sus demás compañeros, además de un agotamiento mental que, según el postulante, era constante. Al momento de la evaluación, no presentó índices de fatiga mental o física refiriendo que hace dos días ha podido descansar mejor. Por otro lado, se muestra un nivel moderado en la perturbación del sueño, el trabajador describe que se levanta en las madrugadas bruscamente. Asimismo, esos episodios ya no se han presentado desde que se fue de la empresa anterior. En el área de factores de riesgo, se muestran niveles moderados con respecto a la condición de trabajo, carga de trabajo, interacción social y aspectos organizacionales. Estos resultados estuvieron enfocados hacia su percepción de la empresa anterior. En la prueba proyectiva de la Persona bajo la lluvia se demostró que el trabajador posee recursos para afrontar situaciones de estrés, no obstante, suele sentir inseguridad al afrontar situaciones nuevas. Esto no significa que desvía o ignora la situación, sino que busca solucionar la problemática en grupo.



## ANEXO N° 4: Historia Clínica Informe 2

<b>N° HC</b>	415	<b>Fecha de evaluación:</b>	16	09	20
			DIA	MES	AÑO

**I.- DATOS GENERALES:**

Apellidos y Nombres : \_\_\_\_\_

Edad : 39 años

Fecha de Nacimiento : 12-01-1981

Lugar de Nacimiento : \_\_\_\_\_

Estado Civil : CONVIVIENTE

Grado de Instrucción : UNIVERSITARIO COMPLETO

Lugar de Residencia : \_\_\_\_\_

Evaluación :  Ocupacional  Pre-Ocupacional  Post - Ocupacional

**II.- MOTIVO DE LA EVALUACIÓN**

EVALUACIÓN PSICOLÓGICA

**III. DATOS OCUPACIONALES**

**3.1- EMPRESA ACTUAL (postula, trabaja o trabajó)**

Nombre de la Empresa \_\_\_\_\_

Actividad de la Empresa CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS COMPLETOS

Área de trabajo ADMINISTRATIVO Superficie (X) Subsuelo ( ) Tiempo Total Laborando \_\_\_\_\_

Puesto CONTABILIDAD

**Principales Riesgos**  
Accidentes e incidentes en el ámbito Laboral.

**Medidas de Seguridad**  
Reglamento Interno, Monitorios de Riesgos Ocupacionales, Plan de Capacitación Anual, equipos de seguridad.

**3.2- ANTERIORES EMPRESA (experiencia laboral)**

FECHA	NOMBRE DE LA EMPRESA	ACT. DEL EMPRESA	PUESTO	TIEMPO		CAUSA DEL RETIRO
				SUP	SUB	

**IV. HISTORIA FAMILIAR**

No refiere antecedentes familiares significativos

**V.- ACCIDENTES Y ENFERMEDADES: (durante el tiempo de trabajo)**

Ninguno

**VI.- HÁBITOS (pasatiempos, consumo de tabaco, alcohol y/o drogas)**

No refiere hábitos alguno.

**VII.- OTRAS OBSERVACIONES :**

Ninguno

**VIII.- EXAMEN MENTAL :****8.1- OBSERVACIÓN DE CONDUCTAS:**

-**Presentación:** Adecuado (X) Inadecuado ( )  
 -**Postura:** Erguida (X) Encorvada ( )  
 -**Discurso:** Ritmo: Lento ( ) Rápido (X) Fluido ( )  
 Tono: Bajo (X) Moderado ( ) Alto ( )  
 Articulación: Con dificultad ( ) Sin dificultad (X)  
 -**Orientación:** **Tiempo:** Orientado (X) Desorientado ( )  
**Espacio:** Orientado (X) Desorientado ( )  
**Persona:** Orientado (X) Desorientado ( )

**8.2- PROCEDIMIENTOS COGNITIVOS**

• **Lúcido, atento:** LUCIDO  
 • **Pensamiento:** FUNCIONAL  
 • **Percepción:** NORMAL  
 • **Memoria:** Corto Plazo (X) Mediano Plazo (X) Largo Plazo (X)  
 • **Inteligencia:** PROMEDIO ALTO  
 • **Apetito:** ADECUADO  
 • **Sueño:** LEVE - MODERADO  
 • **Afectividad:** RESERVADO  
 • **Personalidad:** RASGOS DE PERSONALIDAD QUE LE PERMITEN UN ADECUADO DESEMPEÑO LABORAL  
 • **Conducta Sexual:** NORMAL

Ptje	Nombre
LEVE	TEST DE ESTRÉS
ALTO	TEST DE INTELIGENCIA
BAJA	TEST DE FATIGA
LEVE	TEST DE SUEÑO
ALTO	TEST DE FACTORES R.
	TEST DE DEPRESIÓN
	TEST DE ACROFOBIA

**IX. DIAGNÓSTICO FINAL:**

**Área Cognitiva:** El evaluado se encuentra en un estado lúcido, es decir es una persona capaz de mantener una conversación y responder acertadamente a las interrogantes que se le formulan. Su lenguaje corporal es congruente con lo que expresa, comunicándose sin dificultad empleando un lenguaje fluido y tono de voz adecuado. Se encuentra orientado en tiempo, espacio y persona; su memoria se encuentra conservada, su percepción y pensamiento son coherentes y sostenidos.

**Área Emocional:** En la evaluación psicológica se evidencia un nivel alto de sentimientos de autoeficacia, sintiéndose cómodo y competente con el ambiente de trabajo, esto se sustenta con sus creencias de capacidad de aprendizaje ante nuevos retos que el ejercicio laboral presente. Por otro lado, no demuestra evidencias de fatiga física ni mental, sin embargo, refiere que al menos una vez a la semana terminar cansado debido a que tiene que entregar una serie de reportes, lo que ocasiona tensión y desgano. Excluyendo la situación estresora, no muestra disgusto por las exigencias laborales ni el ambiente de trabajo. En cuanto a la calidad de sueño, no manifiesta ninguna dificultad en el área incluso luego de un día de trabajo tensional. Posteriormente, ante situaciones de estrés muestra herramientas para enfrentar el problema y solucionar la tarea con ayuda cooperativa. Posee recursos para manejar situaciones de alta presión y mostrar capacidades de liderazgo de ser necesario. Por último, menciona que sus hábitos alimenticios han mejorado en las últimas semanas desde que, según el trabajador, tiene seguimiento por nutrición.



## ANEXO N° 5: Historia Clínica Informe 3

<b>N° HC</b>	361	<b>Fecha de evaluación:</b>	08 DIA	09 MES	20 AÑO	
<b>I.- DATOS GENERALES:</b>						
Apellidos y Nombres : _____						
Edad : <u>30 años</u>						
Fecha de Nacimiento : <u>11-12-1989</u>						
Lugar de Nacimiento : _____						
Estado Civil : <u>SOLTERO</u>						
Grado de Instrucción : <u>UNIVERSITARIO COMPLETO</u>						
Lugar de Residencia : _____						
Evaluación : <input checked="" type="checkbox"/> Ocupacional <input type="checkbox"/> Pre-Ocupacional <input type="checkbox"/> Post - Ocupacional						
<b>II.- MOTIVO DE LA EVALUACIÓN</b>						
EVALUACIÓN PSICOLÓGICA						
<b>III. DATOS OCUPACIONALES</b>						
<b>3.1- EMPRESA ACTUAL (postula, trabaja o trabajó)</b>						
Nombre de la Empresa _____						
Actividad de la Empresa <u>TRANSPORTE</u>						
Área de trabajo <u>ADMINISTRATIVO</u> Superficie (X) Subsuelo ( ) Tiempo Total Laborando _____						
Puesto <u>ADMINISTRATIVO</u>						
<b>Principales Riesgos</b>						
Accidentes e incidentes en el ámbito Laboral.						
<b>Medidas de Seguridad</b>						
Reglamento Interno, Monitorios de Riesgos Ocupacionales, Plan de Capacitación Anual, equipos de seguridad.						
<b>3.2- ANTERIORES EMPRESA (experiencia laboral)</b>						
FECHA	NOMBRE DE LA EMPRESA	ACT. DEL EMPRESA	PUESTO	TIEMPO		CAUSA DEL RETIRO
				SUP	SUB	
<b>IV. HISTORIA FAMILIAR</b>						
No refiere antecedentes familiares significativos						



**V.- ACCIDENTES Y ENFERMEDADES: (durante el tiempo de trabajo)**

Ninguno

**VI.- HÁBITOS (pasatiempos, consumo de tabaco, alcohol y/o drogas)**

**VII.- OTRAS OBSERVACIONES :**

Ninguno

**VIII.- EXAMEN MENTAL :**

**8.1- OBSERVACIÓN DE CONDUCTAS:**

-**Presentación:** Adecuado (X) Inadecuado ( )  
 -**Postura:** Erguida ( ) Encorvada (X)  
 -**Discurso:** Ritmo: Lento (X) Rápido ( ) Fluido ( )  
 Tono: Bajo (X) Moderado ( ) Alto ( )  
 Articulación: Con dificultad ( ) Sin dificultad (X)  
 -**Orientación:** **Tiempo:** Orientado (X) Desorientado ( )  
**Espacio:** Orientado (X) Desorientado ( )  
**Persona:** Orientado (X) Desorientado ( )

**8.2- PROCEDIMIENTOS COGNITIVOS**

• **Lúcido, atento:** ATENTO  
 • **Pensamiento:** FUNCIONAL  
 • **Percepción:** NORMAL  
 • **Memoria:** Corto Plazo (X) Mediano Plazo (X) Largo Plazo (X)  
 • **Inteligencia:** PROMEDIO  
 • **Apetito:** ALTERADO  
 • **Sueño:** CON ALTERACIONES  
 • **Afectividad:** RESERVADO  
 • **Personalidad:** RASGOS DE PERSONALIDAD QUE LE PERMITEN UN ADECUADO DESEMPEÑO LABORAL  
 • **Conducta Sexual:** NORMAL

Ptje	Nombre
ALTO	TEST DE ESTRÉS
PROMEDIO	TEST DE INTELIGENCIA
ALTA	TEST DE FATIGA
ALTA	TEST DE SUEÑO
MODERADO	TEST FACTORES R.
	TEST DE DEPRESIÓN
	TEST DE ACROFOBIA

**IX. DIAGNÓSTICO FINAL:**

**Área Cognitiv a:** Capacidad para comprender palabras expresadas de forma escrita y hablada. De igual modo, conceptos simples y compuesto, Su lenguaje corporal es congruente con lo expresando. Tiende a distraerse con facilidad al momento de seguir las instrucciones.

**Área Emocional:** La paciente se muestra colaboradora durante la entrevista. Se observa que ante situaciones de estrés tiende a ser exigente consigo misma, mostrando indicadores de fatiga física y/o mental tales como dolor de cabeza y aturdimiento, asimismo, en calidad de sueño muestra nivel alto puesto que suele descansar pocas horas de lo adecuado, por lo tanto, esto interviene en su ambiente laboral, ya que, cuando realizo un proyecto comenta poseer sentimiento de ineficacia o poca seguridad en su trabajo, tiene pensamiento de realizar su labor de forma perfecta, no obstante, el no poder llegar hacerlo, según refiere, la hace sentir desvalorada. Posee en el área despersonalización del test de burnout actitudes de distanciamiento hacia su entorno. Por ultimo menciona que sus hábitos alimenticios han aumentado inadecuadamente, prefiriendo bebidas gaseosas y alimentos procesados.

## ANEXO N° 6: Entrevista Psicológica

Nombre y Apellido :

Perfil y Puesto :

Tipo de examen :

<b>FACTORES DE RIESGO</b>	
¿Qué es lo que genera que se sienta a gusto en el trabajo?	
¿Cómo se sentiría y que acciones tomaría si empieza a notar un cambio en su calidad de vida por estar laborando en la empresa?	
<b>FATIGA LABORAL</b>	
¿Alguna vez se siento agotado por realizar alguna tarea o después de cumplir con su jornada de trabajo?	
¿Qué pasaría si todos los días terminara así de agotado?	
<b>CALIDAD DE SUEÑO</b>	
¿En los trabajos anteriores (o en este trabajo) se vio afectado su horario de dormir?	
¿Qué hizo usted para manejar la situación?	
<b>HABITOS ALIMENTICIOS</b>	
¿Cree que en las últimas semanas ha variado la cantidad de alimentos que ingería?	
¿Qué ocurrió para que eso pasara?	
<b>ENTORNO PERSONAL Y LABORAL</b>	
¿Qué cualidad resalta más en usted que los demás compañeros pueden percibir?	
¿Y si pudiera cambiar una cualidad o mejorar una capacidad, cuál sería?	

ANEXO N° 7: Ejecución de la Entrevista Psicológica ejemplo 1

FACTORES DE RIESGO	
¿Qué es lo que genera que se sienta a gusto en el trabajo?	- Ser más útil, Estar rodeado de personas
¿Cómo se sentiría y que acciones tomaría si empieza a notar un cambio en su calidad de vida por estar laborando en la empresa? (Nivel)	- Conversaría con el jefe o supervisor - En el plan de las cosas y más
FATIGA LABORAL	
¿Alguna vez se siente agotado por realizar alguna tarea o después de cumplir con su jornada de trabajo?	- No siempre
¿Qué pasaría si todos los días terminara así de agotado?	- Esto ocasionaría a divisiones y trabajos hasta tarde
CALIDAD DE SUEÑO	
¿En los trabajos anteriores (o en este trabajo) se vio afectado su horario de dormir?	- Antes lo también dentro tarde y si bueno temprano
¿Qué hizo usted para manejar la situación?	- Si acostumbro, ahora no lo afecta
HABITOS ALIMENTICIOS	
¿Cree que en las últimas semanas ha variado la cantidad de alimentos que ingería?	- Con normal, ni más ni menos. - Con otros muchos verduras
¿Qué ocurrió para que eso pasara?	- Esto empezó una dieta para su salud.
ENTORNO PERSONAL Y LABORAL	
¿Qué cualidad resalta más en usted que los demás compañeros pueden percibir?	- Si trabajo colaborativa y puntual - Terminar sus trabajos a tiempo
¿Y si pudiera cambiar una cualidad o mejorar una capacidad, cuál sería?	- Tener mayor paciencia - Hablar más con otros.

ANEXO N° 8: Ejecución de la Entrevista Psicológica ejemplo 2

FACTORES DE RIESGO	
¿Qué es lo que genera que se sienta a gusto en el trabajo?	El ambiente (Los compañeros me llevo bien con ellos y ellos)
¿Cómo se sentiría y que acciones tomaría si empieza a notar un cambio en su calidad de vida por estar laborando en la empresa?	Depende de si es positivo o negativo, vería si es algo mio o de la empresa
FATIGA LABORAL	
¿Alguna vez se siento agotado por realizar alguna tarea o después de cumplir con su jornada de trabajo?	A veces cuando hay muchas personas, me siento sentir mas agotado
¿Qué pasaría si todos los días terminara así de agotado?	Me sentiria insatisfecho
CALIDAD DE SUEÑO	
¿En los trabajos anteriores (o en este trabajo) se vio afectado su horario de dormir?	En este suelo dormir variable, más que todo me levanto temprano y duermo tarde
¿Qué hizo usted para manejar la situación?	Seguí con mi labor
HABITOS ALIMENTICIOS	
¿Cree que en las últimas semanas ha variado la cantidad de alimentos que ingería?	Siigo comiendo bastante
¿Qué ocurrió para que eso pasara?	No ha variado
ENTORNO PERSONAL Y LABORAL	
¿Qué cualidad resalta más en usted que los demás compañeros pueden percibir?	Soy cordial y empenoso
¿Y si pudiera cambiar una cualidad o mejorar una capacidad, cuál sería?	Ser mas paciente conmigo mismo

## ANEXO N° 9: Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo

N°.	Ítem	0	1	2	3	4
		Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
1	<b>Condiciones del lugar de trabajo</b>					
1.1	El ruido interfiere en sus actividades					
1.2	La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada					
1.3	La temperatura en su área de trabajo no es adecuada					
1.4	Existe mala higiene en su área de trabajo					
1.5	Está expuesto (a) a polvos, gases, solventes o vapores					
1.6	Está expuesto (a) a microbios, hongos, insectos o roedores					
1.7	El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza					
1.8	Existe hacinamiento (espacio insuficiente) espacios para trabajar					
1.9	No cuenta con el equipo y materiales para realizar su trabajo					
	<b>SUBTOTAL</b>					
2	<b>Carga de trabajo</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
2.1	Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada de trabajo					
2.2	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos competencias y habilidades					
2.3	Su jornada de trabajo se prolonga más de ocho horas diarias (sumando todos sus trabajos)					
2.4	Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su empresa					
2.5	Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo en actividades de su empresa					
	<b>SUBTOTAL</b>					
3	<b>Contenido y características de la tarea</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
3.1	Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido					
3.2	Enfrenta problemas con el comportamiento de los compañeros					
3.3	Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos					
3.4	Participa en proyectos que no son de su interés					
3.5	Hay cambios constantes en las actividades que son de su responsabilidad					
3.6	Realiza actividades que no son de su especialidad					
3.7	Ejerce actividades de coordinación y supervisión de personal					
	<b>SUBTOTAL</b>					

4	<b>Exigencias laborales</b>	0	1	2	3	4
4.1	Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja					
4.2	Requiere alto grado de concentración					
4.3	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)					
4.4	Hace uso de verbalización constante					
4.5	Requiere de esfuerzo visual prolongado					
4.6	Su trabajo requiere creatividad e iniciativa					
4.7	Tiene exigencias para ingresar a programas de estímulos o bonos de productividad					
	<b>SUBTOTAL</b>					
5	<b>Papel laboral y desarrollo de la carrera</b>	0	1	2	3	4
5.1	Realiza actividades con las que no está de acuerdo o no son de su agrado					
5.2	Tiene dificultades en el uso de programas nuevos de cómputo					
5.3	Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles					
5.4	El estatus de su puesto de trabajo no corresponde a sus expectativas					
5.5	En este trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas					
5.6	Falta de apoyo con para mejorar su formación y/o capacitación					
	<b>SUBTOTAL</b>					
6	<b>Interacción social y aspectos organizacionales</b>	0	1	2	3	4
6.1	Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo					
6.2	Requiere participar en diversos grupos de trabajo					
6.3	Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato					
6.4	Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son inadecuados					
6.5	Los sistemas de control de personal son incorrectos					
6.6	Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo					
6.7	Limitan su participación en los procesos de toma de decisiones					
6.8	La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa					
6.9	Está insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro laboral					
	<b>SUBTOTAL</b>					
7	<b>Satisfacción de la remuneración</b>	0	1	2	3	4
7.1	Está inconforme con el salario por el trabajo que realiza					
7.2	Está insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones					
7.3	Los programas de estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten lograr estabilidad económica					
	<b>SUBTOTAL</b>					
	<b>TOTAL</b>					

ANEXO N° 10: Ejecución del Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo  
ejemplo 1

Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta ni buena ni mala, ya que todas son opiniones.

N°.	Ítem	0	1	2	3	4
		Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
1	<b>Condiciones del lugar de trabajo</b>					
1.1	El ruido interfiere en sus actividades		<input checked="" type="checkbox"/>			
1.2	La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada		<input checked="" type="checkbox"/>			
1.3	La temperatura en su área de trabajo no es adecuada			<input checked="" type="checkbox"/>		
1.4	Existe mala higiene en su área de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>				
1.5	Está expuesto (a) a polvos, gases, solventes o vapores	<input checked="" type="checkbox"/>				
1.6	Está expuesto (a) a microbios, hongos, insectos o roedores		<input checked="" type="checkbox"/>			
1.7	El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza		<input checked="" type="checkbox"/>			
1.8	Existe hacinamiento (espacio insuficiente) espacios para trabajar		<input checked="" type="checkbox"/>			
1.9	No cuenta con el equipo y materiales para realizar su trabajo			<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>SUBTOTAL</b>						
2	<b>Carga de trabajo</b>	0	1	2	3	4
2.1	Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada de trabajo			<input checked="" type="checkbox"/>		
2.2	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos competencias y habilidades		<input checked="" type="checkbox"/>			
2.3	Su jornada de trabajo se prolonga más de ocho horas diarias (sumando todos sus trabajos)		<input checked="" type="checkbox"/>			
2.4	Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su empresa	<input checked="" type="checkbox"/>				
2.5	Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo en actividades de su empresa			<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>SUBTOTAL</b>						
3	<b>Contenido y características de la tarea</b>	0	1	2	3	4
3.1	Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido			<input checked="" type="checkbox"/>		
3.2	Enfrenta problemas con el comportamiento de los compañeros		<input checked="" type="checkbox"/>			
3.3	Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos		<input checked="" type="checkbox"/>			
3.4	Participa en proyectos que no son de su interés		<input checked="" type="checkbox"/>			
3.5	Hay cambios constantes en las actividades que son de su responsabilidad			<input checked="" type="checkbox"/>		
3.6	Realiza actividades que no son de su especialidad		<input checked="" type="checkbox"/>			
3.7	Ejerce actividades de coordinación y supervisión de personal			<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>SUBTOTAL</b>						

4	<b>Exigencias laborales</b>	0	1	2	3	4
4.1	Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja			✓		
4.2	Requiere alto grado de concentración		✓			
4.3	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)		✓			
4.4	Hace uso de verbalización constante			✓		
4.5	Requiere de esfuerzo visual prolongado				✓	
4.6	Su trabajo requiere creatividad e iniciativa				✓	
4.7	Tiene exigencias para ingresar a programas de estímulos o bonos de productividad		✓			
	<b>SUBTOTAL</b>					
5	<b>Papel laboral y desarrollo de la carrera</b>	0	1	2	3	4
5.1	Realiza actividades con las que no está de acuerdo o no son de su agrado		✓			
5.2	Tiene dificultades en el uso de programas nuevos de cómputo	✓				
5.3	Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles		✓			
5.4	El estatus de su puesto de trabajo no corresponde a sus expectativas		✓			
5.5	En este trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas			✓		
5.6	Falta de apoyo con para mejorar su formación y/o capacitación		✓			
	<b>SUBTOTAL</b>					
6	<b>Interacción social y aspectos organizacionales</b>	0	1	2	3	4
6.1	Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo	✓				
6.2	Requiere participar en diversos grupos de trabajo			✓		
6.3	Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato		✓			
6.4	Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son inadecuados		✓			
6.5	Los sistemas de control de personal son incorrectos		✓			
6.6	Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo			✓		
6.7	Limitan su participación en los procesos de toma de decisiones		✓			
6.8	La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa		✓			
6.9	Está insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro laboral		✓			
	<b>SUBTOTAL</b>					
7	<b>Satisfacción de la remuneración</b>	0	1	2	3	4
7.1	Está inconforme con el salario por el trabajo que realiza		✓			
7.2	Está insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones		✓			
7.3	Los programas de estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten lograr estabilidad económica		✓			
	<b>SUBTOTAL</b>					
	<b>TOTAL</b>					



**ANEXO N° 11: Ejecución del Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo**  
ejemplo 2

**Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo**

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta ni buena ni mala, ya que todas son opiniones.

Nº.	Item	0	1	2	3	4
		Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
1	<b>Condiciones del lugar de trabajo</b>		X			
1.1	El ruido interfiere en sus actividades			X		
1.2	La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada				X	
1.3	La temperatura en su área de trabajo no es adecuada				X	
1.4	Existe mala higiene en su área de trabajo		X			
1.5	Está expuesto (a) a polvos, gases, solventes o vapores	X				
1.6	Está expuesto (a) a microbios, hongos, insectos o roedores	X				
1.7	El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza		X			
1.8	Existe hacinamiento (espacio insuficiente) espacios para trabajar		X			
1.9	No cuenta con el equipo y materiales para realizar su trabajo		X			
	<b>SUBTOTAL</b>					
2	<b>Carga de trabajo</b>	0	1	2	3	4
2.1	Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada de trabajo			X		
2.2	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos competencias y habilidades		X			
2.3	Su jornada de trabajo se prolonga más de ocho horas diarias (sumando todos sus trabajos)			X		
2.4	Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su empresa				X	
2.5	Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo en actividades de su empresa		X			
	<b>SUBTOTAL</b>					
3	<b>Contenido y características de la tarea</b>	0	1	2	3	4
3.1	Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido		X			
3.2	Enfrenta problemas con el comportamiento de los compañeros	X				
3.3	Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos		X			
3.4	Participa en proyectos que no son de su interés		X			
3.5	Hay cambios constantes en las actividades que son de su responsabilidad			X		
3.6	Realiza actividades que no son de su especialidad		X			
3.7	Ejerce actividades de coordinación y supervisión de personal	X				
	<b>SUBTOTAL</b>					

4	<b>Exigencias laborales</b>	0	1	2	3	4
4.1	Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja			X		
4.2	Requiere alto grado de concentración					X
4.3	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)				X	
4.4	Hace uso de verbalización constante	X				
4.5	Requiere de esfuerzo visual prolongado					X
4.6	Su trabajo requiere creatividad e iniciativa					X
4.7	Tiene exigencias para ingresar a programas de estímulos o bonos de productividad		X			
	<b>SUBTOTAL</b>					
5	<b>Papel laboral y desarrollo de la carrera</b>	0	1	2	3	4
5.1	Realiza actividades con las que no está de acuerdo o no son de su agrado	X				
5.2	Tiene dificultades en el uso de programas nuevos de computo	X				
5.3	Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles	X				
5.4	El estatus de su puesto de trabajo no corresponde a sus expectativas	X				
5.5	En este trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas				X	
5.6	Falta de apoyo con para mejorar su formación y/o capacitación	X				
	<b>SUBTOTAL</b>					
6	<b>Interacción social y aspectos organizacionales</b>	0	1	2	3	4
6.1	Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo	X				
6.2	Requiere participar en diversos grupos de trabajo			X		
6.3	Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato	X				
6.4	Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son inadecuados	X				
6.5	Los sistemas de control de personal son incorrectos		X			
6.6	Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo	X				
6.7	Limitan su participación en los procesos de toma de decisiones			X		
6.8	La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa	X				
6.9	Está insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro laboral		X			
	<b>SUBTOTAL</b>					
7	<b>Satisfacción de la remuneración</b>	0	1	2	3	4
7.1	Está inconforme con el salario por el trabajo que realiza				X	
7.2	Está insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones			X		
7.3	Los programas de estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten lograr estabilidad económica				X	
	<b>SUBTOTAL</b>					
	<b>TOTAL</b>					

## ANEXO N° 12: Inventario de Burnout de Maslach

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con que Ud. ha experimentado ese sentimiento. Escriba en cada cuadrícula el número correspondiente.

1: Nunca      2: Pocas veces al año      3: Una vez al mes      4: Pocas veces al mes  
5: Una vez a la semana      6: Pocas veces a la semana      7: Todos los días

Frases	1	2	3	4	5	6	7
1. Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo							
2. Me siento agotado(a) al final de la jornada de trabajo							
3. Me siento fatigado(a) cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo							
4. Puedo entender fácilmente cómo se sienten los alumnos							
5. Siento que trato a algunos de mis alumnos como si fuesen objetos y no personas							
6. Tratar con estudiantes todo el día es realmente tenso para mí							
7. Trato eficazmente los problemas de los alumnos							
8. Me siento "quemado(a)", "fundido(a)" por mi trabajo							
9. Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de otras personas							
10. Me he vuelto más insensible con las personas desde que desempeño este trabajo							
11. Temo que este trabajo me endurezca emocionalmente							
12. Me siento con mucho vigor							
13. Me siento frustrado(a) en mi trabajo							
14. Siento que estoy trabajando demasiado							
15. Me es indiferente, realmente, lo que le sucede a los estudiantes que atiendo							
16. Trabajar directamente con alumnos, me produce mucho estrés							
17. Me es fácil crear una atmósfera relajada con los alumnos							
18. Me siento estimulado(a) después de trabajar directamente con los estudiantes							
19. En este trabajo he realizado muchas cosas que valen la pena							
20. Siento que ya no doy más.							
21. En mi trabajo trato problemas emocionales con mucha calma							
22. Siento que mis alumnos me echan la culpa de algunos de sus problemas							

### ANEXO N° 13: Ejecución del Inventario de Burnout de Maslach ejemplo 1

#### MBI (Inventario de burnout de Maslach)

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con que Ud. ha experimentado ese sentimiento. Escriba en cada cuadrícula el número correspondiente.

1: Nunca    2: Pocas veces al año    3: Una vez al mes    4: Pocas veces al mes

5: Una vez a la semana    6: Pocas veces a la semana    7: Todos los días

Frases	1	2	3	4	5	6	7
1. Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo		X					
2. Me siento agotado(a) al final de la jornada de trabajo		X					
3. Me siento fatigado(a) cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo	X						
4. Puedo entender fácilmente cómo se sienten los alumnos							X
5. Siento que trato a algunos de mis alumnos como si fuesen objetos y no personas	X						
6. Tratar con estudiantes todo el día es realmente tenso para mí							X
7. Trato eficazmente los problemas de los alumnos				X			
8. Me siento "quemado(a)", "fundido(a)" por mi trabajo	X						
9. Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de otras personas							X
10. Me he vuelto más insensible con las personas desde que desempeño este trabajo	X						
11. Temo que este trabajo me endurezca emocionalmente		X					
12. Me siento con mucho vigor							X
13. Me siento frustrado(a) en mi trabajo	X						
14. Siento que estoy trabajando demasiado							
15. Me es indiferente, realmente, lo que le sucede a los estudiantes que atiendo	X						
16. Trabajar directamente con alumnos, me produce mucho estrés	X						
17. Me es fácil crear una atmósfera relajada con los alumnos							X
18. Me siento estimulado(a) después de trabajar directamente con los estudiantes							X
19. En este trabajo he realizado muchas cosas que valen la pena							X
20. Siento que ya no doy más.	X						
21. En mi trabajo trato problemas emocionales con mucha calma							X
22. Siento que mis alumnos me echan la culpa de algunos de sus problemas		X					

## ANEXO N° 14: Ejecución del Inventario de Burnout de Maslach ejemplo 2

**MBI (Inventario de burnout de Maslach)**

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con que Ud. ha experimentado ese sentimiento. Escriba en cada cuadrícula el número correspondiente.

1: Nunca    2: Pocas veces al año    3: Una vez al mes    4: Pocas veces al mes  
5: Una vez a la semana    6: Pocas veces a la semana    7: Todos los días

Frases	1	2	3	4	5	6	7
1. Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo		X					
2. Me siento agotado(a) al final de la jornada de trabajo		X					
3. Me siento fatigado(a) cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo		X					
4. Puedo entender fácilmente cómo se sienten los alumnos						X	
5. Siento que trato a algunos de mis alumnos como si fuesen objetos y no personas		X					
6. Tratar con estudiantes todo el día es realmente tenso para mí	X						
7. Trato eficazmente los problemas de los alumnos							X
8. Me siento "quemado(a)", "fundido(a)" por mi trabajo	X						
9. Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de otras personas						X	
10. Me he vuelto más insensible con las personas desde que desempeño este trabajo		X					
11. Temo que este trabajo me endurezca emocionalmente		X					
12. Me siento con mucho vigor							X
13. Me siento frustrado(a) en mi trabajo	X						
14. Siento que estoy trabajando demasiado			X				
15. Me es indiferente, realmente, lo que le sucede a los estudiantes que atiendo	X						
16. Trabajar directamente con alumnos, me produce mucho estrés	X						
17. Me es fácil crear una atmósfera relajada con los alumnos			X				
18. Me siento estimulado(a) después de trabajar directamente con los estudiantes							X
19. En este trabajo he realizado muchas cosas que valen la pena			X				
20. Siento que ya no doy más.	X						
21. En mi trabajo trato problemas emocionales con mucha calma			X				
22. Siento que mis alumnos me echan la culpa de algunos de sus problemas	X						

## ANEXO N° 15: Escala de Fatiga Laboral

DATOS	EDAD	GÉNERO		
		F	M	
<b>Cargo:</b>		<b>Grado de Instrucción</b>		<b>Antigüedad en la organización:</b>
1. Operario ( )		1. Secundaria o menor ( )		1. Menos de 1 año ( )
2. Administrativo ( )		2. Instituto técnico ( )		2. De 1 a 5 años ( )
		3. Universitaria incompleta ( )		3. De 6 a 10 años a más ( )
		4. Superior completa ( )		

Lee atentamente y responde: **EFL-ESCALA DE FATIGA LABORAL**

Seguidamente encontrarás preguntas relacionadas a fatiga laboral. Lea cuidadosamente cada afirmación y marque con sinceridad su respuesta según su situación. Es importante que responda todas las preguntas. Recuerde que no hay preguntas correctas ni incorrectas.

- Para cada afirmación hay 4 respuestas posibles:

Preguntas	MD	D	A	MA
1. Me siento con sueño la mayor parte del día.				
2. Siento que mis músculos del cuerpo se contraen constantemente.				
3. Últimamente siento que me falta el aire.				
4. Me falta energía para terminar mi jornada laboral.				
5. Siento que mi capacidad de atención sostenida ha disminuido.				
6. Tengo dificultades para recordar actividades y tareas en el trabajo.				
7. Creo que otra persona puede hacer mi trabajo mejor que yo.				
8. Cuando realizo alguna tarea específica me cuesta concentrarme con facilidad.				

ANEXO N° 16: Ejecución Escala de Fatiga Laboral ejemplo 1

DATOS	EDAD	GÉNERO	
	23	F	<input checked="" type="checkbox"/>
Cargo:		Grado de Instrucción	Antigüedad en la organización:
1. Operario	( )	1. Secundaria o menor	( )
2. Administrativo	<input checked="" type="checkbox"/>	2. Instituto superior o técnico	( )
		3. Universitaria incompleta	<input checked="" type="checkbox"/>
		4. Superior completa	( )
			3. De 6 a 10 años a más ( )

Lee atentamente y responde: EFL-ESCALA DE FATIGA LABORAL

Seguidamente encontrarás preguntas relacionadas a fatiga laboral. Lea cuidadosamente cada afirmación y marque con sinceridad su respuesta según su situación. Es importante que responda todas las preguntas. Recuerde que no hay preguntas correctas ni incorrectas.

- Para cada afirmación hay 4 respuestas posibles:

Muy en desacuerdo =MD	En desacuerdo=D	De acuerdo=A	Muy de Acuerdo=MA
-----------------------	-----------------	--------------	-------------------

Preguntas	MD	D	A	MA
1. Me siento con sueño la mayor parte del día.	<input checked="" type="checkbox"/>			
2. Siento que mis músculos del cuerpo se contraen constantemente.	<input checked="" type="checkbox"/>			
3. Últimamente siento que me falta el aire.	<input checked="" type="checkbox"/>			
4. Me falta energía para terminar mi jornada laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>			
5. Siento que mi capacidad de atención sostenida ha disminuido.	<input checked="" type="checkbox"/>			
6. Tengo dificultades para recordar actividades y tareas en el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>			
7. Creo que otra persona puede hacer mi trabajo mejor que yo.	<input checked="" type="checkbox"/>			
8. Cuando realizo alguna tarea específica me cuesta concentrarme con facilidad.	<input checked="" type="checkbox"/>			

## ANEXO N° 17: Ejecución Escala de Fatiga Laboral ejemplo 2

DATOS	EDAD	GÉNERO	
	40.	F	<input checked="" type="radio"/> M
Cargo:		Grado de Instrucción	
Antigüedad en la organización:			
1. Operario	( )	1. Secundaria o menor	( )
2. Administrativo	<input checked="" type="checkbox"/>	2. Instituto superior o técnico	( )
		3. Universitaria incompleta	( )
		4. Superior completa	<input checked="" type="checkbox"/>
		1. Menos de 1 año	( )
		2. De 1 a 5 años	<input checked="" type="checkbox"/>
		3. De 6 a 10 años a más	( )

Lee atentamente y responde: EFL-ESCALA DE FATIGA LABORAL

Seguidamente encontrarás preguntas relacionadas a fatiga laboral. Lea cuidadosamente cada afirmación y marque con sinceridad su respuesta según su situación. Es importante que responda todas las preguntas. Recuerde que no hay preguntas correctas ni incorrectas.

- Para cada afirmación hay 4 respuestas posibles:

Muy en desacuerdo =MD	En desacuerdo=D	De acuerdo=A	Muy de Acuerdo=MA
-----------------------	-----------------	--------------	-------------------

Preguntas	MD	D	A	MA
1. Me siento con sueño la mayor parte del día.	<input checked="" type="checkbox"/>			
2. Siento que mis músculos del cuerpo se contraen constantemente.	<input checked="" type="checkbox"/>			
3. Últimamente siento que me falta el aire.	<input checked="" type="checkbox"/>			
4. Me falta energía para terminar mi jornada laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>			
5. Siento que mi capacidad de atención sostenida ha disminuido.	<input checked="" type="checkbox"/>			
6. Tengo dificultades para recordar actividades y tareas en el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>			
7. Creo que otra persona puede hacer mi trabajo mejor que yo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
8. Cuando realizo alguna tarea específica me cuesta concentrarme con facilidad.		<input checked="" type="checkbox"/>		



**ANEXO N° 18:** Cuestionario de Síntomas Subjetivo de Fatiga de Yoshitake

*Test de H. Yoshitake*

**CUESTIONARIO SÍNTOMAS SUBJETIVO DE FATIGA DE YOSHITAKE**

RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE ACUERDO CON LO QUE SIENTA USTED AHORA

NO	PREGUNTA	SI	NO
1	Siente pesadez en la cabeza?		
2	Siente el cuerpo cansado?		
3	Tiene cansancio en las piernas?		
4	Tiene deseos de bostezar?		
5	Siente la cabeza aturdida, atontada?		
6	Esta somnoliento?		
7	Siente la vista cansada?		
8	Siente rigidez o torpeza en los movimientos?		
9	Se siente poco firme o inseguro al estar de pie?		
10	Tiene deseos de acostarse ?		
11	Siente dificultad para pensar ?		
12	Esta cansado de hablar?		
13	Esta nervioso?		
14	Se siente incapaz de fijar la atencion?		
15	Se siente incapaz de ponerle atencion a las cosas?		
16	Se le olvidan facilmente las cosas?		
17	Le falta confianza en si mismo?		
18	Se siente ansioso?		
19	Le cuesta trabajo mantener el cuerpo en una buena postura?		
20	Se le agoto la paciencia?		
21	Tiene dolor de cabeza?		
22	Siente los hombros entumecidos?		
23	Tiene dolor de espaldas?		
24	Siente opresion al respirar?		
25	Tiene sed?		
26	Tiene la voz ronca?		
27	Se siente mareado?		
28	Le tiemblan los parpados?		
29	Tiene temblor en las piernas o en los brazos?		
30	Se siente mal?		
TOTAL			

ANEXO N° 19: Ejecución Cuestionario de Síntomas Subjetivo de Fatiga de Yoshitake  
ejemplo 1

RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE ACUERDO CON LO QUE SIENTA USTED AHORA

NO	PREGUNTA	SI	NO
1	Siente pesadez en la cabeza?		X
2	Siente el cuerpo cansado?		X
3	Tiene cansancio en las piernas?		X
4	Tiene deseos de bostezar?		X
5	Siente la cabeza aturdida, atontada?		X
6	Esta somnoliento?		X
7	Siente la vista cansada?	X	
8	Siente rigidez o torpeza en los movimientos?		X
9	Se siente poco firme o inseguro al estar de pie?		X
10	Tiene deseos de acostarse ?		X
11	Siente dificultad para pensar ?		X
12	Esta cansado de hablar?		X
13	Esta nervioso?	X	
14	Se siente incapaz de fijar la atencion?		X
15	Se siente incapaz de ponerle atencion a las cosas?		X
16	Se le olvidan facilmente las cosas?	X	
17	Le falta confianza en si mismo?		X
18	Se siente ansioso?	X	
19	Le cuesta trabajo mantener el cuerpo en una buena postura?	X	
20	Se le agoto la paciencia?		X
21	Tiene dolor de cabeza?	X	
22	Siente los hombros entumecidos?		X
23	Tiene dolor de espaldas?		X
24	Siente opresion al respirar?		X
25	Tiene sed?	X	
26	Tiene la voz ronca?		X
27	Se siente mareado?		X
28	Le tiemblan los parpados?		X
29	Tiene temblor en las piernas o en los brazos?		X
30	Se siente mal?		X
TOTAL			

ANEXO N° 20: Ejecución Cuestionario de Síntomas Subjetivo de Fatiga de Yoshitake  
ejemplo 2

RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE ACUERDO CON LO QUE SIENTA USTED AHORA

NO	PREGUNTA	SI	NO
1	Siente pesadez en la cabeza?		X
2	Siente el cuerpo cansado?	X	
3	Tiene cansancio en las piernas?		X
4	Tiene deseos de bostezar?	X	
5	Siente la cabeza aturdida, atontada?		X
6	Esta somnoliento?	X	
7	Siente la vista cansada?	X	
8	Siente rigidez o torpeza en los movimientos?		X
9	Se siente poco firme o inseguro al estar de pie?		X
10	Tiene deseos de acostarse ?	X	
11	Siente dificultad para pensar ?		X
12	Esta cansado de hablar?		X
13	Esta nervioso?	X	
14	Se siente incapaz de fijar la atencion?		X
15	Se siente incapaz de ponerle atencion a las cosas?		X
16	Se le olvidan facilmente las cosas?		X
17	Le falta confianza en si mismo?	X	
18	Se siente ansioso?	X	
19	Le cuesta trabajo mantener el cuerpo en una buena postura?	X	
20	Se le agoto la paciencia?	X	
21	Tiene dolor de cabeza?		X
22	Siente los hombros entumecidos?		X
23	Tiene dolor de espaldas?	X	
24	Siente opresion al respirar?		X
25	Tiene sed?		X
26	Tiene la voz ronca?		X
27	Se siente mareado?		X
28	Le tiemblan los parpados?		X
29	Tiene temblor en las piernas o en los brazos?		X
30	Se siente mal?		X
TOTAL			

## ANEXO N° 21: Índice de Calidad de Sueño de Pittsburg

Las siguientes preguntas hacen referencia a la manera en que ha dormido durante el último mes. Intente responder de la manera más exacta posible lo ocurrido durante la mayor parte de los días y noches del último mes. Por favor conteste TODAS las preguntas.

1. Durante el último mes, ¿cuál ha sido, usualmente, su hora de acostarse?  
\_\_\_\_\_
2. Durante el último mes, ¿cuánto tiempo ha tardado en dormirse en las noches del último mes? (Apunte el tiempo en minutos) \_\_\_\_\_
3. Durante el último mes, ¿a qué hora se ha estado levantando por la mañana?  
\_\_\_\_\_
4. ¿Cuántas horas calcula que habrá dormido verdaderamente cada noche durante el último mes? (el tiempo puede ser diferente al que permanezca en la cama)  
(Apunte las horas que cree haber dormido) \_\_\_\_\_

Para cada una de las siguientes preguntas, elija la respuesta que más se ajuste a su caso. Por favor, conteste TODAS las preguntas.

5. Durante el último mes, ¿cuántas veces ha tenido problemas para dormir a causa de:
- |   |  |
|---|--|
| a) <i>No poder conciliar el sueño en la primera ½ hora:</i> | ( ) Tres o más veces a la semana                     |
| ( ) Ninguna vez en el último mes                            | c) <i>Tener que levantarse para ir al sanitario:</i> |
| ( ) Menos de una vez a la semana                            | ( ) Ninguna vez en el último mes                     |
| ( ) Una o dos veces a la semana                             | ( ) Menos de una vez a la semana                     |
| ( ) Tres o más veces a la semana                            | ( ) Una o dos veces a la semana                      |
| b) <i>Despertarse durante la noche o de madrugada:</i>      | ( ) Tres o más veces a la semana                     |
| ( ) Ninguna vez en el último mes                            | d) <i>No poder respirar bien:</i>                    |
| ( ) Menos de una vez a la semana                            | ( ) Ninguna vez en el último mes                     |
| ( ) Una o dos veces a la semana                             | ( ) Menos de una vez a la semana                     |
|   | ( ) Una o dos veces a la semana                      |

Tres o más veces a la semana

e) *Toser o roncar ruidosamente:*

Ninguna vez en el último mes

Menos de una vez a la semana

Una o dos veces a la semana

Tres o más veces a la semana

f) *Sentir frío:*

Ninguna vez en el último mes

Menos de una vez a la semana

Una o dos veces a la semana

Tres o más veces a la semana

g) *Sentir demasiado calor:*

Ninguna vez en el último mes

Menos de una vez a la semana

Una o dos veces a la semana

Tres o más veces a la semana

h) *Tener pesadillas o "malos sueños":*

Ninguna vez en el último mes

Menos de una vez a la semana

Una o dos veces a la semana

Tres o más veces a la semana

i) *Sufrir dolores:*

Ninguna vez en el último mes

Menos de una vez a la semana

Una o dos veces a la semana

Tres o más veces a la semana

j) *Otras razones (por favor describalas a continuación):*

---

Ninguna vez en el último mes

Menos de una vez a la semana

Una o dos veces a la semana

Tres o más veces a la semana

6. Durante el último mes ¿cómo valoraría, en conjunto, la calidad de su dormir?

Bastante buena

Buena

Mala

Bastante mala

7. Durante el último mes, ¿cuántas veces habrá tomado medicinas (por su cuenta o recetadas por el médico) para dormir?

Ninguna vez en el último mes

Menos de una vez a la semana

Una o dos veces a la semana

Tres o más veces a la semana

8. Durante el último mes, ¿cuántas veces ha sentido somnolencia mientras conducía, comía o desarrollaba alguna otra actividad?

Ninguna vez en el último mes

Menos de una vez a la semana

Una o dos veces a la semana

Tres o más veces a la semana

9. Durante el último mes, ¿ha representado para usted mucho problema el "tener ánimos" para realizar alguna de las actividades detalladas en la pregunta anterior?

Ningún problema

Un problema muy ligero

Algo de problema

Un gran problema

## ANEXO N° 22: Ejecución Índice de Calidad de Sueño de Pittsburg Ejemplo 1

### Índice de Calidad de Sueño de Pittsburg" (Pittsburgh sleepqualityindex – PSQI)

Las siguientes preguntas hacen referencia a la manera en que ha dormido durante el último mes. Intente responder de la manera más exacta posible lo ocurrido durante la mayor parte de los días y noches del último mes. Por favor conteste **TODAS** las preguntas.

1. Durante el último mes, ¿cuál ha sido, usualmente, su hora de acostarse?  
\_\_\_\_\_
2. Durante el último mes, ¿cuánto tiempo ha tardado en dormirse en las noches del último mes? (**Apunte el tiempo en minutos**) \_\_\_\_\_
3. Durante el último mes, ¿a qué hora se ha estado levantando por la mañana?  
\_\_\_\_\_
4. ¿Cuántas horas calcula que habrá dormido verdaderamente cada noche durante el último mes? (el tiempo puede ser diferente al que permanezca en la cama) (**Apunte las horas que cree haber dormido**) \_\_\_\_\_

Para cada una de las siguientes preguntas, elija la respuesta que más se ajuste a su caso. Por favor, conteste **TODAS** las preguntas.

5. Durante el último mes, ¿cuántas veces ha tenido problemas para dormir a causa de:
- |   |  |
|---|--|
| a) <i>No poder conciliar el sueño en la primera</i><br><i>½ hora:</i> | ( ) Tres o más veces a la semana                                 |
| <input checked="" type="checkbox"/> Ninguna vez en el último mes      | c) <i>Tener que levantarse para ir al</i><br><i>sanitario:</i>   |
| ( ) Menos de una vez a la semana                                      | ( ) Ninguna vez en el último mes                                 |
| ( ) Una o dos veces a la semana                                       | ( ) Menos de una vez a la semana                                 |
| ( ) Tres o más veces a la semana                                      | <input checked="" type="checkbox"/> Una o dos veces a la semana  |
| b) <i>Despertarse durante la noche o de</i><br><i>madrugada:</i>      | ( ) Tres o más veces a la semana                                 |
| ( ) Ninguna vez en el último mes                                      | d) <i>No poder respirar bien:</i>                                |
| <input checked="" type="checkbox"/> Menos de una vez a la semana      | <input checked="" type="checkbox"/> Ninguna vez en el último mes |
| ( ) Una o dos veces a la semana                                       | ( ) Menos de una vez a la semana                                 |
|   | ( ) Una o dos veces a la semana                                  |

Tres o más veces a la semana

e) *Toser o roncar ruidosamente:*

- Ninguna vez en el último mes  
 Menos de una vez a la semana  
 Una o dos veces a la semana  
 Tres o más veces a la semana

f) *Sentir frío:*

- Ninguna vez en el último mes  
 Menos de una vez a la semana  
 Una o dos veces a la semana  
 Tres o más veces a la semana

g) *Sentir demasiado calor:*

- Ninguna vez en el último mes  
 Menos de una vez a la semana  
 Una o dos veces a la semana  
 Tres o más veces a la semana

h) *Tener pesadillas o "malos sueños":*

- Ninguna vez en el último mes  
 Menos de una vez a la semana  
 Una o dos veces a la semana  
 Tres o más veces a la semana

i) *Sufrir dolores:*

- Ninguna vez en el último mes  
 Menos de una vez a la semana  
 Una o dos veces a la semana  
 Tres o más veces a la semana

j) *Otras razones (por favor describalas a continuación):*

- 
- Ninguna vez en el último mes  
 Menos de una vez a la semana  
 Una o dos veces a la semana

Tres o más veces a la semana

6. Durante el último mes ¿cómo valoraría, en conjunto, la calidad de su dormir?

- Bastante buena  
 Buena  
 Mala  
 Bastante mala

7. Durante el último mes, ¿cuántas veces habrá tomado medicinas (por su cuenta o recetadas por el médico) para dormir?

- Ninguna vez en el último mes  
 Menos de una vez a la semana  
 Una o dos veces a la semana  
 Tres o más veces a la semana

8. Durante el último mes, ¿cuántas veces ha sentido somnolencia mientras conducía, comía o desarrollaba alguna otra actividad?

- Ninguna vez en el último mes  
 Menos de una vez a la semana  
 Una o dos veces a la semana  
 Tres o más veces a la semana

9. Durante el último mes, ¿ha representado para usted mucho problema el "tener ánimos" para realizar alguna de las actividades detalladas en la pregunta anterior?

- Ningún problema  
 Un problema muy ligero  
 Algo de problema  
 Un gran problema

## ANEXO N° 23: Ejecución Índice de Calidad de Sueño de Pittsburg Ejemplo 2

### Índice de Calidad de Sueño de Pittsburg® (Pittsburgh sleepqualityindex – PSQI)

Las siguientes preguntas hacen referencia a la manera en que ha dormido durante el último mes. Intente responder de la manera más exacta posible lo ocurrido durante la mayor parte de los días y noches del último mes. Por favor conteste TODAS las preguntas.

1. Durante el último mes, ¿cuál ha sido, usualmente, su hora de acostarse?  
11:00 pm
2. Durante el último mes, ¿cuánto tiempo ha tardado en dormirse en las noches del último mes? (Apunte el tiempo en minutos) 3
3. Durante el último mes, ¿a qué hora se ha estado levantando por la mañana?  
6:00 am
4. ¿Cuántas horas calcula que habrá dormido verdaderamente cada noche durante el último mes? (el tiempo puede ser diferente al que permanezca en la cama) (Apunte las horas que cree haber dormido) 7 horas

Para cada una de las siguientes preguntas, elija la respuesta que más se ajuste a su caso. Por favor, conteste TODAS las preguntas.

5. Durante el último mes, ¿cuántas veces ha tenido problemas para dormir a causa de:
- |   |  |
|---|--|
| a) <i>No poder conciliar el sueño en la primera</i><br><i>1/2 hora:</i> | ( ) Tres o más veces a la semana                                 |
| <input checked="" type="checkbox"/> Ninguna vez en el último mes        | c) <i>Tener que levantarse para ir al</i><br><i>sanitario:</i>   |
| ( ) Menos de una vez a la semana  | ( ) Ninguna vez en el último mes                                 |
| ( ) Una o dos veces a la semana   | ( ) Menos de una vez a la semana                                 |
| ( ) Tres o más veces a la semana  | <input checked="" type="checkbox"/> Una o dos veces a la semana  |
| b) <i>Despertarse durante la noche o de</i><br><i>madrugada:</i>        | ( ) Tres o más veces a la semana                                 |
| ( ) Ninguna vez en el último mes  | d) <i>No poder respirar bien:</i>                                |
| <input checked="" type="checkbox"/> Menos de una vez a la semana        | <input checked="" type="checkbox"/> Ninguna vez en el último mes |
| ( ) Una o dos veces a la semana   | ( ) Menos de una vez a la semana                                 |
|   | ( ) Una o dos veces a la semana                                  |



Tres o más veces a la semana

e) *Toser o roncar ruidosamente:*

Ninguna vez en el último mes

Menos de una vez a la semana

Una o dos veces a la semana

Tres o más veces a la semana

f) *Sentir frío:*

Ninguna vez en el último mes

Menos de una vez a la semana

Una o dos veces a la semana

Tres o más veces a la semana

g) *Sentir demasiado calor:*

Ninguna vez en el último mes

Menos de una vez a la semana

Una o dos veces a la semana

Tres o más veces a la semana

h) *Tener pesadillas o "malos sueños":*

Ninguna vez en el último mes

Menos de una vez a la semana

Una o dos veces a la semana

Tres o más veces a la semana

i) *Sufrir dolores:*

Ninguna vez en el último mes

Menos de una vez a la semana

Una o dos veces a la semana

Tres o más veces a la semana

j) *Otras razones (por favor describalas a continuación):*

Buena al costado de mi casa (fabrica/molino)

Ninguna vez en el último mes

Menos de una vez a la semana

Una o dos veces a la semana

Tres o más veces a la semana

6. Durante el último mes ¿cómo valoraría, en conjunto, la calidad de su dormir?

Bastante buena

Buena

Mala

Bastante mala

7. Durante el último mes, ¿cuántas veces habrá tomado medicinas (por su cuenta o recetadas por el médico) para dormir?

Ninguna vez en el último mes

Menos de una vez a la semana

Una o dos veces a la semana

Tres o más veces a la semana

8. Durante el último mes, ¿cuántas veces ha sentido somnolencia mientras conducía, comía o desarrollaba alguna otra actividad?

Ninguna vez en el último mes

Menos de una vez a la semana

Una o dos veces a la semana

Tres o más veces a la semana

9. Durante el último mes, ¿ha representado para usted mucho problema el "tener ánimos" para realizar alguna de las actividades detalladas en la pregunta anterior?

Ningún problema

Un problema muy ligero

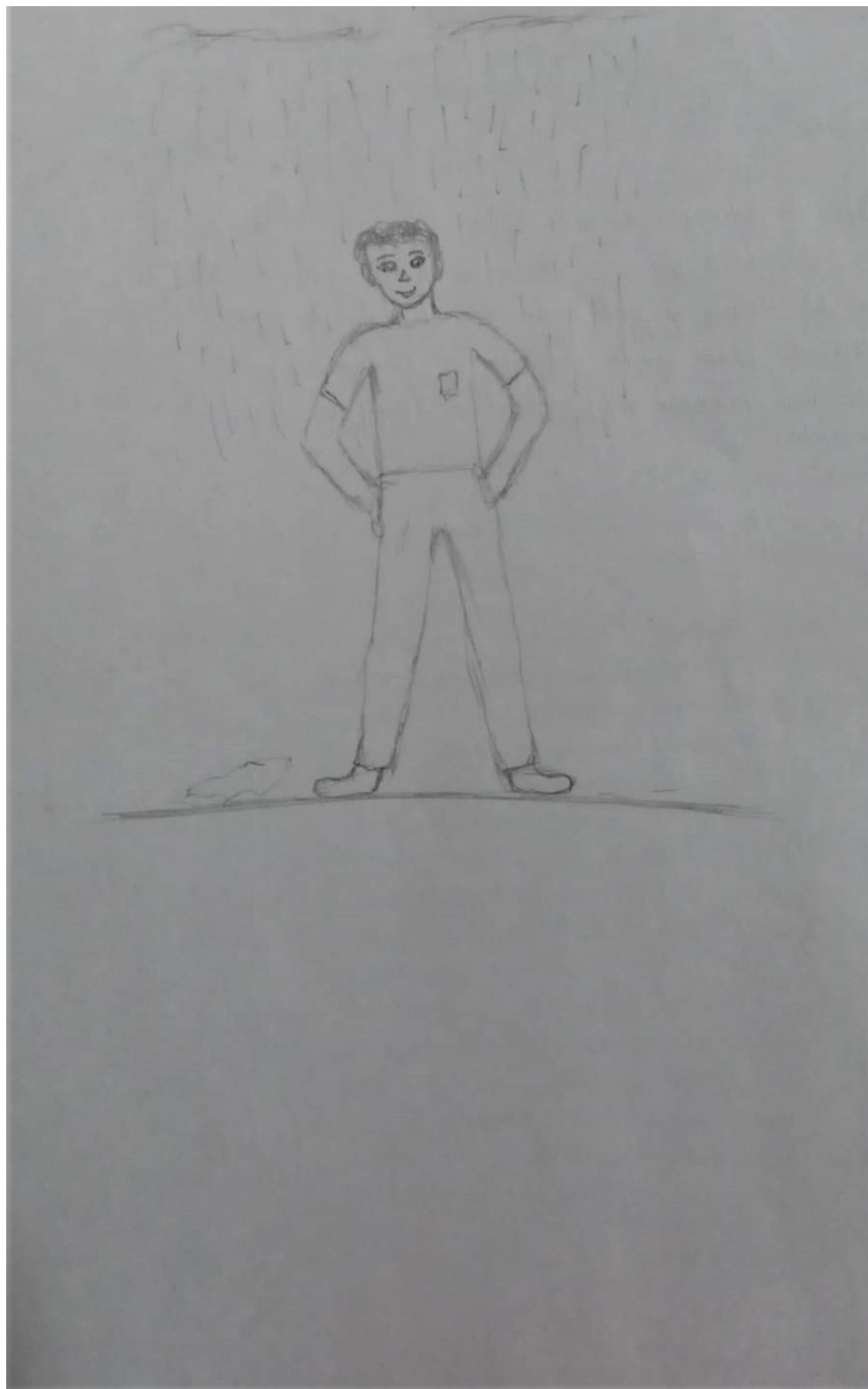
Algo de problema

Un gran problema

**ANEXO N° 24: Ejecución Test Persona bajo la Lluvia Ejemplo 1**



**ANEXO N° 25: Ejecución Test Persona bajo la Lluvia Ejemplo 2**



**ANEXO N° 26: Grupo Red Salud Ocupacional**

