

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**EXPERIENCIAS PRÁCTICAS EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN
PSICOLÓGICA EN LA CLÍNICA DE SALUD OCUPACIONAL**

NATCLAR



**PRESENTADO POR
ERIKSSON KETSERLING BERNUY NEYRA**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
PSICOLOGÍA**

LIMA – PERÚ

2024



Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada

CC BY-NC-ND

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



USMP

UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**EXPERIENCIAS PRÁCTICAS EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN
PSICOLÓGICA EN LA CLÍNICA DE SALUD OCUPACIONAL
NATCLAR**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

PRESENTADO POR

ERIKSSON KETSERLING BERNUY NEYRA

**LIMA, PERÚ
2024**

DEDICATORIA

A Dios y al Apóstol San Judas Tadeo, por ser mis guías y protectores en los momentos difíciles.

A mis padres y hermanos, por brindarme su apoyo constante y haber confiado en mí, lo que me permitió adquirir mi formación universitaria y más.

A mis demás familiares, por ser un ejemplo de constancia y perseverancia, y a mis mascotas por su constante compañía.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad de San Martín de Porres y a mis docentes, por proveerme de las herramientas necesarias que me son útiles para desempeñarme en mi ámbito laboral.

A la clínica Natclar por permitirme ejercer y crecer en mi carrera profesional, además de las valiosas personas que pude conocer, entre ellos mis jefes inmediatos Indira, Evelyn y Jorge quienes me guiaron y orientaron en este camino laboral. También a mis compañeros de psicología por su trato y su vocación de servicio. Muchas gracias a todas esas personas que me dieron su apoyo de manera incondicional confiando en mis habilidades, valores y virtudes.

INDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE DE FIGURAS	v
REPORTE DE SIMILITUD	vi
INTRODUCCIÓN.....	vii
CAPÍTULO I: CONTEXTO LABORAL Y FUNDAMENTOS	10
1.1 Contexto Internacional.....	10
1.2 Contexto nacional	14
1.3 Marco teórico	17
1.3.1 Salud Mental.....	17
1.3.2 Salud Ocupacional.....	18
1.3.3 Psicología Ocupacional	19
1.3.4 Factores psicosociales.....	20
1.3.5 Evaluación del Perfil Psicológico	21
1.4.6 Desempeño laboral.....	22
CAPÍTULO II: DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL	23
2.1 Descripción de la entidad.....	23
2.1.1 Principales servicios brindados.....	24
2.1.2 Misión	28
2.1.3 Visión	28
2.1.4 Valores de la empresa	28
2.2 Principales logros de la institución	29
2.3 Organigrama	30
2.4 Descripción de la experiencia profesional.....	32
2.4.1 Cargos y funciones desempeñadas.....	35
2.5 Descripción del desempeño en la institución	37
2.6 Referencias laborales	38
CAPÍTULO III: LOGROS Y APRENDIZAJES.....	39
3.1 Logros profesionales.....	39
3.2 Aprendizajes adquiridos.....	40
3.3 Aportes al equipo y la empresa.....	41
CONCLUSIONES Y REFLEXIONES	43
REFERENCIAS	46
ANEXOS	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Flujograma de evaluación psicológica ocupacional	27
Figura 2. Organigrama general	30
Figura 3. Gerencia de operaciones	30
Figura 4. UPS – Clínicas.....	30

REPORTE DE SIMILITUD

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

Reporte_trabajo-de-suficiencia-bernuy-neyra-eriksson_1712017060.pdf

AUTOR

ERIKSSON KETSERLING BERNUY NEYRA

RECUENTO DE PALABRAS

12803 Words

RECUENTO DE CARACTERES

73018 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

76 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

3.6MB

FECHA DE ENTREGA

Jun 27, 2024 8:16 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jun 27, 2024 8:17 AM GMT-5

● 10% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 4% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Material citado

INTRODUCCIÓN

Las transformaciones sociodemográficas, económicas, políticas y tecnológicas tienen impacto en el ámbito laboral y el bienestar de los empleados, resaltando la relevancia de enfrentar los desafíos psicosociales y la tensión laboral. La exposición a entornos laborales riesgosos ha subrayado la necesidad de mejorar las circunstancias y abordar los peligros para el bienestar de los trabajadores, lo que ha dado origen al surgimiento de la Psicología del Trabajo y la Salud como una disciplina esencial (Michuy, 2018).

El entorno laboral internacional en el ámbito de la psicología ocupacional está influenciado por diversos aspectos sociodemográficos, económicos y tecnológicos que afectan los diseños y procedimientos laborales, así como la salud y la calidad de vida de los empleados. La exposición a condiciones laborales riesgosas ha llevado al desarrollo de políticas e intervenciones para mejorar las condiciones y abordar los peligros para la salud. Igualmente, las empresas contemporáneas están insertada en un entorno mundial y mutante, con situaciones de mayor ambigüedad e inestabilidad (Patlán, 2021). En este contexto, la Psicología de la Salud Ocupacional emerge como una disciplina fundamental para aplicar principios psicológicos y fomentar la seguridad y el bienestar de los trabajadores, poniendo énfasis en los elementos psicosociales presentes en el ámbito laboral.

Además, cuidar el bienestar de los empleados no solo repercute positivamente en los individuos, sino que también puede aumentar la eficiencia y el prestigio de la empresa, enfatizando la necesidad de invertir en el bienestar y crecimiento de los empleados como una táctica para asegurar el éxito a largo plazo de la entidad. En ese sentido, las empresas no se limitan a una medida financiera, ya que constituye un acontecimiento de contextos humanos y sociales que convergen en un mismo lugar y tiempo. Por consiguiente, el valor financiero, social y humano, son tres fundamentos esenciales, si se carece uno, surgen desequilibrios en la finalidad de la empresa en la sociedad (Ballvé y Fontana, 2021).

A escala nacional, el bienestar de los colaboradores ha adquirido una relevancia significativa tanto para los empleados como para las entidades gubernamentales, como el Ministerio de Trabajo y Fomento del Empleo. La Ley 29783 sobre Protección y Salud Laboral prescribe la responsabilidad de los empleadores de reconocer y contrarrestar los peligros laborales, abarcando también los elementos psicosociales, con el fin de asegurar un medio de trabajo seguro y saludable. La emergencia sanitaria ha agravado los retos emocionales de los empleados, con elevados niveles de tensión, inquietud y melancolía vinculados a la incertidumbre y la transición al trabajo remoto. Es crucial que las entidades presten cuidadosa atención a estos peligros psicosociales, dado que pueden impactar tanto la salud psicológica como el rendimiento laboral de los cooperadores (Hernández, 2024).

Múltiples investigaciones han evidenciado la conexión entre la tensión y la eficiencia laboral, resaltando la relevancia de tratar estas cuestiones de forma experta y eficiente. Pasar por alto estos retos psicosociales podría acarrear repercusiones adversas para la eficacia y la estabilidad financiera tanto a nivel corporativo como nacional (Dolores et al., 2023). Por consiguiente, resulta esencial implementar acciones para gestionar y reducir la presión en el entorno laboral y asegurar un ámbito de trabajo saludable y productivo para todos los colaboradores.

Con respecto a mi experiencia laboral, comencé como practicante preprofesional de Psicología Ocupacional en agosto de 2019. A lo largo de este periodo, participé en programas de formación en psicología laboral, lo cual me brindó una comprensión detallada del proceso de atención en la clínica donde me desempeñaba. Mis tareas iniciales abarcaban desde la recepción de usuarios hasta la asignación de las evaluaciones requeridas para cada paciente y la aplicación de pruebas psicométricas o proyectivas conforme a los estándares de calidad de cada cliente corporativo. Con el transcurso del tiempo, asumí responsabilidades adicionales, como la ejecución de pruebas del gabinete psicossensométrico, constituido por el test de palanca, puntero y reactímetro. Además de la digitación de resultados en la base de datos del software laboral de la empresa, denominado "CHAMAN".

En los años consecuentes, proseguí consolidando mis saberes en la corporación, ejerciendo las labores mencionadas con la finalidad de administrar una mayor cantidad de atenciones por día. Tomé parte activa en la evaluación de diferentes trabajadores en el contexto de paradas de planta para diversas unidades mineras, destacándome especialmente por mi proactividad y productividad en la organización, donde llevamos a cabo más de 100 evaluaciones en una sola jornada. Asimismo, colaboré en encuentros con mi equipo laboral, ofreciendo propuestas para perfeccionar los procedimientos y estrategias para una gestión más eficiente del área. A mediados de julio de 2023, ascendí a Analista de Psicología Ocupacional I, asumiendo responsabilidades adicionales y evidenciando habilidad para tomar la iniciativa y sugerir mejoras en el ámbito correspondiente.

Durante mi trayectoria profesional como psicólogo ocupacional, he alcanzado diversos logros, la obtención de certificados y reconocimientos por mi desempeño sobresaliente, y la participación en auditorías para las certificaciones de calidad, seguridad y medio ambiente. Mis planes futuros incluyen ascender a Analista de Psicología Ocupacional II, adquirir más conocimientos en el rubro y eventualmente trabajar en consultoría o en una unidad minera. En síntesis, mi experiencia refleja mi dedicación a crear un ambiente laboral saludable y productivo, tanto para los trabajadores como para la empresa en su conjunto.

CAPÍTULO I: CONTEXTO LABORAL Y FUNDAMENTOS TEÓRICOS

1.1 Contexto Internacional

Las transformaciones sociodemográficas, económicas, políticas y tecnológicas están impactando los procedimientos laborales y la salud de los trabajadores. La creciente relevancia de los factores psicosociales, particularmente el estrés laboral, ha llevado a un mayor enfoque en la salud colectiva. La preocupación por los entornos laborales riesgosos ha generado políticas y medidas para mejorar las condiciones de trabajo y abordar los riesgos para la salud. En este contexto, la Psicología de Salud Ocupacional emerge como un campo fundamental (Soliz, 2022).

Este campo, fundado en 1990 por la Asociación Psicológica Americana (APA) y el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH), tiene como propósito primordial aplicar los fundamentos psicológicos para potenciar la calidad de vida laboral y fomentar la seguridad, salud y bienestar de los empleados. La PLCS se enfoca en entender la correlación entre los componentes psicosociales presentes en el ámbito laboral, el estrés en el trabajo y la calidad de vida de los empleados (Pineda, 2021).

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (2022), en diversas regiones, la ocupación laboral emerge como un factor determinante que influye en el bienestar, lo que conlleva a que las ausencias laborales superen el 4% del Producto Interno Bruto (PIB). Más del 60% de los empleados carecen de coberturas de seguros adecuadas para enfrentar situaciones de enfermedad o lesión durante el horario laboral, lo que subraya la urgencia de proponer medidas que salvaguarden la integridad del trabajador mientras desempeña sus labores en la institución.

No obstante, como menciona Barradas et al. (2021), se observa una tendencia en las organizaciones hacia una mayor atención en la productividad y el logro de metas, en detrimento del bienestar y desarrollo de sus colaboradores. Este enfoque puede llevar a descuidar el capital humano de la

empresa, lo cual representa un desafío significativo. Los líderes y responsables de las organizaciones están empezando a reconocer esta problemática en relación con el compromiso laboral de sus empleados y su impacto en la estabilidad organizacional. En países en vías de desarrollo, los líderes empresariales también son conscientes de la relevancia de afrontar esta problemática. Sin embargo, aún persiste una falta de acción por parte de los líderes gerenciales para cambiar esta perspectiva. Hoy en día, muchas organizaciones se centran exclusivamente en la producción final y descuidan el aspecto humano, Descuidando el hecho de que promover la implicación y el progreso de aptitudes de los trabajadores es esencial para el logro a largo plazo (Barradas et al., 2021)

Resulta indispensable que las organizaciones reconozcan que la dedicación de los trabajadores es un elemento vital que impacta en la eficiencia y la excelencia del desempeño laboral. En consecuencia, los dirigentes deben establecer tácticas que fomenten un entorno de trabajo saludable y estimulante, donde los empleados se perciban apreciados y dedicados a los propósitos de la organización. Esto puede englobar iniciativas de formación y crecimiento profesional, políticas de conciliación laboral y familiar, así como una comunicación abierta y transparente entre empleados y directivos (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Dedicar recursos al bienestar y progreso de los colaboradores no solamente favorece a los trabajadores de manera individual, sino que también aporta al triunfo y la perdurabilidad a largo plazo de la entidad en su totalidad. Es fundamental que las empresas reconozcan el valor de su capital humano y adopten medidas proactivas para promover un compromiso laboral sólido y una cultura organizacional saludable, como menciona. Es relevante subrayar que la exposición a los peligros psicosociales está vinculada con la manifestación de inconvenientes de salud física y mental que inciden en el empleado, con una repercusión adversa a nivel organizacional debido a una reducción en los niveles de eficiencia (Amado, 2022).

La crisis sanitaria Covid-19 trajo consigo circunstancias laborales particularmente complejas como, por ejemplo, el teletrabajo, el aislamiento, obstáculos en la comunicación, límites ambiguos entre la esfera personal y laboral, entre otros. A esto se añaden factores adicionales que también deben ser tenidos en cuenta por el empleador en contextos de pandemias como, por ejemplo, el miedo al contagio, la incertidumbre y, especialmente, las peculiaridades domésticas de cada trabajador pues pueden representar desafíos específicos para la persona (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

La plenitud denota el estado total de salud corporal, mental y social y no solo la carencia de enfermedades o afecciones. De igual modo, se subraya que los trastornos por desánimo o inquietud son dilemas comunes de bienestar psicológico que impactan la eficiencia de los empleados y su aptitud laboral. En términos globales, tanto la inquietud como el desánimo han tenido implicaciones financieras destacadas, estimándose en \$1 billón la disminución en productividad que sufre la economía mundial (OMS, 2019). Estos impedimentos de bienestar mental, surgidos debido a elementos del entorno contemporáneo, están conectados con el rendimiento del trabajador. Por otro lado, la salud ocupacional como perspectiva crucial en los negocios, que implica el análisis y la aplicación de las circunstancias y procedimientos que contribuyen al funcionamiento óptimo en el lugar de trabajo, promueve la salud en el empleo y el desarrollo de los empleados. Además, se subraya que los beneficios que puede obtener una entidad dependen del bienestar de los trabajadores (Preciado et al., 2023).

Por otro lado, igualmente se percibe un aumento en la sensibilización acerca de la trascendencia de preservar el bienestar completo de los empleados dentro del ámbito laboral y la función que desempeñan los psicólogos en la actualidad, como señala la Organización Internacional del Trabajo (2020). En este contexto, las organizaciones se encuentran ante la necesidad imperativa de convertirse en lugares de trabajo que no solo cumplan con las disposiciones normativas, sino que también proporcionen un ambiente agradable y seguro para sus colaboradores.

La creación de un entorno laboral favorable va más allá de simplemente cumplir con las regulaciones legales; implica construir una marca empleadora sólida y mantener niveles adecuados de productividad. Cuando los empleados se sienten valorados y respaldados en su bienestar físico, emocional y mental, tienden a estar más comprometidos y motivados en sus roles. Esto, por su parte, se convierte en un incremento de la eficiencia y la permanencia del potencial dentro de la entidad (PwC, 2021)

Por añadidura, velar por el bienestar de los cooperantes no únicamente favorece a los trabajadores en particular, sino que igualmente puede generar un efecto positivo en la imagen y prestigio de la corporación. Una ética empresarial que privilegie el bienestar de su personal puede captar a individuos más competentes y entregados, lo que colabora en reforzar la posición competitiva de la empresa en el ámbito laboral (Saldaña et al., 2020).

El estudio realizado por Pilligua y Arteaga (2019) resalta la influencia directa que tiene la falta de un área dedicada a la gestión ocupacional de los trabajadores. A partir de un escrutinio minucioso de la literatura y los datos extraídos de un sondeo dirigido a los asalariados, se constata la relevancia de instaurar tácticas que realcen la calidad de vida tanto en el ámbito profesional como en el personal de los empleados. Estas estrategias contribuyen a motivar al personal, fomentar su sentido de pertenencia hacia la empresa y estimular su compromiso, lo que se traduce en un mayor aprovechamiento de su potencial y un impulso para alcanzar los objetivos organizacionales. Asimismo, se puede inferir que la disponibilidad de recursos económicos en la empresa juega un papel crucial en la implementación efectiva de estas estrategias de mejora continua. Es fundamental proporcionar un entorno laboral adecuado que motive a los colaboradores a desplegar todo su potencial, lo que a su vez resulta en un incremento de la eficiencia y la innovación. Además, es imprescindible proporcionar ambientes adecuados para el progreso personal y laboral de los trabajadores, lo cual contribuye no solo a su desarrollo individual, sino también al logro conjunto de la entidad.

Molina (2020), en su investigación aborda la complejidad de los peligros psicosociales, los cuales pueden manifestarse en distintos niveles de intensidad. Este fenómeno está intrínsecamente vinculado a la naturaleza intrínseca de cada empresa, lo cual subraya la necesidad imperante de llevar a cabo un minucioso examen del riesgo. Este enfoque permite prevenir posibles afecciones en la salud de los colaboradores y, al mismo tiempo, contrarrestar la rotación de personal. Por lo antedicho, la Psicología de la Salud Ocupacional surge como una disciplina primordial, con el objetivo de aplicar preceptos psicológicos para mejorar la calidad de vida laboral y fomentar la seguridad, bienestar y salud de los empleados, afrontando las problemáticas psicosociales. No obstante, pese al reconocimiento de esta relevancia, persisten retos en su puesta en marcha efectiva, especialmente en lo concerniente a la atención de la salud psíquica y el bienestar de los trabajadores, aspectos que son vitales para mantener un ámbito laboral saludable y productivo (Amado, 2022). Por lo tanto, es esencial que las entidades reconozcan la importancia de invertir en el bienestar y desarrollo de sus colaboradores, no solo como una obligación ética, sino también como una táctica para asegurar el éxito y la viabilidad a largo plazo de la empresa.

1.2 Contexto nacional

A nivel nacional, hay una creciente tendencia sobre la importancia del bienestar de los colaboradores, el cual no solo responde a una demanda cada vez mayor de los trabajadores, sino que también es fomentada por entidades gubernamentales, como el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (Vales y Vicente, 2021).

Conforme al marco normativo, de la Norma 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, esta establece en su interpretación dogmática y doctrinal la responsabilidad del empleador de reconocer los peligros a los que está expuesto el trabajador en su rutinario quehacer, igualmente a suprimir los prescindibles que pudieran presentarse, y del mismo modo a evaluar aquellos riesgos que no se puedan evitar con el objetivo de obtener la información

precisa para poder programar las actividades preventivas en un sistema de seguridad (Amado, 2022).

En un contexto post pandemia, diversos estudios han revelado que la emergencia de salud tuvo repercusiones en el bienestar emocional de la mitad de los individuos en el planeta (Comité Global de la Cruz Roja, 2020) y, en lo concerniente al Perú, se estima que la proporción de personas afectadas es de siete de cada diez (Garay, 2020). Desde esta perspectiva, la población enfrentó altos niveles de estrés, acompañados de expresiones ansiosas y depresivas relacionadas con la incertidumbre, el temor al contagio, la fatalidad y las medidas de prevención de la propagación del virus como el distanciamiento social. Esta situación implicó, al mismo tiempo, la transición del trabajo presencial al teletrabajo, el cual ha aumentado en muchos sectores (O'Hara, 2020), lo que llevó a convertir sus hogares en lugares de trabajo y, simultáneamente, en espacios de educación, áreas de recreación y de convivencia compartidos con los individuos con los que conviven.

Con base en lo expuesto, Oseda et al. (2021) tanto las entidades estatales como las empresas privadas de todas las áreas deben dedicar una atención particular a los distintos elementos de peligro psicológico y social que surgen en el ámbito laboral. Estos peligros son significativos en comparación con las diversas situaciones de naturaleza física, química, biológica y disergonómica; de ahí que el ser humano, según la administración del capital humano, sea el componente esencial para anticipar los riesgos laborales. En su investigación demuestra, con un nivel de confianza del 95%, que existe una relación directa de gran intensidad ($\rho=0,916$) y altamente significativa (p -valor: $0,000 < 0,010$) entre los factores de riesgo psicológico y social, y la evaluación del rendimiento en el trabajo, lo que sugiere que a medida que se controlan mejor los riesgos psicológicos y sociales en el ámbito laboral, se obtiene una evaluación más favorable del desempeño ocupacional, y viceversa.

Michuy (2018), realizó una investigación con el fin de analizar la

prevalencia de riesgos psicosociales en el entorno corporativo. Como consecuencia, se logró observar que la predominancia de peligros en niveles elevados promedia en un 48% en la dimensión psicológica, un 44% en lo referente a la labor activa y el desarrollo de competencias. Además, el género masculino es más susceptible a la aparición de peligros psicosociales; en última instancia, el investigador deduce que se manifiesta una "predominancia de peligro psicosocial a nivel alto", lo cual se vincula con una carencia de refuerzo en la salud laboral en los empleados.

Pérez et al. (2023) al examinar los peligros psicosociales laborales a nivel nacional, descubren una prevalencia inquietante de amenazas, resaltando la ausencia de dominio sobre las labores como el aspecto más afectado, seguido por el capital comunitario y la calidad del liderazgo en términos de apoyo social. Las facetas secundarias, como las oportunidades de progreso, la claridad en los roles, la influencia, el respaldo social de los colegas y la justicia, muestran niveles sustanciales de riesgo psicosocial. Estos descubrimientos subrayan la urgencia de resolver dilemas latentes, como la insuficiente instrucción, la claridad en las funciones y las relaciones interpersonales en el entorno laboral. En el marco del año 2023, la detección precoz de estos factores permite anticipar probables casos de fatiga laboral o agotamiento, junto con otras repercusiones adversas en la salud mental de la población activa. En este contexto, se establece un rumbo para prever la demanda de asistencia en el sistema sanitario y para reforzar las condiciones de trabajo seguras y la ocupación en las agendas laborales, reconociendo el impacto en el recurso humano y el crecimiento económico de la nación.

Rabanal-León, et al. (2021) Realizaron una pesquisa con el fin de examinar la presión ocupacional y su influencia en el desempeño laboral en empleados de entidades gubernamentales. Dentro de los dispositivos de recolección de información, emplearon el "Cuestionario de Valoración de la Tensión" y una "Ficha de Valoración del Desempeño Laboral". Al culminar, identificaron una relación inversa y significativa entre la presión y el desempeño laboral, concluyendo que el aumento de la presión es un indicador de la reducción en el desempeño laboral.

Frente a la situación descrita párrafos anteriores, el bienestar psicológico de los individuos en esta situación podría sufrir gravemente, dado que los cuadros de tensión, angustia o cualquier trastorno psicológico no alcanzarán las condiciones adecuadas para un rendimiento óptimo en el ámbito laboral, lo cual reducirá la eficiencia de cada individuo, afectando como resultado a las empresas a lo largo del territorio nacional (Garay, 2020). Esta coyuntura podría representar un golpe significativo para la economía del país, lo que finalmente repercutirá en todos los ciudadanos peruanos. Una empresa que no sea productiva comenzará a experimentar menores rendimientos, lo que podría llevar a un deterioro en sus finanzas con consecuencias negativas, incluyendo el cierre de operaciones y, en consecuencia, el despido de numerosos empleados (PwC, 2021). Por ello es fundamental que se aborde de forma profesional las problemáticas psicosociales que enfrentan los colaboradores.

1.3 Marco teórico

1.3.1 Salud Mental

Según la OMS (2022), representa el estado de bienestar en el cual cada individuo desarrolla su capacidad, puede afrontar los desafíos de la existencia, puede trabajar de forma eficaz y productiva, y puede aportar algo a su comunidad. Asimismo, Álamo et al. (2020) indican que la salud mental refleja una condición que al confrontarse con un grupo de eventos tales como: autonomía individual, obligaciones en el ámbito educativo, perspectivas, pueden colaborar con la aparición de dificultades de naturaleza mental. En cambio, Cuamba y Zazueta (2020) incorporan en el concepto variables suplementarias, dado que se puede vincular con aspectos de naturaleza biológica, psicológica, social; que habilita al individuo a progresar alcanzando un estado de bienestar.

Finalmente, la definición proporcionada por Gómez et al. (2020) sobre la salud mental, enfatiza la influencia de las dificultades psicosociales en este estado, sugiriendo que estas pueden dificultar la adaptación y el bienestar en

el entorno académico. Esta concepción destaca la interrelación entre factores psicológicos y sociales en la experiencia universitaria, reconociendo que los desafíos no solo pueden afectar el estado emocional de los estudiantes, sino también su capacidad para integrarse y prosperar en el ambiente académico.

1.3.2 Salud Ocupacional

La OIT en conjunto con la OMS, acuñaron el concepto de Salud Laboral en 1950, esto surgió durante una reunión conjunta entre ambas instituciones, la cual tuvo lugar en su primera sesión, el término fue revisado nuevamente en noviembre de 1995, en Ginebra, durante su duodécima reunión. (Medina, 2022). Según Hidalgo et al. (2020) la salud laboral constituye una de las ramificaciones de la Salud Pública, y su meta radica en la fomentación y conservación del bienestar en distintos ámbitos, como la mental, social, entre otras. en la mayor medida posible, de los empleados laborales, esta vertiente se esfuerza por prevenir los perjuicios que las labores mismas puedan generar en la salud, y busca que las tareas desempeñadas por el trabajador sean adecuadas a sus capacidades individuales.

Orozco et al. (2022) describen la salud ocupacional como un proceso donde se adquieren habilidades sociales y cognitivas para el avance de la ocupación, que se establece a través del intercambio entre los miembros y mediante la difusión cultural y la interacción mutua con los otros participantes en el procedimiento productivo, se puede interpretar como el proceso mediante el cual un trabajador se convierte de ser un individuo externo a ser miembro de la organización. La salud ocupacional se vincula de manera favorable con marcadores de adaptación, satisfacción, iniciativa, eficiencia, rendimiento óptimo, inventiva y dedicación corporativa (Nazir et al., 2018).

Por último, Gomero y Francia (2018) lo describen como el campo multidisciplinario de la salud colectiva que se concentra en fomentar y preservar el bienestar físico, psicológico y comunitario de los empleados en su ámbito de trabajo. Esto conlleva a identificar, evitar y gestionar los peligros y afecciones vinculados al empleo, así como promover comportamientos

beneficiosos para la salud y circunstancias laborales seguras que contribuyan a la mejora de la calidad de vida laboral y a la efectividad y productividad en el trabajo.

1.3.3 Psicología Ocupacional

Conforme a Álava y Urbina (2023), la psicología ocupacional es un área de la psicología que centra su atención en el análisis del comportamiento humano en el entorno laboral. Este campo se dedica a investigar y comprender distintos aspectos vinculados con la ocupación, como la elección y capacitación de personal, la configuración de roles laborales, la energía laboral, la tensión laboral, el ambiente organizacional, la complacencia laboral, la guía, entre otros.

Desde sus orígenes, la psicología de la salud laboral se muestra encaminada a la prevención de incidentes y afecciones de procedencia laboral. Actualmente, se ha ampliado el enfoque de la salud ocupacional, por lo cual se están considerando áreas favorables como la excelencia de vida laboral, la complacencia y dicha, así como el bienestar en el empleo, complementándose con las áreas desfavorables como las afecciones o los percances laborales que inicialmente se venían trabajando. Esta transición permite un trabajo mucho más inclusivo y favorable en la salud ocupacional, así pues, la psicología en este contexto tiene por objetivo incrementar la eficacia y la complacencia en el empleo en toda la empresa (Sierra et al., 2020).

Gil-Monte (2012) citado por Vásquez (2023), indica que la Psicología de salud Ocupacional se enfoca en la productividad, atención, crecimiento y evaluación de los individuos en el desempeño de su labor, junto con la utilización de las aptitudes, competencias y habilidades que puedan engendrar elevados niveles de felicidad y contento en el ámbito ocupacional. Se reconoce la relevancia del bienestar psicosocial que promueva el cuidado a nivel de la salud emocional de los empleados, teniendo en cuenta la participación, requerimientos y entorno laboral.

1.3.4 Factores psicosociales

Los factores psicosociales en el entorno laboral abarcan, en primer lugar, todos los aspectos vinculados al diseño y administración de las tareas, como, por ejemplo, la estructuración del trabajo, el clima y las interacciones entre individuos, y, por otro lado, las características específicas de cada entidad empleadora (Muñoz et al., 2022).

Para la OIT (como se citó en Luna et al.,2022) se identifica como 'factor psicosocial' los múltiples intercambios que experimentan las personas en el seno de una entidad; en función del contenido, la gestión de actividades, y las condiciones del entorno que se vinculan con las necesidades y solicitudes del empleado. Estos pueden influir de manera favorable o desfavorable en el personal.

Por otra parte, Martínez (2022) lo define como circunstancias dentro del entorno ocupacional que forman parte del esquema de estructuración de las tareas, teniendo un impacto adverso que podría afectar al personal en su bienestar físico, social y psicológico.

1.3.4.1 Riesgos Psicosociales

Se refieren a aquellas circunstancias que se hallan en un entorno laboral y guardan una conexión directa con la estructura laboral, con el contenido del cargo, con la ejecución de la labor e incluso con el entorno físico, el cual posee una elevada posibilidad de causar severos perjuicios a la salud de los individuos empleados, ya sea en aspectos físicos, sociales o mentales (Martínez, 2022).

Según la OIT (2016) citado por Llanos y Caicedo (2022), los riesgos psicosociales abarcan las conexiones entre el entorno y el contenido ocupacional; las circunstancias; habilidades y exigencias; la cultura laboral; las circunstancias personales ajenas al trabajo que, desde su visión y vivencias, impactan en el bienestar, desempeño y contenido laboral.

Los riesgos psicosociales en el entorno laboral comprenden una variedad de aspectos que pueden incidir adversamente en la salud y el bienestar de los trabajadores. Esto incluye la sobrecarga laboral, la falta de control sobre las tareas, un ambiente laboral hostil caracterizado por el acoso o la discriminación, la inseguridad laboral, la carencia de apoyo social dentro del trabajo y el desequilibrio entre la vida laboral y personal. Estos factores pueden generar estrés, ansiedad, depresión, problemas físicos y dificultades en las relaciones interpersonales, entre otras consecuencias negativas para la salud y el rendimiento laboral (Llanos y Caicedo, 2022).

1.3.4.2 Consecuencia de los riesgos Psicosociales

Los efectos de los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral pueden manifestarse en diversas formas. Según Martínez (2022) los RPSL, pese a ser secuelas de la exposición a los elementos de riesgo, aún no aluden a condiciones físicas o desequilibrios mentales. Un ejemplo patente es el síndrome de fatiga ocupacional o síndrome de desgaste profesional, el cual la OMS (2020) lo define como tensión persistente en el entorno laboral que no ha sido solventada de manera eficaz. Se caracteriza por tres dimensiones: 1) percepciones de escasez de vitalidad o extenuación; 2) incremento de la desconexión emocional respecto al trabajo, o sensaciones negativas o descreídas hacia el trabajo; y 3) una sensación de ineficiencia y carencia de logro.

Este síndrome surge como un resultado de los FRPST como estresores a nivel crónico. Igualmente, se ha descubierto de forma sistemática que los elevados niveles de agotamiento se vinculan con daños a la salud tanto corporal como mental. Otra consecuencia es la agresión laboral, que se origina por un conjunto de razones, entre las cuales se incluyen el entorno y las condiciones laborales, las interacciones sociales entre los trabajadores, los clientes y los propios empleadores. (Demerouti et al., 2021).

1.3.5 Evaluación del Perfil Psicológico

Es la inspección y evaluación de las habilidades mentales e individuales del solicitante de empleo y su adecuación con el perfil de requisitos psicológicos del cargo al que aspira (Vilariño, 2020).

1.4.6 Desempeño laboral

Bautista et al. (2020) señala que el concepto desempeño laboral ha tenido diversas significaciones, no obstante, actualmente se interpreta como un instrumento para evaluar el adecuado desempeño en cada rol del campo productivo, vinculado al grado de eficacia para salvaguardar la estabilidad y tomando en cuenta los criterios de la entidad.

1.4.6.1 Evaluación de desempeño

Sánchez (2021) señala que el análisis del rendimiento es una valoración metódica de cómo se desenvuelve un colaborador en un cargo y su capacidad de progreso, esta puede ser denominada de diversas formas dependiendo del contexto, como evaluación de logros, valoración del personal, entre otros. La revisión del desempeño anteriormente era empleada para verificar el si se cumple con las expectativas y metas establecidas individualmente, pero en el presente su ámbito de acción se ha ampliado y se han agregado aspectos como responsabilidad, destrezas, relaciones con los colegas, aptitudes y cualquier otra variable relacionada con el rendimiento.

CAPÍTULO II: DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL

2.1 Descripción de la entidad

SG. NATCLAR S.A.C. es una empresa de Gestión de Salud Ocupacional desde el año 1997, los recursos que ofrecen abarcan Examen Médico Ocupacional (EMO), evaluación Sanitaria Ocupacional, atención a Centros de Operaciones Mineras y empresas, y programas de Vigilancia (S.G. Natclar S.A.C, 2024).

La corporación es reconocida por su fiabilidad, honradez y puntualidad en la provisión de servicios, principios fundamentales que orientan todas sus actividades. Está acreditada bajo las normativas ISO 9001, ISO 27001 e ISO 45001, lo que asegura que sus procedimientos cumplan con los más elevados estándares de excelencia y seguridad, y posee validaciones DIGESA como centros de Salud Laboral, acatando las disposiciones de la Legislación de SST 29783, su decreto DS 005-2012 TR, RM 312-2011 MINSA y sus actualizaciones (S.G. Natclar S.A.C, 2024).

Uno de los fundamentos de la compañía es su dedicación a la tecnología y la creatividad. Emplea tecnologías de punta en cada una de sus operaciones, incorporando una plataforma de Expediente Médico Electrónico Exclusivo - HL7 interconectada, que asegura la accesibilidad de los datos médicos en cualquier momento y lugar. Esto posibilita proporcionar un servicio eficaz y de alta calidad, sin importar dónde se realice la evaluación (S.G. Natclar S.A.C, 2024.).

Asimismo, dispone de la red más amplia de establecimientos autorizados para llevar a cabo Evaluaciones Médicas Laborales, con presencia en todo el territorio nacional, abarcando Lima, Arequipa, Pisco, Huancayo, Pasco, La Oroya, Cajamarca y Trujillo. Además, posee 42 Clínicas de Salud en instalaciones y operaciones de clientes de diversos rubros, lo que le permite satisfacer las necesidades de una extensa variedad de sectores, desde la minería hasta la construcción y la pesca. La sede principal de la

compañía se encuentra ubicada en la calle Colibríes 104, San Isidro 15047 (S.G. Natclar S.A.C, 2024).

La dedicación de la organización hacia la ocupación de la salud supera el mero acto de brindar servicios clínicos. Mediante su plan de Salud Empresarial, ejecuta iniciativas de Monitoreo de la Salud en el Trabajo y Gestión de Patologías Crónicas, con la meta de optimizar la eficiencia y el confort de los trabajadores de sus clientes. Aprovechando los datos obtenidos a través de su Health Information Systems (HIS) HL7, elabora tácticas adaptadas que se ajustan a las necesidades particulares de cada entidad (S.G. Natclar S.A.C, 2024).

2.1.1 Principales servicios brindados

En el marco de su compromiso con la salud ocupacional, según la página web de SG. NATCLAR S.A.C. (2024), ofrece una variedad de servicios especializados destinados a garantizar el bienestar de los trabajadores en diferentes entornos laborales. Entre los servicios destacados se encuentran:

a) Radiología Digital:

La empresa emplea tecnología de vanguardia en radiología digital para realizar exámenes radiográficos del tórax, siguiendo las normativas y estándares internacionales establecidos para la detección temprana de enfermedades respiratorias ocupacionales, como la neumoconiosis. Este enfoque innovador permite una evaluación precisa y detallada de la salud pulmonar de los trabajadores, contribuyendo así a su seguridad y bienestar en el lugar de trabajo.

b) Audiología:

El servicio de audiología ocupacional de SG. NATCLAR S.A.C., a través de pruebas especializadas, como la audiometría de tonos puros, se identifican posibles alteraciones en la audición de los trabajadores, facilitando la adopción de acciones preventivas y correctoras para conservar su bienestar auditivo y su nivel de vida.

c) Espirometría:

La compañía brinda exámenes de espirometría, un aspecto esencial en el análisis de la actividad pulmonar de los empleados expuestos a peligros respiratorios en su ambiente de trabajo. Estas evaluaciones se llevan a cabo en ambientes regulados y ofrecen datos fundamentales sobre la capacidad respiratoria y la detección de potenciales patologías respiratorias, permitiendo de esta manera la instauración de acciones de protección y prevención para asegurar la salud respiratoria del personal.

d) Laboratorio Clínico:

Posee un laboratorio clínico integral dotado de tecnología avanzada y un grupo de expertos altamente cualificados. Esta instalación efectúa estudios de especímenes biológicos, tales como sangre, orina y exudados, con el propósito de diagnosticar, prevenir y tratar enfermedades vinculadas con la actividad laboral. Los datos obtenidos de estos análisis ofrecen valiosa información para la creación de programas de salud ocupacional adaptados y eficaces.

e) Odontología:

Dentro del ámbito laboral, se brinda atención odontológica para garantizar la salud bucodental de los trabajadores. Se realizan evaluaciones odontológicas como parte integral del Examen Médico Ocupacional.

f) Oftalmología:

Es fundamental para determinar la aptitud de los trabajadores en actividades que requieren una buena visión, como trabajos en alturas, manejo de sustancias químicas o conducción de vehículos. Se llevan a cabo evaluaciones optométricas detalladas que permiten identificar los trabajadores que necesitan protección visual especializada, así como corregir posibles defectos refractivos.

g) Psicosenso-metria:

La evaluación psicosenométrica es esencial para evaluar diversas capacidades y funciones cognitivas y sensoriales de los trabajadores. Se efectúan análisis minuciosos que posibilitan reconocer eventuales peligros vinculados con la ejecución laboral y la integridad individual. El enfoque completo asegura que los resultados obtenidos se encuentren dentro de los límites estándar, fomentando de esta manera la seguridad y la eficiencia laboral.

h) Psicología:

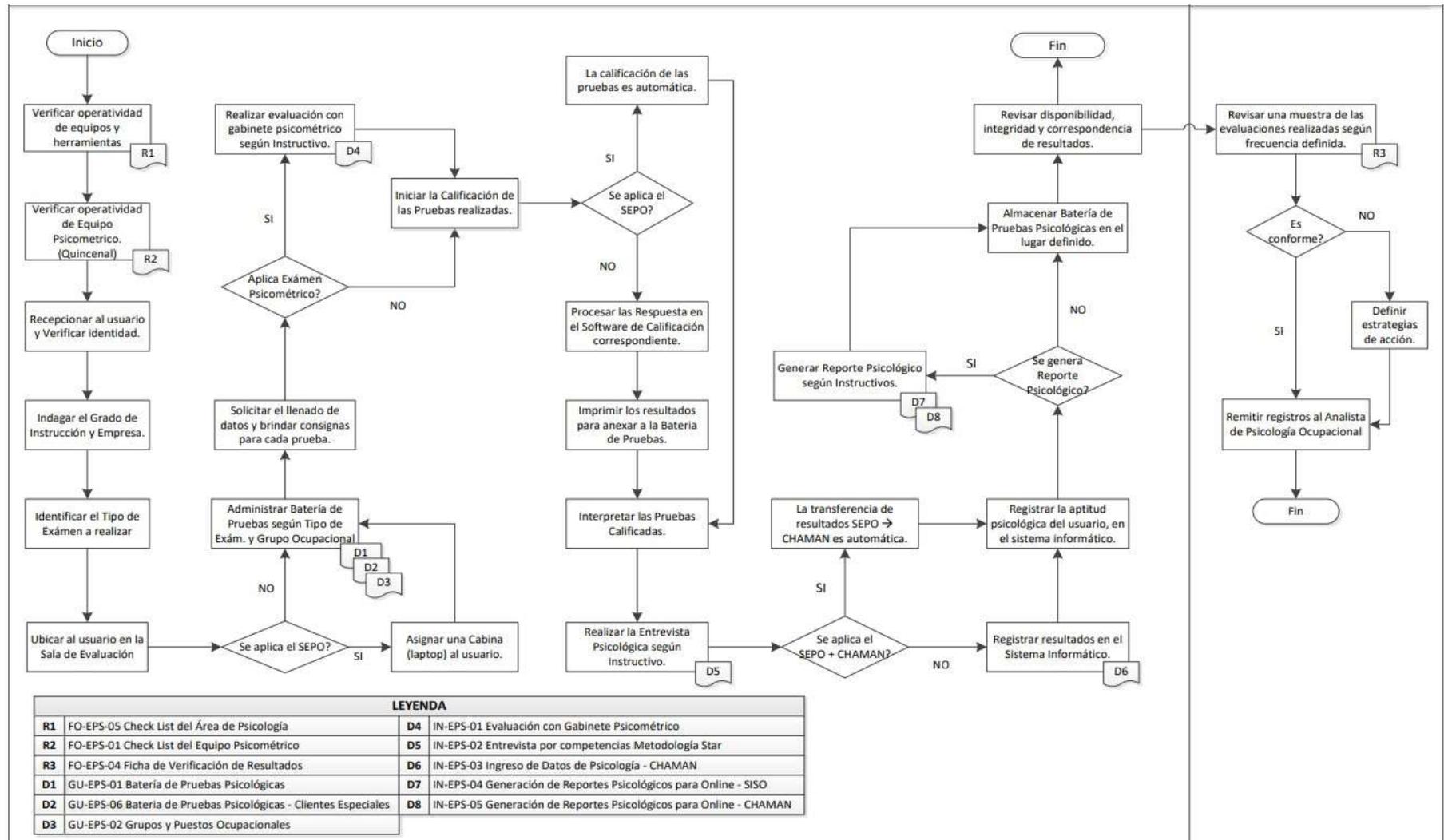
La psicología ejerce una función primordial en el dominio de la salud laboral, singularmente frente a las exigencias y retos laborales vigentes. Se aprecia la relevancia de abordar facetas psicológicas en el contexto laboral, tales como la tensión, la carga afectiva y las interacciones laborales. Los servicios proporcionan recursos y tácticas para fomentar el bienestar psíquico y potenciar el desempeño ocupacional de los empleados.

i) Telemedicina

Se utiliza tecnología avanzada para facilitar la interpretación y el diagnóstico de imágenes radiográficas digitales. A través de la plataforma PACS, se centraliza la interpretación de radiografías y audiometrías, lo que permite brindar un servicio eficiente y oportuno a nivel nacional. La telemedicina permite ofrecer una atención médica especializada y accesible, independientemente de la ubicación geográfica de los clientes.

Figura 1

Flujograma de evaluación psicológica ocupacional



Fuente: S.G. Natclar S.A.C, 2024.

2.1.2 Misión

Somos el socio estratégico, experto y confiable en servicios de salud ocupacional que innova, transforma sus procesos, brinda soluciones tecnológicas ágiles y cultiva una cultura organizacional centrada en las personas para potenciar la productividad de sus clientes (S.G. Natclar S.A.C, 2024).

2.1.3 Visión

Aspiramos a ser líderes en salud ocupacional, reconocidos por la excelencia, calidad e innovación tecnológica de nuestros servicios (S.G. Natclar S.A.C, 2024).

2.1.4 Valores de la empresa

Los valores de empresa, tal como detalla S.G. Natclar S.A.C (2024) son las siguientes:

- a) Innovación: Implementar nuevas formas para resolver problemas y mejorar procesos de manera ágil.
- b) Integridad: Honradez, honestidad y respeto por los demás, ética y confiabilidad.
- c) Calidad: Cumplimiento de estándares en excelencia
- d) Confidencialidad: Protección de todos los datos personales y empresariales.
- e) Compromiso: Competencia para reconocer la relevancia de cumplir con la ejecución laboral en el tiempo establecido, con compromiso y dedicación para alcanzar un resultado con elevados niveles de excelencia. Identificación y observancia de los compromisos, los criterios y los logros de la organización.
- f) Orientación a las personas: Acompañar a los clientes, los colaboradores, los proveedores y la comunidad de influencia atendiendo sus necesidades y resolviendo sus problemas
- g) Trabajo en equipo: Destreza para colaborar en un objetivo colectivo. Fluidez en las interacciones sociales. Competencia para discernir el impacto de las propias acciones en el logro de las metas del equipo. Aptitud para involucrarse de manera activa en la consecución de una meta compartida, priorizando los intereses colectivos sobre los individuales.

2.2 Principales logros de la institución

Con una trayectoria consolidada desde su fundación en 1997, SG. NATCLAR S.A.C. Ha logrado hitos destacados en el ámbito de la administración de salud laboral, consolidándose como un punto de referencia en términos de fiabilidad, integridad y excelencia dentro del sector. A través de los años, la organización ha evidenciado un compromiso incuestionable con la excelencia, la seguridad y la creatividad en la entrega de sus servicios, en S.G. Natclar S.A.C. (2024) se manifiesta en una serie de logros notables:

a) Reconocimiento por confiabilidad, integridad y oportunidad: Desde sus inicios, SG. NATCLAR S.A.C. ha sido reconocida por su compromiso inquebrantable con la calidad y la puntualidad en la prestación de sus servicios. Su reputación intachable en el mercado la ha convertido en un socio confiable y de confianza para sus clientes.

b) Cumplimiento de estándares internacionales: La empresa ha obtenido certificaciones de conformidad con las normas ISO 9001, ISO 27001 y ISO 45001, lo que demuestra su compromiso con la excelencia en la gestión de calidad, seguridad de la información y salud ocupacional. Estos estándares garantizan que los servicios brindados por SG. NATCLAR S.A.C. cumplan con los más altos niveles de calidad y seguridad.

c) Acreditaciones de DIGESA: ha sido reconocida por DIGESA como centro de salud ocupacional, cumpliendo con las exigencias establecidas en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y sus reglamentos correspondientes. Esta acreditación confirma el compromiso de la empresa con el cumplimiento de las normativas y regulaciones en materia de salud ocupacional.

d) Amplia cobertura geográfica: La corporación dispone de una vasta red de establecimientos habilitados para llevar a cabo evaluaciones médicas ocupacionales, ubicados estratégicamente en varias localidades del territorio nacional. Igualmente, proporciona unidades de atención médica en instalaciones y operaciones de clientes de variados sectores industriales, asegurando de esta

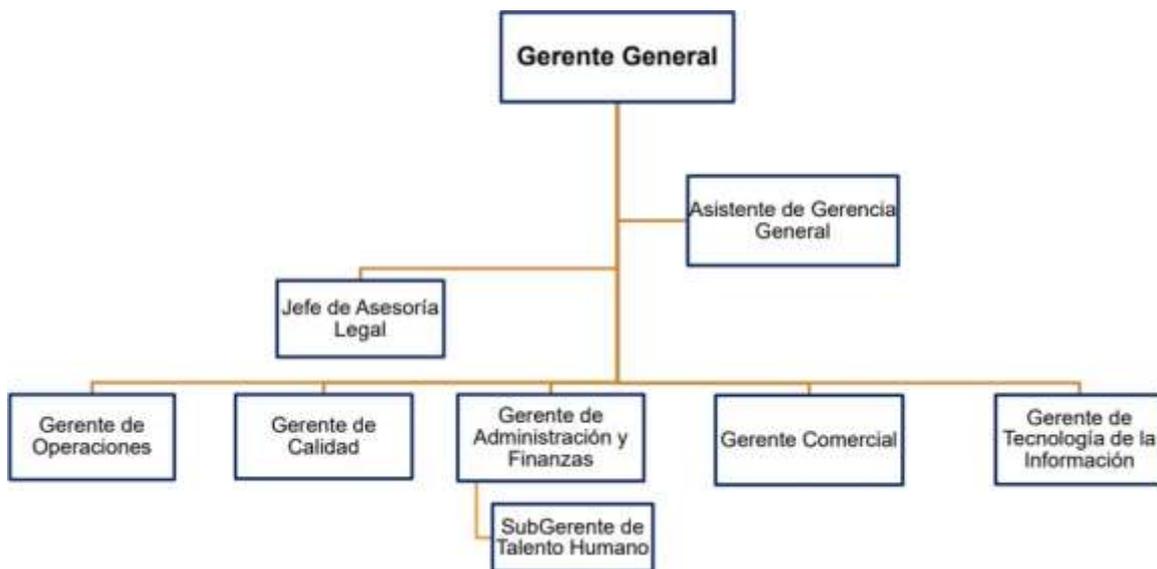
manera una accesibilidad cómoda a sus prestaciones para empleados de todas las zonas y ámbitos económicos.

e) Plataforma de Historia Clínica Electrónica: SG. NATCLAR S.A.C. ha implementado una plataforma tecnológica avanzada que permite la interconexión de la información médica en tiempo real. Esta plataforma garantiza la disponibilidad y accesibilidad de los registros de salud ocupacional en cualquier momento y lugar, facilitando así una gestión eficiente y segura de la información.

2.3 Organigrama

Figura 2

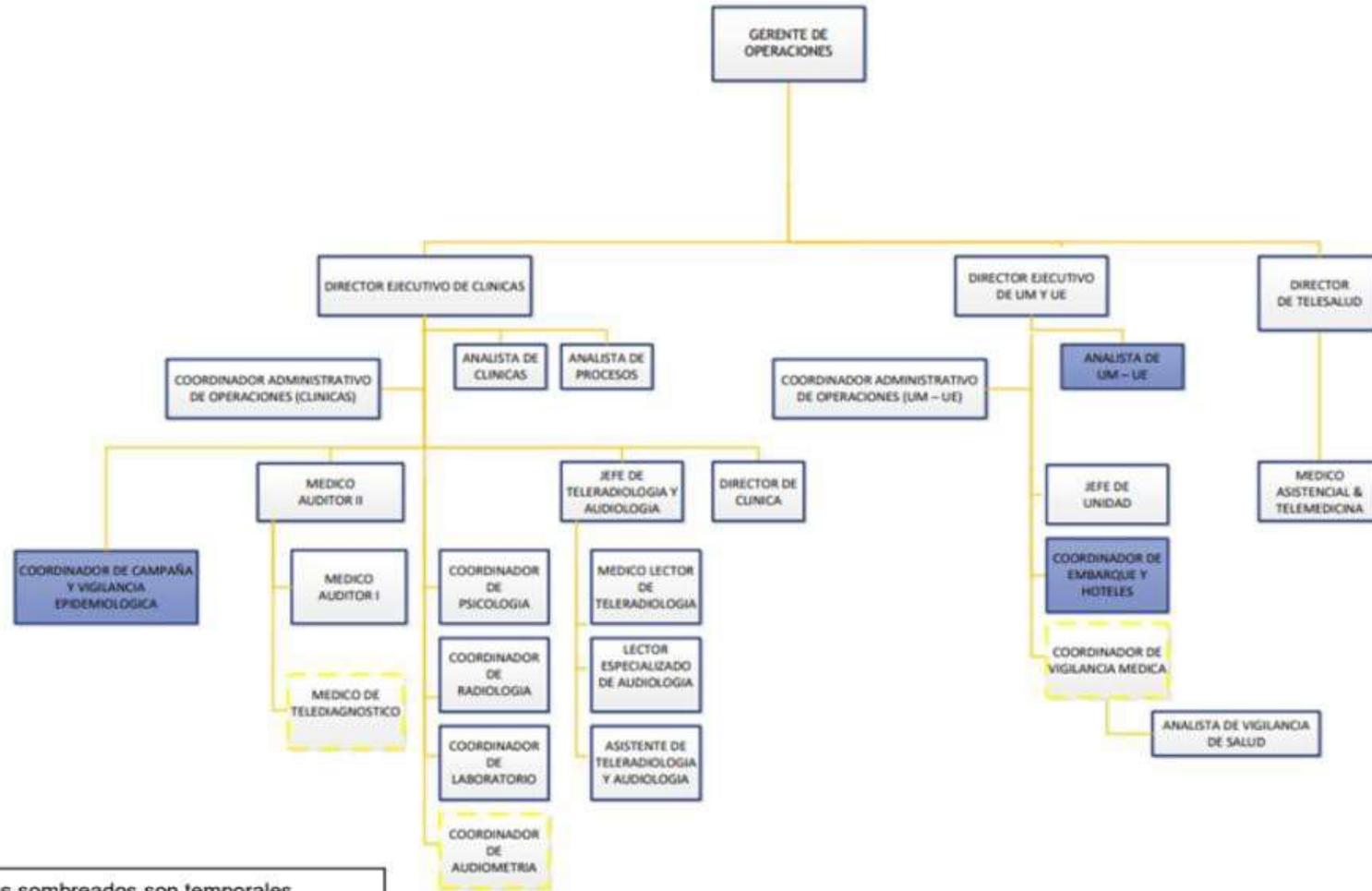
Organigrama general



Fuente: S.G. Natclar S.A.C, 2024

Figura 3

Gerencia de operaciones

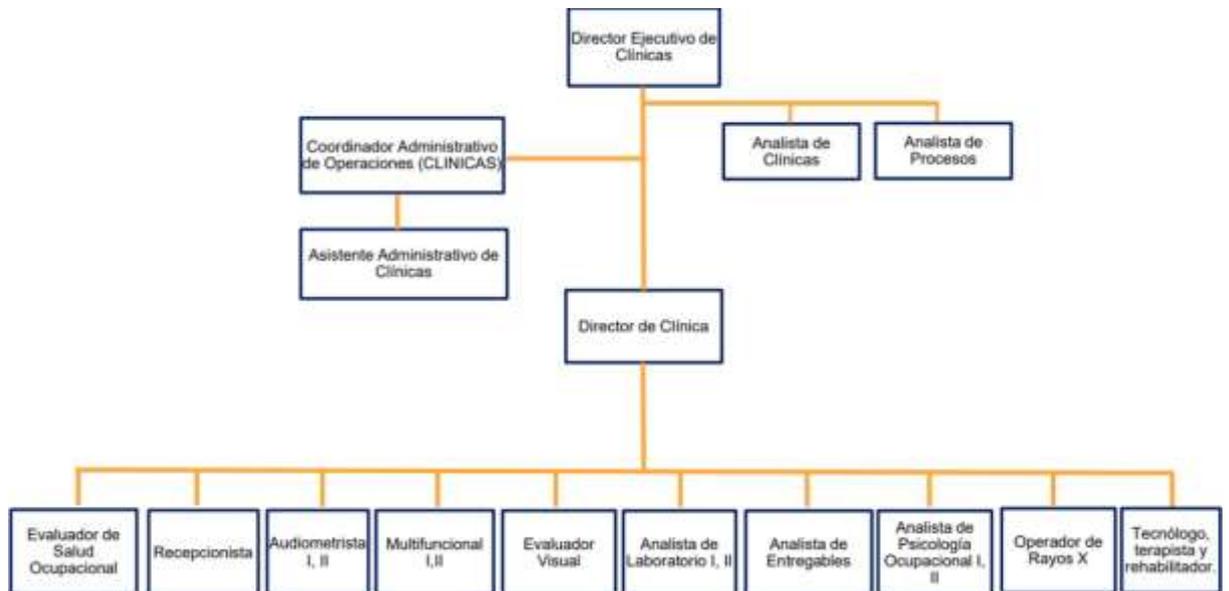


Nota: Los puestos sombreados son temporales durante la pandemia del Covid-19

Fuente: S.G. Natclar S.A.C, 2024

Figura 4

UPS – Clínicas



Fuente: S.G. Natclar S.A.C, 2024

2.4 Descripción de la experiencia profesional

Comencé mi experiencia como practicante preprofesional en agosto de 2019, sumergiéndome en procesos de inducción tanto organizacionales como específicos de mi área de trabajo (ver anexo 1). Durante este período, recibí capacitación en psicología ocupacional, lo que me proporcionó una comprensión profunda del proceso de atención en la clínica donde desempeño laborales en la actualidad. En mis primeros meses, me enfoqué en actividades tales como la recepción de usuarios, la identificación de las evaluaciones necesarias para cada paciente y la aplicación de pruebas psicométricas o proyectivas según los requisitos de calidad de cada empresa cliente. Además, colaboré en la orientación de los pacientes en el llenado de formularios, proporcionando indicaciones y evaluando los resultados de las pruebas realizadas.

Con el tiempo, se me asignaron responsabilidades adicionales, incluida la aplicación de pruebas del gabinete psicosensoométrico que incluye la evaluación visomanual, precisión y velocidad de reacción ante estímulos auditivos y visuales inesperados, ello es regulado a partir de la base normativa

RD 13674-2007-MTC/15 (ver anexo 2), además del registro riguroso de los resultados en la base de datos del software ocupacional de la empresa, conocido como "Chaman". También me encargué de realizar entrevistas y elaborar informes psicológicos de perfiles básicos requeridos por las empresas o empresas mineras, bajo la orientación y supervisión de mi jefe directo durante las primeras semanas.

A la par, participaba activamente en las capacitaciones ofrecidas por los departamentos de Seguridad y Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SSOMA) y Sistema de Gestión Integrada (SGI) de la empresa. Durante estas sesiones, participaba en la identificación de amenazas, análisis de riesgos y desarrollo de medidas preventivas en mi entorno laboral. Además, en colaboración con mi grupo de trabajo, recibíamos formación acerca de las directrices y normativas internas del Sistema de Gestión Integrada (SGI), así como los procedimientos de seguridad y salud ocupacional determinados por la corporación. Todo esto se realizaba con el propósito de garantizar la excelencia del servicio, alcanzar los objetivos establecidos, asegurar una gestión adecuada de la salud y seguridad de los trabajadores, preservar el entorno ambiental y salvaguardar la confidencialidad de la información.

En el año 2020, con la irrupción de la pandemia, las actividades en la clínica ocupacional donde presto mis servicios se vieron interrumpidas durante aproximadamente dos meses. Posteriormente, se implementaron pruebas rápidas de antígeno y moleculares para detectar el COVID-19 en el personal que ingresaba a trabajar en las mineras o que se retiraba. Tras un período de aproximadamente tres meses, regresé a mi labor para proporcionar apoyo en la orientación a los pacientes sobre el llenado de fichas sintomatológicas. Junto con mi equipo de trabajo, nos encargábamos de realizar pausas activas para los trabajadores y pacientes, asegurando el cumplimiento de las medidas de distanciamiento establecidas por el Ministerio de Salud. Posteriormente, las empresas y mineras reiniciaron la solicitud de exámenes médicos ocupacionales. Debido a las disposiciones del estado de emergencia propuestas por el gobierno, en diversas ocasiones, me he visto en la situación de asumir la responsabilidad del área debido a las restricciones

de capacidad, inicialmente bajo la supervisión directa de mi superior y posteriormente de manera independiente.

Paralelamente, fui orientado en la elaboración de informes y la realización de entrevistas para evaluaciones complementarias, como las relacionadas con labores de alto riesgo compuestas por trabajos en altura, espacios confinados, trabajos en caliente y evaluación de brigadas (ver anexo 3).

Durante los años siguientes, continué fortaleciendo mis conocimientos en la empresa, desempeñando las funciones mencionadas con el objetivo de gestionar un mayor flujo de atenciones diarias. En algunas ocasiones, asumí la responsabilidad del área y la dirigí de manera efectiva (ver anexo 5 y 6). Además, he participado de manera activa en las evaluaciones de múltiples paradas de planta en el sector minero. Estas paradas implican una pausa temporal en las labores para llevar a cabo mantenimientos, inspecciones y reparaciones técnicas en una unidad minera. Esta actividad conlleva la convocatoria de un gran número de trabajadores, quienes deben someterse a exámenes médicos ocupacionales, lo que ha generado un notable incremento de la demanda en los servicios clínicos ocupacionales en el lugar donde trabajo. Destaca especialmente una realizada en el año 2021 para la empresa CHINALCO, durante la cual llevamos a cabo más de 80 evaluaciones en un solo día exclusivamente para esa empresa. Mi función específica consistía en orientar las pruebas proyectivas y psicométricas de acuerdo con el plan de calidad y los requisitos de la empresa solicitante (ver anexo 4). También contribuí en reuniones con mi equipo de trabajo, donde aporté ideas para mejorar los procedimientos y estrategias para una gestión más efectiva del área. Paralelamente, continué asistiendo a diversas capacitaciones ofrecidas por la empresa, centradas en temas como seguridad, salud ocupacional y medio ambiente, entre otros. Esta formación me permitió participar en auditorías para las certificaciones de calidad, seguridad y medio ambiente en mi área de psicología (ver anexo 7)

En los siguientes años, asumí responsabilidades que requerían un mayor nivel de exigencia, las cuales fui adquiriendo mediante una práctica continua de las actividades laborales. Demostré capacidad para tomar iniciativa al emprender los procesos de trabajo y para proponer ideas y mejoras en el área correspondiente. Dada mi experiencia y tiempo en la empresa, en comparación con los nuevos empleados del área, fui designado por mi jefe inmediato para la revisión y supervisión de procedimientos, informes y calificaciones de los recién ingresantes al área de trabajo.

A mediados de julio del 2023, completé mi formación académica en psicología y obtuve mi bachiller, lo que me llevó a ascender en el área como Analista de Psicología Ocupacional I (ver anexo 9). Esta promoción conllevó mayores responsabilidades, incluida la supervisión de equipos y sistemas, además de las funciones previas como psicólogo ocupacional. Desde entonces, en diversas ocasiones he asumido el liderazgo del área, supervisando a mi equipo compuesto por dos analistas de psicología ocupacional I y un practicante profesional. Además, cuento con la capacidad de colaborar estrechamente con mi colega Analista de Psicología II, quien es la responsable principal del equipo, garantizando que las decisiones tomadas sean en beneficio del eficaz desempeño y la cohesión del grupo de trabajo.

2.4.1 Cargos y funciones desempeñadas

2.4.1.1 Practicante pre-profesional

Me desempeñé como practicante pre-profesional de psicología desde el 26 de agosto del 2019 hasta el 30 de junio del 2023 en SG. NATCLAR S.A.C (ver anexo 1), realizando las siguientes funciones:

- Recepcionar al usuario.
- Realizar una adecuada identificación del tipo de evaluación del usuario.
- Ejecutar la evaluación psicológica y psicométrica de acuerdo con los grupos ocupacionales señalados en el procedimiento interno del área y de acuerdo con los planes de calidad determinada para cada cliente.
- Brindar indicaciones y calificar los test aplicados al usuario.
- Asegurar el registro correcto de los resultados en la base de datos, software ocupacional y online.

- Conservar los equipos asignados en adecuadas condiciones.
- Realizar otras funciones asignadas por el jefe inmediato.
- Participar en la identificación de los peligros, riesgos, aspectos, impactos ambientales según las actividades que desarrollan y apoyar en la evaluación e implementación de los controles operacionales.
- Cumplir con las políticas establecidas por el SGI, Reglamento Interno de Trabajo,

2.4.1.2 Analista de Psicología Ocupacional I

Me desempeño como analista de psicología ocupacional I desde el 01 de julio del 2023 hasta la actualidad (ver anexo 9 y 10). A continuación, se detallan las funciones desempeñadas durante mi tiempo en dicha posición:

- Confirmar el rendimiento de dispositivos, sistema computacional y entorno.
- Efectuar una correcta acogida y reconocimiento del usuario.
- Realizar evaluación psicológica y psicométrica de acuerdo con los grupos ocupacionales señalados en el procedimiento interno del área y de acuerdo con los planes de calidad determinada para cada cliente.
- Elaborar el reporte psicológico conforme al plan de calidad del cliente.
- Conservar los equipos asignados en adecuadas condiciones.
- Identificar y reportar las salidas no conformes.
- Registrar atenciones en el drive de producción establecidos por la empresa y cancelar actuaciones no realizadas en el sistema.
- Participar en la identificación de los peligros, riesgos, aspectos, impactos ambientales según las actividades que desarrollan y apoyar en la evaluación e implementación de los controles operacionales.
- Acatar las directrices fijadas por el SGI, Normativa Interna Laboral,
- Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo e información documentada establecida por la organización con el propósito de asegurar el alcance de los objetivos; la excelencia del servicio; velar por la administración de la salud y la seguridad de los empleados; preservar el entorno ambiental y la gestión de la Seguridad de la Información.

2.5 Descripción del desempeño en la institución

Durante mi tiempo como practicante, puedo atestiguar mi capacidad de adaptación, así como mi interés por comprender los procesos de la empresa y aportar conocimientos acordes a mi formación universitaria. Mientras trabajaba en la sede de La Victoria, se me asignó la responsabilidad de brindar soporte operativo en otra sede ocupacional. Durante ese corto periodo, coordine eficazmente diversas tareas con los profesionales de ese ámbito, asegurando así una ejecución eficiente y fluida de las actividades asignadas.

Destaqué por mi puntualidad, compromiso, proactividad, trabajo en equipo y habilidades para resolver problemas de manera eficiente, aportando ideas innovadoras para mejorar los procedimientos laborales. Durante este período, también llevé a cabo entrevistas, elaboré informes y participé en actividades de actualización profesional proporcionadas por la empresa (ver anexo 2, 3 y 4). Mi enfoque demostró ser esencial para la creación de nuevas soluciones en la organización, contribuyendo de manera activa en evaluaciones para obtener certificaciones de calidad, seguridad y medio ambiente en el campo de la psicología. Además, destacué en la capacitación y orientación de nuevos practicantes, compartiendo activamente mis experiencias y conocimientos para contribuir a su desarrollo profesional.

Durante mi desempeño como practicante pre-profesional de psicología obtuve un puntaje de 19.75 en la lista de cotejo, demostrando excelencia en mis funciones (ver anexo 6), lo cual me permitió ascender a mi actual posición como Analista de Psicología I (ver anexo 8 y 9) donde he sido reconocido por el equipo de trabajo, destacando por diversas habilidades y capacidades técnicas. Mi constante labor de organización del equipo y mi apoyo activo en la toma de decisiones han sido esenciales para el buen funcionamiento del área. He demostrado un conocimiento de los procedimientos laborales y una extensa experiencia en nuestra labor, lo que nos ha posicionado como referentes en el campo.

En el último año, 2023, mi crecimiento tanto laboral como personal ha

sido notorio. He liderado la coordinación y resolución de inconvenientes y dificultades propios del proceso de evaluación psicológica en la clínica, demostrando una alta capacidad para gestionar situaciones complejas con profesionalismo. Me he destacado por ser proactivo, tener habilidades para realizar multitareas sin descuidar la calidad de la información, y mostrar una notable capacidad para adaptarme a los cambios y resolver problemas de manera efectiva (ver anexo 10).

2.6 Referencias laborales

Bajo la supervisión y orientación de prominentes profesionales en el ámbito de la psicología ocupacional, he tenido el honor de integrarme al grupo de S.G. NATCLAR. A continuación, se detalla el nombre de los profesionales bajo cuya dirección he llevado a cabo mis labores:

- Dr. Diana Karen Coronado Falcón
Directora Médico S.G. NATCLAR (2022- Actualidad)
- Psic. Rosa de Hilaria Quintero Pumacahua
Coordinadora de Psicología S.G. NATCLAR (2022- Actualidad)
- Psic. María del Pilar Vidal Ruda
Analista de Psicología II sede la Victoria S.G. NATCLAR (2023- Actualidad)
- Psic. Jorge Luis Barboza Pariona
Analista de Psicología II sede la Victoria S.G. NATCLAR (2022- 2023)
- Psic. Evelyn Michelle Rosales Mauricio
Analista de Psicología II sede la Victoria S.G. NATCLAR (2020- 2022)
- Psic. Indira Glenda Reyes Palacios
Analista de Psicología II sede la Victoria S.G. NATCLAR (2019- 2020)

CAPÍTULO III: LOGROS Y APRENDIZAJES

3.1 Logros profesionales

Durante mi trayectoria profesional como psicólogo ocupacional, he tenido el privilegio de experimentar un crecimiento significativo y alcanzar diversos logros en mi campo de especialización. Las cuales destaco los siguientes logros:

- **Ascenso de Practicante a Analista de Psicología:** El reconocimiento por parte de la empresa al ascender de practicante a analista de psicología destaca mi dedicación, habilidades y capacidad para sobresalir en mi área de especialización (ver anexo 8).
- **Certificados y Reconocimientos:** He sido distinguido con certificados de reconocimiento por parte de mi coordinadora de psicología y he participado en diversas capacitaciones organizadas por la empresa, lo que evidencia mi compromiso con el aprendizaje continuo y mi capacidad para aplicar nuevos conocimientos en mi trabajo diario (ver anexo 12).
- **Cartas de Suficiencia Profesional:** Tanto mis antiguos como actuales jefes han emitido cartas de suficiencia profesional, validando mi competencia y habilidades en el desempeño de mis funciones laborales. Estas cartas respaldan mi experiencia y contribución al equipo (ver anexo 5 y 10).
- **En la evaluación de mi desempeño como analista de psicología ocupacional,** realizada por la empresa, obtuve un puntaje sobresaliente, con un total de 19.50 sobre 20. Este logro refleja mi dedicación, compromiso y excelencia en mi profesión, así como mi capacidad para cumplir y superar los estándares de rendimiento (ver anexo 11).
- **Apoyé en la mejora de los procesos de psicología,** proponiendo la idea de sistematizar algunas pruebas psicométricas para lograr un flujo de

atención más eficiente. Además, de identificar áreas de oportunidad y proponer soluciones efectivas.

- Habilidad para evaluar, entrevistar, realizar informes y finalizar las atenciones de los usuarios evaluados, lo que garantiza un servicio de calidad y una atención integral.
- Capacidad para la ejecución de multitareas sin descuidar la calidad de la información, lo que me permite mantener altos estándares de desempeño y eficiencia en mi trabajo diario.

3.2 Aprendizajes adquiridos

Asimismo, he tenido la oportunidad de adquirir una amplia gama de aprendizajes que han enriquecido mi desarrollo tanto personal como profesional. Estos aprendizajes han sido fundamentales en mi crecimiento dentro del campo de la psicología ocupacional y han contribuido significativamente a mi capacidad para enfrentar desafíos laborales con confianza y habilidad, tales como:

- Trabajo bajo presión: A lo largo de mi experiencia laboral, he desarrollado la habilidad de trabajar eficientemente bajo presión, manteniendo la calma y la productividad en situaciones desafiantes. Esta capacidad me ha permitido mantener un alto nivel de rendimiento incluso en circunstancias exigentes, garantizando la calidad y la eficacia en mi trabajo diario.
- Velocidad en el procesamiento de datos: He mejorado mi capacidad para procesar y analizar datos de manera rápida y precisa, lo que me ha permitido realizar mis tareas de manera más eficiente. Esta habilidad es esencial en mi trabajo, donde la rapidez en el procesamiento de información es clave para tomar decisiones informadas y proporcionar un servicio de calidad a nuestros clientes.

- **Desarrollo de habilidades técnicas:** He adquirido habilidades en la calificación de pruebas psicométricas y proyectivas, así como en la comunicación asertiva, el liderazgo y la consejería. Estas habilidades técnicas son fundamentales en mi área de especialización y me han permitido desempeñarme de manera efectiva en la evaluación y el apoyo psicológico a individuos en el ámbito laboral.

En síntesis, los aprendizajes adquiridos a lo largo de mi trayectoria profesional han sido cruciales para mi desarrollo como psicólogo ocupacional. Estas experiencias han fortalecido mi capacidad para enfrentar desafíos laborales con confianza y habilidad, y me han proporcionado las herramientas necesarias para ofrecer un servicio de calidad y contribuir de manera significativa al bienestar de los individuos en el ámbito laboral.

3.3 Aportes al equipo y la empresa

Por otro lado, durante mi desempeño como psicólogo ocupacional en la empresa, he tenido el honor de contribuir significativamente al equipo y al crecimiento de la organización. Mis esfuerzos se han centrado en identificar áreas de mejora, proponer soluciones innovadoras y fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y productivo. Entre las cuales son:

- **Recomendaciones para la mejora del área:** He proporcionado sugerencias precisas para optimizar la distribución del área y mejorar los procesos del trabajo. Estas recomendaciones han sido fundamentales para incrementar la eficiencia y la productividad en el equipo, facilitando una mejor organización y coordinación de las actividades laborales.
- **Sistematización de formularios psicológicos:** Propuse la sistematización de formularios psicológicos en una base de datos compartido, lo que ha facilitado la gestión de la información y ha reducido el tiempo empleado en tareas administrativas. Esta sugerencia no solo beneficio a mi equipo de trabajo, sino que también sirvió de gran ayuda para otras sedes de la clínica ocupacional (ver anexo 13).

- Ideas para mejorar el clima laboral: Contribuí con propuestas para potenciar el clima laboral en la clínica, como la organización de actividades deportivas para promover la integración y el bienestar del equipo. Estas iniciativas han fortalecido el sentido de comunidad dentro del equipo, fomentando la camaradería y la colaboración. (ver anexo 14)
- Participación activa en la elaboración del IPERC dentro de mi área de trabajo, contribuyendo al fortalecimiento de la cultura de seguridad ocupacional y al cumplimiento de los estándares de prevención de riesgos laborales (ver anexo 15)

Por tanto, los aportes realizados al equipo y la empresa han sido el resultado de un compromiso constante con la mejora continua y la eficiencia operativa. Estas iniciativas se han centrado en identificar áreas de oportunidad, proponer soluciones prácticas y promover un ambiente de trabajo colaborativo. Mi objetivo ha sido contribuir al crecimiento y éxito de la organización, trabajando en equipo y buscando siempre la excelencia en cada tarea y proyecto emprendido (ver anexo 16)

Las oportunidades de carrera que podría tener es la de ascender laboralmente como Analista de Psicología II en la clínica donde trabajo o cualquier otra sede en cuanto tenga la titulación, asimismo, adquirir mayor conocimiento sobre la psicología ocupacional, desarrollando cursos de riesgos psicosociales, diplomados de evaluación por competencia, talleres de liderazgo, etc. Además, contemplo la oportunidad de ingresar al ámbito de la salud ocupacional en una mina de renombre, donde podría aplicar mi habilidad como psicólogo ocupacional. Posteriormente, planeo canalizar mi experiencia acumulado en esta área hacia la prestación de servicios de consultoría especializada, contribuyendo así al desarrollo y bienestar de los trabajadores en diversos entornos laborales.

CONCLUSIONES Y REFLEXIONES

En retrospectiva, mi experiencia inicial en la etapa universitaria fue fundamental para adquirir los conceptos fundamentales y la comprensión funcional de la psicología, lo cual sentó las bases para mi desarrollo profesional. Además, la metodología de estudio que implementé durante mi formación académica resultó ser fundamental para mi posterior desempeño en el ámbito laboral. Aprendí a estructurar de manera eficaz mis actividades académicas, lo cual me ha permitido asimilar con mayor facilidad las enseñanzas impartidas y adaptarme de manera efectiva a la información relevante en mi campo de especialización.

La sinergia entre los conocimientos adquiridos durante mi formación universitaria y su aplicación en el contexto laboral ha sido un elemento central en mi crecimiento profesional. La asimilación de los conceptos psicológicos fundamentales me ha capacitado para abordar de manera más efectiva los desafíos y situaciones cotidianas que se presentan en mi entorno laboral. Además, la habilidad para organizar y procesar información de manera eficiente ha resultado ser esencial para mantenerme actualizado y responder de manera eficaz a las demandas cambiantes de mi profesión.

A lo largo de mi trayectoria laboral, he desarrollado metodologías de entrevista y técnicas de observación que han resultado ser fundamentales para mi desenvolvimiento profesional. La implementación de estrategias destinadas a la realización de entrevistas estructuradas ha posibilitado la obtención de información detallada sobre los individuos evaluados, mientras que la práctica de la observación activa ha enriquecido mi análisis al permitirme interpretar el lenguaje no verbal de manera significativa. Asimismo, la adhesión a los principios éticos de la profesión ha constituido un pilar esencial que ha orientado mi actuación diaria, contribuyendo así al prestigio y reputación de la institución en la cual me desempeño.

El estudio de disciplinas como la psicobiología y la neuropsicología ha proporcionado una comprensión profunda de los procesos cognitivos y emocionales, tales como la memoria, la atención, el lenguaje, la emoción y la

percepción. Este sólido bagaje de conocimientos ha sido de suma importancia para identificar de manera precoz posibles deterioros cognitivos en pacientes de la tercera edad, valiéndome de herramientas como el test MINIMENTAL. Además, la comprensión en profundidad de la psicología de la personalidad ha resultado ser esencial para abordar de manera efectiva y compasiva las diversas manifestaciones conductuales y caracteres de los pacientes, lo cual ha posibilitado ofrecer una atención individualizada y grupal de alta calidad.

La educación académica recibida en la institución universitaria ha influido notablemente en mi desarrollo profesional, especialmente en lo referente a la administración y aplicación de evaluaciones psicométricas. A lo largo de mi formación universitaria, adquirí una comprensión detallada de una amplia variedad de pruebas diseñadas para evaluar diversos aspectos del individuo. Este conjunto de conocimientos previos ha sido fundamental en mi capacidad para administrar, calificar e interpretar pruebas como PMA-E, PMA-N, MILLON, WONDERLICK, BARSIT, DISC, MMPI, SALAMANCA, ESTRÉS OIT, RAVEN, entre otras. Estos conocimientos técnicos se vieron complementados por los módulos de desarrollo afectivo y cognitivo, los cuales han contribuido significativamente a mi capacidad para gestionar de manera efectiva mis emociones, pensamientos e ideas en el entorno laboral, especialmente al enfrentarme a situaciones complejas en la atención de pacientes. Esta formación ha sido invaluable, ya que muchos de los pacientes requieren una atención rápida y no siempre comprenden el proceso de atención médica.

La instrucción en Psicopatología desempeñó un papel fundamental en la detección temprana de posibles trastornos mentales en los pacientes, permitiéndome derivarlos de manera apropiada a especialistas en psicología clínica. Asimismo, el estudio de la psicología de la salud proporcionó un marco teórico sólido para comprender y abordar las necesidades de los pacientes que presentaban discapacidades físicas o secuelas de accidentes y enfermedades degenerativas durante las sesiones de entrevistas. Por otra parte, la aplicación de técnicas proyectivas, como la figura humana de Karen Machover, el test de Wartegg y Persona bajo la lluvia, ha enriquecido mi

habilidad en la evaluación psicológica. Estas técnicas han permitido realizar interpretaciones precisas y comprensivas de la personalidad y el comportamiento de los individuos evaluados, lo cual ha sido fundamental en mi práctica profesional.

Por otro lado, el conocimiento adquirido en diagnóstico e informe psicológico ha sido invaluable en mi carrera. Esta formación me ha permitido redactar informes precisos y detallados para las empresas y mineras que requieren exámenes médicos para sus empleados. Además, gracias a un adecuado diagnóstico, he podido ofrecer recomendaciones que promueven el bienestar de los pacientes, lo que contribuye significativamente a su salud física y mental. Por otro lado, las técnicas de intervención grupal aprendidas durante mi formación universitaria han tenido un impacto positivo en el ambiente laboral (ver anexo 17). Estas técnicas me han proporcionado un amplio repertorio de actividades que pueden implementarse en mi lugar de trabajo, contribuyendo así a la creación de un clima laboral satisfactorio. La aplicación de estas actividades ha promovido la productividad y la satisfacción grupal, fomentando un entorno de trabajo colaborativo y armonioso.

Por su parte, la comprensión de la psicología y el desarrollo organizacional ha desempeñado un papel fundamental en mi desempeño laboral, al permitirme analizar el funcionamiento interno de diversas empresas. Esta habilidad me ha capacitado para evaluar las competencias y percepciones de los empleados. Asimismo, el curso de Gestión del talento humano ha fortalecido mi capacidad en la comunicación organizacional, promoviendo un entorno laboral positivo y el reconocimiento del esfuerzo del personal mediante iniciativas como celebraciones de cumpleaños y reconocimientos de logros.

Finalmente, la capacitación en inglés ha ampliado mis habilidades al permitirme llevar a cabo entrevistas en un segundo idioma. Esta competencia lingüística ha resultado invaluable en un contexto laboral cada vez más globalizado, facilitando una comunicación efectiva con una gama más amplia de personas.

REFERENCIAS

- Álamo, C., Antúnez, Z., Baader, T., Kendall, J., Barrientos, M. & De la Barra, D. (2020). The sustained increase of mental health symptoms in Chilean university students over three years. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 52, 71-80. https://doi.org/10.14349/rlp_2020.v52.8
- Álava, A. & Urbina, D. (2023). Implementación de un proceso formativo en la gestión de talento humano para los clientes de Kudert desde noviembre de 2022 a febrero de 2023. [Tesis de licenciatura, Universidad Politécnica Salesiana]. Repositorio Institucional de la Universidad Politécnica Salesiana. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/26316>
- Amado, A. (2022). Competencias adquiridas para la licenciatura en Psicología a través de las prácticas preprofesionales en una empresa transnacional peruana. [Trabajo de suficiencia profesional para optar por el título de Licenciada en Psicología, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/23428/AMADO_ROZAS_ANDREA_Lic..pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Valor Agregado*, 7(1), 109-121. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Ballvé, A. & Fontana, A. (2021). *El propósito de la empresa: Hacia un liderazgo directivo centrado en el bien común*. LID Editorial. https://books.google.com.pe/books/about/El_prop%C3%B3sito_de_la_empresa.html?id=fCBVEAAAQBAJ&redir_esc=y
- Barradas, M., Rodríguez, J. & Maya, I. (2021). Desempeño organizacional. Una revisión teórica de sus dimensiones y forma de medición. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 10(28), 21-40. <https://doi.org/10.36677/recai.v10i28.15678>

- Comité Internacional de la Cruz Roja. (2020). *Día Mundial de la Salud Mental: nueva encuesta de la Cruz Roja revela que la pandemia afecta la salud mental de una de cada dos personas*. <https://www.icrc.org/es/document/dia-mundial-de-la-salud-mental-nuevaencuesta-de-la-cruz-roja-revela-que-la-pandemia-0>
- Cuamba, N. & Zazueta, N. (2020). Salud mental, habilidades de afrontamiento y rendimiento académico en estudiantes universitarios. *Psicumex*, 10(2), 71-94.
<https://doi.org/10.36793/psicumex.v10i2.351>
- Demerouti, E., Bakker, A., Peeters, M. & Breevaart, K. (2021). New directions in burnout research. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(5), 686-691.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1359432X.2021.1979962>
- Dolores, E., Salazar, J. & Valdivia, M. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(26), e471.
<https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- Garay, K. (2020). Covid-19: Siete de cada diez peruanos ven afectada su salud mental. *El Peruano*. <https://elperuano.pe/noticia-covid19-siete-cada-diez-peruanos-venafectados-su-salud-mental-100931.aspx>
- Gomero, R. & Francia, J. (2018). La promoción de la salud en el lugar de trabajo, una alternativa para los peruanos. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 35(1), 139-144.
<https://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2018.351.3561>
- Gómez, M., Santander, C., Rojas, H., Lara, P. & Aguilera, O. (2020). Salud mental de los estudiantes de Trabajo Social: Estudio de caso de una universidad colombiana. *Educere*, 24(79), 603-615.
<http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/educere/article/view/16180>
- Hernández, L. (2024). *Qué es el bienestar laboral: Un viaje a través de indicadores y datos para 2024*. <https://nailted.com/blog/es/que-es-el-bienestar-laboral-tipos-y-objetivos/>

- Hidalgo, L., Cajamarca, D. & Carrera, G. (2020). Gestión de la seguridad, salud ocupacional y ambiente, una revisión del conocimiento disponible y de la integración de los sistemas. *Pro Sciences: Revista de Producción, Ciencias e Investigación*, 4(35), 57-68. <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol4iss35.2020pp57-68>
- Martínez, E. (2022). Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: Progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales. *CIENCIA ergo-sum*, 30(2). <https://doi.org/10.30878/ces.v30n2a11>
- Medina, E. (2022). *Manual de salud ocupacional*. Editorial El Manual Moderno. https://books.google.com.pe/books/about/Manual_de_salud_ocupacional.html?id=rFyCEAAQBAJ&redir_esc=y
- Michuy, E. (2018). Prevalencia de riesgos psicosociales en un grupo de docentes de nivel secundario de una institución educativa del distrito de Iquitos, 2017. [Tesis de Pregrado, Universidad Científica del Perú]. Repositorio Institucional Universidad Científica del Perú. <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/512/MICHUY-1-TrabajoPrevalencia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Molina, D. (2020). Identificación de los factores de riesgo psicosocial para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores durante el periodo 2020-2021 [Tesis de pregrado, Universidad Internacional SEK del Ecuador]. Repositorio Institucional de la Universidad Internacional SEK. <http://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/38362>
- Muñoz, A., Ramos, L., Ames, J. & Yuli, Á. (2022). Riesgos psicosociales en personal de salud del Perú: análisis de propiedades psicométricas del ISTAS 21. *Index de Enfermería*, 31(2), 115-119. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962022000200014&lng=es&tlng=es.
- Nazir, S., Qun, W., Hui, L., & Shafi, A. (2018). Influence of social exchange relationships on affective commitment and innovative behavior: Role of perceived organizational support. *Sustainability*, 10(12), 4418. <https://doi.org/10.3390/su10124418>.
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *Mental Health & COVID-19*.

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

Organización Mundial de la Salud. (2020). *Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11)*. <https://icd.who.int/es>

Organización Mundial de la Salud. (2019). *Salud mental en el lugar de trabajo*. https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Managing work-related psychosocial Risks during the COVID-19 pandemic*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--_safework/documents/instructionalmaterial/wcms_748638.pdf

Orozco, M., Bravo, H., Ruvalcaba, N., Gonzales, M., Vázquez, C. & Vázquez, J. (2022). Socialización organizacional y salud mental positiva ocupacional como predictores del compromiso organizacional en docentes de educación superior. *Acta Colombiana de Psicología*, 25(1). 4255. <https://doi.org/10.14718/acp.2022.25.1.4>

Oseda, D., Gutiérrez, S., Oseda, M. & Carruitero, N. (2021). Factores de riesgo psicológico-social y desempeño laboral en los doctorandos de educación de una universidad. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(17), 94-107. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i17.161>

O'Hara, G. (7 de octubre de 2020). MTPE ampliaría uso de trabajo remoto hasta 31 de julio de 2021. *Gestión*. <https://gestion.pe/economia/trabajo-remoto-mtpe-ampliar-ia-uso-de-trabajo-remoto-hasta-31-de-julio-del-2021-home-office-noticia/>

Patlán, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el Caribe*, 37(2), 31-67. <https://doi.org/10.14482/psdc.37.2.158.7>

Pérez, M., Sabastizagal, I., Burgos, M., Cainamarks, J., Astete, J. & Mayma, K. (2023). Análisis situacional de los riesgos psicosociales laborales en el Perú. *Instituto Nacional de Salud*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5675285/5037357-informe-censopas-copsoq-2023.pdf?v=1705078459>

- Pineda, F. (2021). Psicología organizacional crítica frente a los efectos del neoliberalismo cultural. Una problematización de aspectos prácticos y epistemológicos. *Ciencia y Sociedad*, 46(1).
<https://www.redalyc.org/journal/870/87067493004/87067493004.pdf>
- Pilligua, C. & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos latinoamericanos de administración*, 15(28).
<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Preciado, M., Gómez, R., Hernández, M. & Zaragoza, B. (2023). Intervención psicosocial para el bienestar en el trabajo. *Qartuppi*.
https://www.researchgate.net/profile/Qartuppi-S-De-Ri-De-Cv/publication/373514858_Intervencion_psicosocial_para_el_bienestar_en_el_trabajo/links/64ef8b2bf850d430c36aa76c/Intervencion-psicosocial-para-el-bienestar-en-el-trabajo.pdf
- PwC. (2021). Millennials at work. Reshaping the workplace. *Pwc*.
<https://www.pwc.com/co/es/publicaciones/assets/millennials-at-work.pdf>
- Llanos, M. & Caicedo, C. (2022). Consecuencias de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores de una terminal Portuaria en Guayaquil. *Eca Sinergia*, 13(1), 33-57.
https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v13i1.3315
- Luna, E., Ramírez, E., Anaya, A. & Díaz, D. (2021). Factores psicosociales, intervención y gestión integral en organizaciones: revisión sistemática. *Psicumex*, 11, e399.
<https://doi.org/10.36793/psicumex.v11i1.399>
- Rabanal, H., Yupari, I., Aguilar, P. & Carranza, N. (2021). Estrés laboral y desempeño en docentes de Instituciones Educativas Públicas. *South Florida Journal of Development*, 2 (1). 610-622.
<https://ojs.southfloridapublishing.com/ojs/index.php/jdev/article/view/149/162>
- Saldaña, C., Polo, J., Gutiérrez, O. & Madrigal, B. (2020). Bienestar

psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(1).

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7384403>

Sánchez, C. (2021). Adecuación de los modelos de evaluación en recursos humanos para el desempeño laboral. *Revista de Investigación Psicológica*, (25), 71-82.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322021000100007&lng=es&tlng=es.

Sierra, W., Pineda, J., Rodríguez, A. & Matta, J. (2020). Ejercicio profesional del psicólogo en el contexto del trabajo y las organizaciones. *Informes Psicológicos*, 20(1), 111-129.

<https://doi.org/10.18566/infpsic.v20n1a08>

Soliz, R. (2022). El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 71-81. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.162>

S.G. Natclar S.A.C. (2024). <https://www.natclar.com.pe/>

Vales, J., & Vicente, S. (2021). Propuesta de implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional bajo la ley N°29783 y la ISO 45001 en Tecel Automatización S.A.C. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional del Callao.

[https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6417/7/TESIS PREGRADO VALES VICENTE FIIS 2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6417/7/TESIS%20PREGRADO%20VALES%20VICENTE%20FIIS%202021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vilariño, M., Amado, B., Martín, J. & Vázquez, M. (2020). La simulación del acoso laboral en el LIPT-60: implicaciones para la evaluación psicológica forense. *Anuario de psicología jurídica*, 30, 83-91. <https://doi.org/10.5093/apj2019a19>

ANEXOS

Anexo 1: Certificado de prácticas preprofesionales



CERTIFICADO DE PRACTICAS PRE PROFESIONALES

El que suscribe, **ALVAREZ HUAMAN NATY KAROL**, Gerente de Administración y Finanzas de SG NATCLAR SAC con RUC N° 20431080002, con domicilio legal en Calle Los Colibríes N° 104, Urb. Limatambo, San Isidro, Lima.

CERTIFICA:

Que, el Sr.(a), **BERNUY NEYRA ERIKSSON KETSERLING**, Identificado(a) con D.N.I 73512297, ha realizado sus practicas como **PRACTICANTE PRE-PROFESIONALES DE PSICOLOGIA** con mi representada, desde el 26 de agosto del 2019 hasta el 30 de junio del 2023.

Durante el tiempo de labor ha demostrado competencia, responsabilidad, honestidad y compromiso en las labores que le fueron encomendadas.

Se extiende el presente documento a solicitud del interesado para los fines que estime por conveniente.

Lima, 20 enero del 2024.



NATY KAROL ALVAREZ HUAMAN
GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
S.G. NATCLAR S.A.C.

Anexo 2: Aplicación del gabinete psicométrico.



Anexo 3: Elaboración de informes y entrevistas



Anexo 4: Orientación con el llenado de fichas psicológicas, entre otras funciones dentro del área de Psicología Ocupacional.



Anexo 5: Cartas de referencias laborales preprofesionales

CARTA DE REFERENCIA LABORAL

Lima, 17 de enero de 2023

A quien pueda interesar:

Es un privilegio emitir la presente carta de referencia profesional al profesional **Eriksson Ketserling Bernuy Neyra**, identificado con DNI N°73512297, quien laboró bajo mi responsabilidad cumpliendo con el puesto de Practicante Pre Profesional de Psicología desde el mes de agosto de 2019 hasta febrero de 2020, en la empresa SG NATCLAR SAC, sede La Victoria.

Por el tiempo laboral compartido con **Eriksson**, puedo dar fe de su gran capacidad de adaptación, interés en conocer los procesos de la empresa y brindar aportes al área laboral acordes a los conocimientos que el mismo iba aprendiendo en su etapa universitaria. Aunado a ello, luego del tiempo compartido con **Eriksson** en la Sede La Victoria, fui destacada a otra unidad operativa donde requería coordinar asuntos propios del área con los profesionales de la referida sede; grata fue mi sorpresa, al apreciar el desenvolvimiento que **Eriksson** había logrado en el área, el conocimiento y experticia sobre los procesos del área de psicóloga y de la propia empresa, llegando incluso a coordinar aspectos relevantes directamente con él ya que el mismo contaba con la aprobación y confianza de su supervisora directa para hacerlo pues su capacidad de análisis y resolución de conflictos permitían que **Eriksson** sea una persona indispensable para el área.

Por esta y múltiples otras razones que con gusto puedo comunicarle si lo considera necesario, es un privilegio para mí, otorgar mi más completa y cabal recomendación personal.

Atentamente,



Indira Glenda Reyes Palacios
Psicóloga
C^{PsP} N° 26901

Indira Glenda Reyes Palacios
DNI N°46260802

Carta de Referencia Laboral

Lima, 16 de Enero del 2023

A quien pueda interesar:

Reciba un cordial y respetuoso saludo. Me complace destacar los aportes y la suficiencia profesional de **Bernuy Neyra, Eriksson Ketserling** con DNI **73512297**, quien laboró bajo mi responsabilidad con el puesto de **Practicante Pre Profesional de Psicología** desde **Junio del 2020** hasta **Mayo del 2022** para SG NATCLAR SAC con sede Clínica La Victoria.

Eriksson Bernuy ha demostrado puntualidad, compromiso, proactividad, trabajo en equipo, resolución de problemas de nuestro sector con habilidad y eficiencia y aportando con ideas innovadoras para la mejora de los procedimientos del trabajo. Asimismo, durante ese periodo realizó entrevistas, informes, capacitaciones, gestión de documentos y participación de las capacitaciones que brindó la empresa para actualizar sus conocimientos. Su enfoque estratégico ha sido invaluable para el desarrollo de soluciones innovadoras en nuestra empresa, participando en auditorias para las certificaciones de calidad, seguridad y medio ambiente en el área de psicología.

Además, ha destacado en la capacitación y formación de los nuevos practicantes, compartiendo su experiencia y conocimientos de manera ejemplar.

Por lo expuesto, le sugiero considere esta recomendación, con la confianza de que estará siempre a la altura de sus compromisos y responsabilidades.



NATCLAR
S.G. NATCLAR S.A.C.
Lic. Evelyn Mishele Rosales Mauricio
PSICOLOGÍA II
CPSP: 41313

Lic. Evelyn Mishele Rosales Mauricio
DNI 48192415
CPsP 41313

Carta de Referencia Laboral

Ucayali, 17 de enero de 2024

A quien corresponda,

Yo, Jorge Luis Barboza Pariona, con DNI 47103182, con número de colegiatura en el Colegio de Psicólogos del Perú N° 48253, hago constar mediante el presente que el Sr. Eriksson Ketslerling Bernuy Neyra, con DNI 73512297, laboró bajo mi responsabilidad con el puesto de Practicante Pre Profesional de Psicología desde junio del 2022 hasta mayo de 2023 para la empresa 5G NATCLAR SÁC en la sede Clínica La Victoria.

El personal durante el tiempo que trabajó bajo mi cargo, mostró capacidades resaltantes como el compromiso, puntualidad, trabajo en equipo, una adecuada capacidad para la resolución de problemas, trabajo bajo presión; además, de ser una persona con una buena comunicación que permitió desarrollar y mejorar los procesos que tenía a cargo el área de psicología. Así mismo, durante ese tiempo pudo desarrollar de forma óptima entrevistas, informes, trato directo con los usuarios, evaluación y corrección de diferentes baterías de pruebas, tanto psicométricas como proyectivas, mostrando una capacidad de aprendizaje ascendente, que sumó al trabajo en equipo del área que estaba a cargo mío.

Eriksson Bernuy ha demostrado una capacidad sobresaliente que le ha permitido aprender información compleja del sector de salud ocupacional; además, fue capaz de transmitir los conocimientos que adquirió durante los años de trabajo a nuevos profesionales que se fueron sumando al equipo.

Por lo expuesto, sugiero sea considerada esta recomendación, con la confianza que estará a la altura de sus compromisos y responsabilidades.

Sin otro particular, quedo a su plena disposición para cualquier aclaración o pregunta al celular 999363972 o a través de la dirección de email jorgebarbozapariona@gmail.com.

Atentamente,


 Jorge L. Barboza Pariona
Psicólogo
C. P. P. 48253

Lic. Psic. Jorge Luis Barboza Pariona
DNI 47103182
CPsP 48253

Anexo 6: Lista de cotejo como practicante preprofesional

FECHA: 15/05/2023

EVALUADOR: Rosa de Hilaria Quintero Pumacahua

		1	1
Identifica el correcto tipo de evaluación		1	1
Identifica el correcto grupo ocupacional		1.5	1.5
Identifica los instrumentos psicométricos para medir el estrés y riesgos psicosociales		1	1
Aplica el Test de la Palanca		1	1
Aplica el Test de Precisión		1	1
Aplica el Test de Reacción		1	1
Realiza el diagnóstico de estrés y riesgos psicosociales del candidato (pruebas) (10)		1	1
Imparte instrucciones de forma clara y sencilla en sala de evaluación		1	1
Aplica las pruebas cognitivas (D-48, EFAI I-III, Wonderlick, BC-2-3, PMA: Factor R, V y E, etc.)		2	2
Aplica las pruebas de personalidad (Dist, Millon, Machover, Rosal, Salamanca, 16 PF, pruebas proyectivas, etc.)		2	2
Aplica las pruebas periódicas (Estrés OIT, Escala Maslach, Riesgos psicosociales)		2	2
Corrige las pruebas con plantillas manuales y/o virtuales		1	1
Realiza la entrevista psicológica por competencias		1.5	1
Elabora un informe de resultados de la entrevista psicológica del candidato		1	1
Realiza el informe psicológico del candidato		1.5	1
Aplica la metodología 5s dentro del área de trabajo.		0.5	0.5
Busta técnicas para su aprendizaje		1.5	1.5
Demuestra adaptación a los cambios		1	1
Demuestra empeño e iniciativa		2	2
Demuestra puntualidad al iniciar las labores		1	1
Demuestra un adecuado desenvolvimiento sin supervisión permanente durante el turno de trabajo		3.25	3.25
Demuestra un lenguaje verbal apropiado ante el usuario y colaboradores		1.25	1.25
Demuestra un lenguaje no verbal apropiado ante el usuario y colaboradores		1.25	1.25
Demuestra una atención basada en la excelencia en el trato (amabilidad y calidez)		2	1.75
Es proactiva para realizar multitareas		1.25	1.25
Mantiene el orden y limpieza antes, durante y después del proceso de atención al usuario		1	1
Mantiene la compostura y respeto ante el usuario y colaboradores		1.25	1.25
Mantiene una correcta presentación personal ante el usuario y colaboradores		1	1
Se integra al trabajo en equipo		1.25	1.25
Trabaja bajo presión		1	1
OBSERVACIONES:	PUNTAJE TÉCNICA:	19	
	PUNTAJE CONDUCTUAL:	19.75	
	CONDICIÓN:	FAVORABLE	
FIRMA EVALUADO		FIRMA EVALUADOR	
			

Anexo 7: Premiación por haber concluido las capacitaciones brindadas por las áreas de SSOMA Y SGI.



Anexo 8: Ascenso profesional



CRECIENDO JUNTOS

ERIKSSON BERNUY NEYRA

Analista de Psicología Ocupacional I

Antes: Practicante de Psicología

“Aprecio sinceramente la confianza que Natclar ha depositado en mí al ser promovido de practicante a Analista de Psicología. Estoy totalmente comprometido a demostrar mi dedicación y aportar lo mejor de mí en este nuevo capítulo”.

¡juntos podemos hacer grandes cosas!

NATCLAR
Gestión de Salud Ocupacional

The infographic features a man with his arms crossed, wearing a dark blue scrub top with a 'NATCLAR' name tag. The background is a light grey with a faint 'NATCLAR e-h' logo. The text is arranged in a clean, modern layout with a dark blue header and footer.

Anexo 9: Constancia de trabajo



CONSTANCIA DE TRABAJO

Quien suscribe certifica que:

Sr(a). **BERNUY NEYRA ERIKSSON KETSERLING**

Identificado(a) con D.N.I: 73512297 labora en nuestra empresa ocupando el cargo de **ANALISTA DE PSICOLOGIA OCUPACIONAL I** desde el 01 de julio del 2023 hasta la actualidad.

Se extiende el presente documento a solicitud del interesado para los fines que estime por conveniente.

Lima, 20 de enero de 2024.

NATY KAROL ALVAREZ HUAMAN
GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
S.G. NATCLAR S.A.C.

Calle Juvenal Denegri 202-204 Santa Catalina – La Victoria
Telf. 213-4141
www.natclar.com.pe
FO-VEN-05 Ver.08



ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN PSICOLÓGICA, EVALUACIÓN ANATOMOMÉTRICA, TOMA DE SUPERFICIES, ANÁLISIS CLÍNICO DE LABORATORIO, TOMA DE PLAZA, KARIOGRAFÍA, TELEDIAGNÓSTICO, EVALUACIÓN ANATOMOMÉTRICA, EVALUACIÓN VISUAL, TOMA DE ELECTROCARDIOGRAMA, EVALUACIÓN ODONTOLÓGICA, EXAMEN FÍSICO Y DIAGNÓSTICO CLÍNICO.
SEDE: LA VICTORIA, SURCO, CORRAL PISO Y TERRAZAS.

Anexo 10: Cartas de reconocimiento por desempeño como Analista de psicología Ocupacional I

CARTA DE RECONOCIMIENTO

Lima 19 de enero 2024

De: Dirección Médica Sede la Victoria Clínica Natclar.

Dra. Diana K. Coronado Falcon.

Para: Eriksson Ketserling Bernuy Neyra

Por la presente, extendiendo un cordial saludo y deseo expresar mis más sinceras felicitaciones al Psicólogo Eriksson Ketserling Bernuy Neyra, DNI 73512297, por su destacado desempeño como ANALISTA DE PSICOLOGÍA OCUPACIONAL I. Al observar de cerca su labor, ha demostrado un nivel de liderazgo sobresaliente y una alta capacidad para gestionar situaciones complejas con profesionalismo, destacándose aún más cuando asume el liderazgo del equipo de psicología cuando se le ha requerido.

Su compromiso y dedicación han sido evidentes, demostrando ser una figura responsable, proactiva y altamente eficiente en las tareas asignadas. Destaco especialmente su habilidad para coordinar casos psicológicos específicos, gestionando su observación y evaluación de aptitud de manera excepcional. Además, ha liderado con maestría la coordinación y resolución de inconvenientes y dificultades propios del proceso de evaluación psicológica en la clínica.

Su contribución al éxito del equipo y la calidad de su trabajo son dignas de reconocimiento y aplauso. Quedo a disposición para cualquier consulta adicional y reitero mis felicitaciones por su valioso aporte a nuestro equipo.

Aprovecho la ocasión para reiterarle las muestras de especial consideración y estima.

Atentamente.

 
Dra. Diana Karen Coronado Falcon
Director médico
CMP: 065214/RNA: A08637
S.G. NATCLAR S.A.C.

CERTIFICADO DE RECONOCIMIENTO

En reconocimiento a la destacada labor y contribuciones excepcionales de:

Sr(a). **BERNUY NEYRA ERIKSSON KETSERLING**

Este certificado se otorga en agradecimiento por su dedicación, esfuerzo y excelencia en el desempeño de sus responsabilidades en la empresa SG. NATCLAR S.A.C. Su compromiso y profesionalismo han dejado una marca significativa y positiva en nuestro equipo y en el logro de nuestros objetivos.

LOGROS DESTACADOS:

- El colaborador es proactivo, trabaja en equipo, busca técnicas para su aprendizaje, es responsable, posee la capacidad para la ejecución de multitareas (sin descuidar la calidad de la información).
- Brinda apoyo en la mejora de los procesos del área de Psicología.
- Posee habilidad para evaluar, entrevistar, realizar informes y finalizar las atenciones de los usuarios evaluados.

Se extiende el presente documento a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Lima, 20 de enero de 2024



Lic. Rosa de Hilario Quintero Pumacocha
Psicóloga
C.P.P.: 24085
S.G. NATCLAR S.A.C.

Estimados,

Yo, María del Pilar Vidal Ruda, desempeño funciones como Analista de Psicología II desde junio del 2023 de la clínica de salud ocupacional SG Natclar S.A.C., sede La Victoria, por medio de la presente, me dirijo a usted para informarle que tengo el gusto de conocer y trabajar con Eriksson Bernuy Neyra, desde el año 2022.

Desde que conocí a Eriksson en el año 2022, cuando desempeñaba funciones como practicante pre-profesional de psicología, hasta su actual posición como Analista de Psicología I desde julio del 2023, ha demostrado ser una pieza fundamental en nuestro equipo de trabajo.

Permítame resaltar que, en el área, Eriksson se ha convertido en mi mano derecha. Su constante labor de organización del equipo y su apoyo activo en la toma de decisiones han sido aspectos esenciales para el buen funcionamiento del área. Su conocimiento profundo de los procedimientos laborales y su extensa experiencia en nuestra labor nos han posicionado como referentes en el campo, y es por ello que Eriksson goza de mi más alta consideración.

No solo ha destacado por su desempeño laboral sino también por su compromiso constante con el equipo y con la búsqueda de la excelencia en sus funciones. Su capacidad para brindar apoyo, motivación y conocimientos a sus compañeros ha sido invaluable. Además, ha demostrado una perseverancia notable para alcanzar los objetivos establecidos.

En el último año, he sido testigo del crecimiento tanto laboral como personal de Eriksson. Su trato hacia los demás, el liderazgo que ejerce dentro del área y su constante motivación para superarse personalmente son aspectos que merecen ser resaltados. Su esfuerzo y dedicación se han reflejado en mejoras significativas dentro del área y en su desenvolvimiento como profesional, siendo reconocido y respetado por sus compañeros y jefes.

Por todo lo anterior, tengo el placer de garantizar ampliamente el trabajo realizado por Eriksson Bernuy Neyra, respaldando su desempeño para cualquier fin que considere necesario.

Atentamente,


NATCLAR
Lic. María del Pilar Vidal Ruda
Analista de Psicología ocupacional II
C.Ps.P.: 54289
S.G. NATCLAR S.A.C.

Anexo 11: Lista de cotejo como analista de psicología ocupacional

FECHA: 20/01/2024		EVALUADOR: Rosa de Hilaria Quintero Pumacahua		
ITEMO	ELEMENTO DE COMPETENCIA / Nivel de calificación	PUNTAJE IDEAL	PUNTAJE OBTENIDO	OBSERVACIONES
TÉCNICA	Identifica el correcto tipo de evaluación	1	1	
	Identifica el correcto grupo ocupacional	1	1	
	Identifica las correctas pruebas por grupo ocupacional y tipo de evaluación	1.5	1.5	
	Aplica el Test de la Palanca	1	1	
	Aplica el Test de Precisión	1	1	
	Aplica el Test de Reacción	1	1	
	Aplica, interpreta y transcribe el correcto puntaje del gabinete psicométrico	1	1	
	Imparte instrucciones de forma clara y sencilla en sala de evaluación	1	1	
	Aplica las pruebas cognitivas (D-48, EFAI I-III, Wonderlick, BC-2, F PMA: Factor R, V y E, etc.)	2	2	
	Aplica las pruebas de personalidad (Dic, Milon, Machover, Rosal, Salamanca, 16 PF, pruebas proyectivas, etc.)	2	2	
	Aplica las pruebas periódicas (Estrés OIT, Escala Maslach, Riesgos psicosociales)	2	2	
	Corrige las pruebas con plantillas manuales y/o virtuales	1	1	
	Realiza la entrevista psicológica por competencias	1.5	1.5	
	Demuestra un adecuado manejo de los sistemas informáticos del área	1	1	
	Realiza el o los Reporte Psicológico	1.5	1.5	
	Aplica la metodología 5s dentro del área de trabajo.	0.5	0.5	
CONDUCTUAL	Busca técnicas para su aprendizaje	1.5	1.5	
	Demuestra adaptación a los cambios	1	1	
	Demuestra empeño e iniciativa	2	2	
	Demuestra puntualidad al iniciar las labores	1	1	
	Demuestra un adecuado desenvolvimiento sin supervisión permanente durante el turno de trabajo	3.25	3.25	
	Demuestra un lenguaje verbal apropiado ante el usuario y colaboradores	1.25	1.25	
	Demuestra un lenguaje no verbal apropiado ante el usuario y colaboradores	1.25	1.25	
	Demuestra una atención basada en la excelencia en el trato (amabilidad y calidez)	2	1.50	Se otorga comunicación asertiva, en caso según situaciones de tensión
	Es proactiva para realizar multitasas	1.25	1.25	
	Mantiene el orden y limpieza antes, durante y después del proceso de atención al usuario	1	1	
	Mantiene la compostura y respeto ante el usuario y colaboradores	1.25	1.25	
	Mantiene una correcta presentación personal ante el usuario y colaboradores	1	1	
	Se integra al trabajo en equipo	1.25	1.25	
	Trabaja bajo presión	1	1	
OBSERVACIONES: Ninguna		PUNTAJE TÉCNICA:		20
		PUNTAJE CONDUCTUAL:		19.50
		CONDICIÓN:		FAVORABLE
FIRMA EVALUADO		FIRMA EVALUADOR		

Anexo 12: Certificados y capacitaciones



**CERTIFICADO
DE CAPACITACIÓN**

Otorgado :

Eriksson Bernuy Neyra

por haber asistido y aprobado a la capacitación
"Resumen de la normas ISO", desarrollada el 24 de
marzo del 2022


Noel Purca Segura
COORDINADOR DE SGI


Cecilia Llerena Arredondo
GERENTE DE CALIDAD



Lima, 24 de Marzo del
2022



CERTIFICADO

OTORGADO A:

Eriksson Bernuy Neyra

Por haber asistido y aprobado satisfactoriamente la capacitación de:
"MAPA DE RIESGOS Y RIESGOS PSICOSOCIALES"

25 de noviembre de 2022


ING. KARLA LÓPEZ ANTAYHUA
Analista de SSOMA
S.G. NATCLAR S.A.C.


LIC. KATERIN ORTEGA MARCOS
Licenciada ocupacional
S.G. NATCLAR S.A.C.


CECILIA LLERENA ARREDONDO
Gerente de Calidad
S.G. NATCLAR S.A.C.



SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL
Y MEDIO AMBIENTE

CERTIFICADO

OTORGADO A:

Eriksson Bernuy Neyra

Por haber asistido y aprobado satisfactoriamente la capacitación de
"PASOS PARA COMENZAR LA ACTIVIDAD FÍSICA".

domingo, 1 de octubre de 2023

DRA. CLAUDIA LLERENA ZEVALLOS
Analista de SSOMA
SG NATCLAR S.A.C.

LIC. CECILIA LLERENA ARREDONDO
Gerente de Calidad
SG NATCLAR S.A.C.



SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL
Y MEDIO AMBIENTE

CERTIFICADO

OTORGADO A:

Eriksson Bernuy Neyra

Por haber asistido y aprobado satisfactoriamente la capacitación de
"USO DE HOJAS DE SEGURIDAD (SDS)"

miércoles, 20 de diciembre de 2023

ING. GERBERT MORI MEDINA
Analista de SSOMA
SG NATCLAR S.A.C.

LIC. CECILIA LLERENA ARREDONDO
Gerente de Calidad
SG NATCLAR S.A.C.



SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL
Y MEDIO AMBIENTE

CERTIFICADO

OTORGADO A:

Eriksson Bernuy Neyra

Por haber asistido y aprobado satisfactoriamente la capacitación de
"GESTIÓN Y MANEJO DE RESIDUOS SÓLIDOS NO MUNICIPALES".

miércoles, 20 de diciembre de 2023

ING. GERBERT MORI MEDINA
Analista de SSOMA
SG NATCLAR S.A.C.

LIC. CECILIA LLERENA ARREDONDO
Gerente de Calidad
SG NATCLAR S.A.C.



SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL
Y MEDIO AMBIENTE

CERTIFICADO

OTORGADO A:

Eriksson Bernuy Neyra

Por haber asistido y aprobado satisfactoriamente la capacitación de
"PROGRAMA DE INMUNIZACIÓN LABORAL".

miércoles, 20 de diciembre de 2023

LIC. KATERIN ORTEGA MARCOS
Licenciada de Salud Ocupacional
SG NATCLAR S.A.C.

LIC. CECILIA LLERENA ARREDONDO
Gerente de Calidad
SG NATCLAR S.A.C.



SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL
Y MEDIO AMBIENTE

CERTIFICADO OTORGADO A:

Eriksson Bernuy Neyra

Por haber asistido y aprobado satisfactoriamente la capacitación de "PLAN PARA LA VIGILANCIA, PREVENCIÓN Y CONTROL DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES CON RIESGO DE EXPOSICIÓN A SARS-COV-2"

Gestión de Salud Ocupacional sábado, 16 de septiembre de 2023

ING. GLORIA FERNÁNDEZ SÁNCHEZ
Coordinadora de SSOMA
SG NATCLAR S.A.C.

LIC. CECILIA LLERENA ARREDONDO
Gerente de Calidad
SG NATCLAR S.A.C.



CERTIFICADO

CONCEDIDO A:

Eriksson Ketserling Bernuy Neyra

Por haber asistido y aprobado satisfactoriamente la capacitación de "Inducción de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente", la cual abarcó los temas de:

- Política del SGI
- Política de Negación en el Trabajo
- Objetivos de SSOMA
- Plan y Programa de SSOMA
- Peligros, Riesgos, Controles, IPERC
- Actos y Condiciones Subestándares
- Incidentes, Accidentes y enfermedades ocupacionales
- Manual de Bioseguridad
- SOS y Rombo NPPA
- Programas de Vigilancia de Salud
- PREC
- Mapas de Riesgos y código de colores
- Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Reglamento Interno de SST
- Manejo y Gestión de RRSS
- Aspectos, Impactos Ambientales, IVAA

Vigente hasta: martes, 18 de junio de 2024

ING. GLORIA FERNÁNDEZ
Coordinadora de SSOMA
SG NATCLAR SAC

LIC. CECILIA LLERENA
Gerente de Calidad
SG NATCLAR SAC



SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL
Y MEDIO AMBIENTE

CERTIFICADO

OTORGADO A:

Eriksson Bernuy Neyra

Por haber asistido y aprobado satisfactoriamente la capacitación del Anexo N° 06 - DS 024-2016 - EM y su modificatoria DS 023-2017 - EM, "GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL BASADO EN EL REGLAMENTO DE SEGURIDAD OCUPACIONAL Y POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL" con una duración de 4 horas.

viernes, 23 de febrero de 2024

DR. WALTER VALVERDE DÍAZ
Médico Jefe de Unidad
SG NATCLAR S.A.C.

LIC. CECILIA LLERENA ARREDONDO
Gerente de Calidad
SG NATCLAR S.A.C.



SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL
Y MEDIO AMBIENTE

CERTIFICADO

OTORGADO A:

Eriksson Bernuy Neyra

Por haber asistido y aprobado satisfactoriamente la capacitación de "IMPORTANCIA DE LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO"

viernes, 15 de marzo de
2024

ING. GLORIA FERNÁNDEZ SÁNCHEZ
Coordinadora de SSOMA
SG NATCLAR S.A.C.

LIC. CECILIA LLERENA ARREDONDO
Gerente de Calidad
SG NATCLAR S.A.C.

Anexo 13: Sistematización de algunas pruebas psicológicas psicométricas

NATCLAR

PSICOLOGÍA

PSICOLOGIA

Tómese su tiempo y responda con calma, leyendo las instrucciones y contestando a conciencia.

BOROO

Evaluación Psicológica Boroo

Descarte de patología mental

Evaluaciones de Altura

Descarte de patología mental + Altura

Examen complementario - Acrofobia de Cohen

NATCLAR

Gestión de Salud Ocupacional

S.G. NATCLAR S.A.C.

PSICOLOGÍA

PSICOLOGIA

Inicio Resultados

Evaluación Psicológica Boroo

Descarte de patología mental

Evaluaciones de Altura

Descarte de patología mental + Altura

Examen complementario - Test de acrofobia (Cohen)

Anexo 14: Actividades deportivas realizadas en la sede de la clínica La Victoria



Anexo 15: Elaboración de matriz IPERC

The image shows a detailed matrix for identifying psychosocial risks and their health impacts. The table is organized into several columns: 'Identificación de Riesgos Psicosociales', 'Causas', 'Impactos', 'Evaluación de Impactos', and 'Medidas de Control'. The matrix contains numerous rows of data, with some rows highlighted in green and yellow to indicate specific risk levels or control measures. The table is part of a larger document with a header section containing various administrative fields and signatures.

Anexo 16: Reconocimiento de nuestras labores como psicólogos ocupacionales durante la pandemia por parte del área de gerencia general. Por proponer soluciones prácticas y promover un ambiente de trabajo colaborativo



Anexo 17: Técnicas de intervención grupal aprendidas en mi formación universitaria y aplicadas en mi ámbito laboral.

