

# Universidad Católica de Santa María

## Escuela de Postgrado

### Maestría en Salud Ocupacional y del Medio Ambiente



**“ANÁLISIS DE LA VALORACIÓN DE LA APTITUD PARA EL  
TRABAJO EN UN POLICLÍNICO DE SALUD OCUPACIONAL.  
AREQUIPA, 2017”**

Tesis presentada por el Bachiller:  
Arenas Portilla, Luis

Para optar el Grado Académico de  
Maestro en Salud Ocupacional y del  
Medio Ambiente

Asesora:

Rodriguez Zea, Berenice

**Arequipa - Perú**

**2019**

DICTAMEN DE BORRADOR DE TESIS

**A :** DR. HUGO TEJADA PRADELL  
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSTGRADO  
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

**De :** Dr. Patricio Gonzalo Azálgara Lazo  
Dictaminador de Borrador de Tesis

**Expediente :** 20170000051165 **Boleta de nombramiento N° : 205**

**Bachiller :** ARENAS PORTILLA, Luis

**Maestría :** Salud Ocupacional y del Medio Ambiente

**Tesis :** Aplicación de criterios e instrumentos de valoración de la aptitud para el trabajo en un policlínico de salud ocupacional. Arequipa, 2017

Según lo dispuesto por la Dirección de la Escuela de Postgrado, he revisado desde una perspectiva metodológica el Borrador de Tesis presentado, señalando las siguientes observaciones:

- a) Ocultar los números de página del 2 al 5. En caso no incluya *dedicatoria* ni *agradecimientos*, retirar ambos términos de las páginas 2 y 3, respectivamente. Presentar el *epígrafe*.
- b) Cubierta: Presentarla en el formato vigente.
- c) Índice: El borrador no debe estar estructurado en capítulos. Retirar el ítem *material y métodos* por haber sido desarrollado en el *proyecto*. Organizar los *resultados* en temas. No es necesario presentar la relación de *tablas y gráficos*. La *discusión* debe ser el último ítem de los *resultados*. Incluir la *propuesta de intervención* y en *anexos*, la *matriz de sistematización* y la evidencia de la *validación del instrumento* (según menciona en el *proyecto*).
- d) Resumen (español e inglés): Precisar la temporalidad (periodo al que corresponden los datos estudiados) y tener en cuenta las anotaciones.
- e) Introducción: En el último párrafo, no mencionar el ítem *material y métodos* ni utilizar el término *capítulos*.
- f) Resultados: Organizarlos en temas. Además, revisar el último párrafo del *comentario* de la tabla 2.
- g) Conclusiones: Revisar la última parte de la primera *conclusión* (ver *observación* precedente).
- h) Propuesta de intervención: Presentarla.
- i) Bibliografía: Uniformizar el color y tamaño de letra, retirando el subrayado. Completar datos en las fuentes 11, 16, 17, 18 y 22; y consignar *fecha de recuperación* en la 9.
- j) Proyecto: Presentar como primer anexo el *Proyecto de Tesis* con las observaciones del dictamen de fecha 22/03/2017 corregidas.

Procede el trámite del Borrador de Tesis sin necesidad de nuevo dictamen, pero antes el alumno deberá subsanar las observaciones del presente documento.

Arequipa, 25 de noviembre de 2017.



Dr. Patricio Gonzalo Azálgara Lazo  
Dictaminador de Borrador de Tesis

cc. Archivo



DICTAMEN DE BORRADOR DE TESIS

Bachiller : ARENAS PORTILLA, Luis  
Maestría : Salud Ocupacional y Medio Ambiente  
Tesis : APLICACIÓN DE CRITERIOS E INSTRUMENTOS DE  
VALORACIÓN DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO EN UN  
POLICLÍNICO DE SALUD OCUPACIONAL. AREQUIPA 2017

---

Tenemos a bien dirigirnos a usted, con el fin de saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento el dictamen de Borrador de Tesis antes mencionado, habiendo resuelto la observación, queda

APROBADO

En tal sentido, puede procederse a la sustentación oral, recomendando revisar la propuesta en su aspecto formal.

Arequipa, 29 de diciembre 2017



DR. RAÚL GUZMÁN GAMERO  
Docente de la Escuela de Postgrado





Arequipa, 09 de Enero del 2018

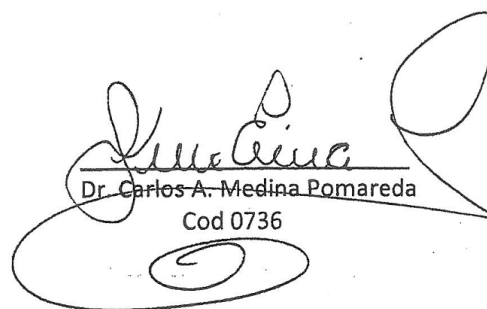
DR. HUGO TEJADA PRADELL  
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UCSM  
PRESENTE.-

ASUNTO: LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES

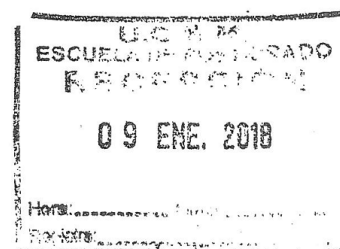
Previo atento saludo, y de acuerdo a lo dispuesto por la Dirección de la Escuela de postgrado, se ha procedido a revisar el borrador de tesis titulado "APLICACIÓN DE CRITERIOS E INSTRUMENTOS DE VALORACIÓN DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO EN UN POLICLÍNICO DE SALUD OCUPACIONAL AREQUIPA 2017", trabajo investigativo realizado por el Bachiller ARENAS PORTILLA, Luis. Efectuadas las observaciones correspondientes, y posteriormente las correcciones respectivas, el suscrito, es de la opinión que puede pasar a la siguiente fase, que es la SUSTENTACIÓN.

Es todo cuanto tengo que informar

Atte.



Dr. Carlos A. Medina Pomareda  
Cod 0736



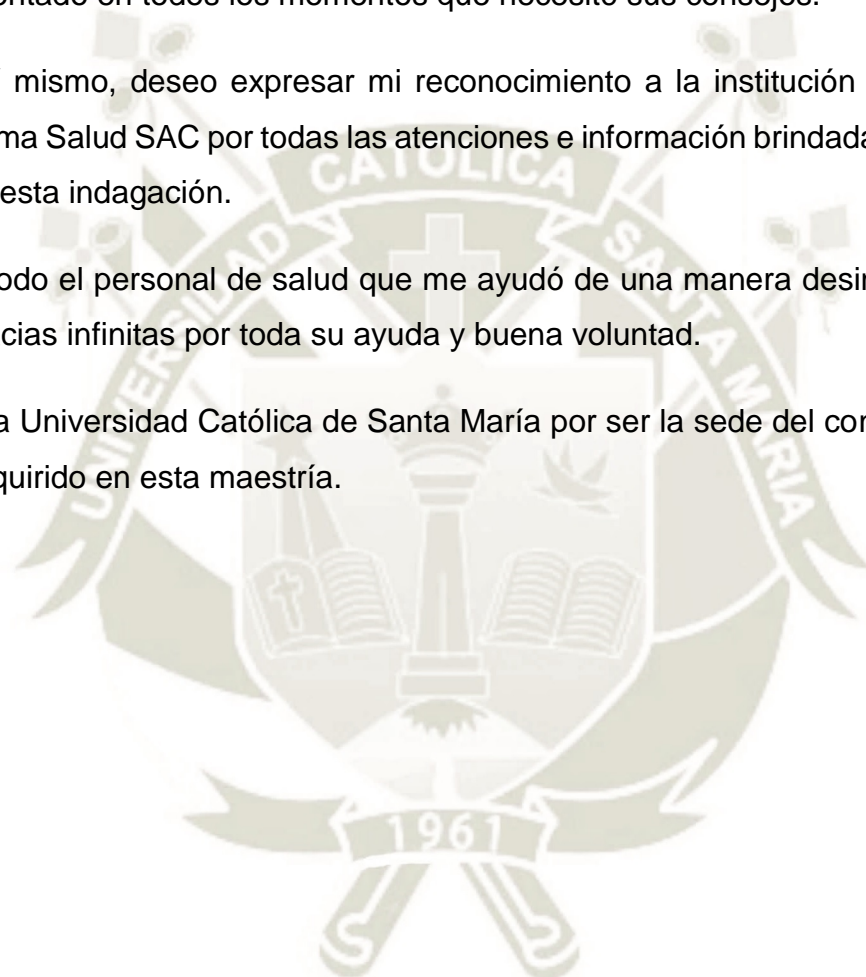
## AGRADECIMIENTO

Me gustaría agradecer en estas líneas a las personas que me han prestado ayuda durante el proceso de investigación y redacción de este trabajo. En primer lugar, quisiera agradecer a mi madre que me ha ayudado y apoyado en todo mi producto, a mi asesora, Dra Berenice Zea, por haberme orientado en todos los momentos que necesité sus consejos.

Así mismo, deseo expresar mi reconocimiento a la institución Policlínico Soma Salud SAC por todas las atenciones e información brindada a lo largo de esta indagación.

A todo el personal de salud que me ayudó de una manera desinteresada, gracias infinitas por toda su ayuda y buena voluntad.

A la Universidad Católica de Santa María por ser la sede del conocimiento adquirido en esta maestría.



## RESUMEN

**Título: “Aplicación de criterios e instrumentos de valoración de la aptitud para el trabajo en un Policlínico de Salud Ocupacional. Arequipa, 2017”**

**Autor:** Bach. Luis Arenas Portilla

La presente Tesis se realizó en el Campo de las Ciencias de la salud, Área de Medicina Humana, Especialidad de Salud Ocupacional y en la Línea de Evaluación Médica Ocupacional. El tipo de investigación fue documental y de un nivel descriptivo. Se planteó como problema de investigación la aplicación e criterios e instrumentos de valoración de la aptitud para el trabajo en un policlínico de salud ocupacional. Se aplicó la técnica de observación documental en 300 archivos de salud ocupacional de los trabajadores atendidos durante el año 2017. Se aplicó una ficha de observación estructurada.

Se concluyó que el criterio de valoración de la aptitud para el trabajo que se aplicó a todos los trabajadores evaluados fue el criterio clínico; mientras que el criterio, que se aplicó en la valoración de la aptitud, con menos frecuencia fue el criterio ético. Se utilizaron por lo menos tres criterios a más en las evaluaciones y los criterios brindados por la empresa no se aplicaron conjuntamente con los criterios éticos en ninguna de las evaluaciones. Los instrumentos utilizados para la valoración de la aptitud para el trabajo, que se aplicaron con mayor frecuencia fueron la Guía de Exámenes Médico Ocupacionales del Ministerio de Salud y la Ficha de análisis de puestos.

En ninguno de los casos de valoración de la aptitud para el trabajo, se utilizaron cuestionarios tipo test psicológicos, test de fatiga, somnolencia, estrés, etc. Tampoco se utilizaron listas de exclusión provistas por las empresas.

La aplicación de los criterios e instrumentos, se relacionaron con variables como la edad, sexo, rubro laboral, puesto laboral, tipo de examen ocupacional, morbilidad del trabajadora y categorías de valoración de aptitud para el trabajo.

**PALABRAS CLAVE:** Criterios de valoración, Instrumentos de valoración, Aptitud para el trabajo.



## ABSTRACT

**Title: “Application of criteria and instruments for assessing the aptitude for work in the Occupational Health Polyclinic, Arequipa, 2017”**

**Author:** Bach. Luis Arenas Portilla

The present thesis was carried out in the field of Health Sciences, Human Medicine Area, Occupational Health Speciality and Occupational Medical Assessment Line. The type of research was documentary and into a descriptive level. The application of criteria and instruments for assessing the aptitud for work in an occupational health polyclinic was considered as the research problem. The technique of documentary observation was applied in 300 files of occupational health of workers attended during the year 2017. It was applied a structured observation record card.

It was concluded that the clinical criteria was applied to all the evaluated workers in the assessment of aptitude, less often was the ethical criteria. At least three additional criteria were used in the evaluations and the criteria provided by the company were not applied in conjunction with the ethical criteria in any of the evaluations. The instruments used for the assessment of the aptitude for work, which are applied with the greatest numner of times was the Guide of Occupational Health Examinations of the Ministry of Health and the Job analysis. In none of the cases of assessment there were used questionnaires type psypchological tests, fatigue tests, drowsiness, stress, etc. Nor are lists of exclusion used by companies.

The application of the criteria and the instruments were related to variables such as age, sex, labor category, job position, type of occupational examination, worker morbidity and categories of apprtaisal of the aptitud for work.

**KEY WORDS:** Valuation criteria, Valuation instruments, Work aptitude

## ÍNDICE

	Pág
<b>RESUMEN</b>	
<b>ABSTRACT</b>	
<b>CAPITULO I : INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	4
<b>CAPITULO III: METODOLOGÍA</b>	17
<b>CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	20
TABLA 1: CRITERIOS DE VALORACIÓN DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO	21
TABLA 2: CRITERIOS DE VALORACIÓN DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO APLICADOS POR TRABAJADOR	22
FIGURA 1: CRITERIOS DE VALORACIÓN DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO APLICADOS POR TRABAJADOR	22
TABLA 3: INSTRUMENTOS DE VALORACIÓN DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO	24
FIGURA 2: DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES SEGÚN SEXO	25
TABLA 4: CRITERIOS DE VALORACIÓN DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO SEGÚN EL SEXO DE LOS TRABAJADORES	26
TABLA 5: CRITERIOS DE VALORACIÓN DE LA APTITUD SEGÚN PUESTO DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES	28
FIGURA 3: DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES SEGÚN EDAD	30
TABLA 6: CRITERIOS DE VALORACIÓN DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO SEGÚN GRUPO DE EDAD DE LOS TRABAJADORES	31
TABLA 7: INSTRUMENTOS DE VALORACIÓN DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO SEGÚN GRUPO DE EDAD DE LOS TRABAJADORES	33
FIGURA 4: DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES SEGÚN RUBRO LABORAL	35
TABLA 8: CRITERIOS DE VALORACIÓN DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO SEGÚN RUBRO LABORAL DE LOS TRABAJADORES	36
TABLA 9: INSTRUMENTOS DE VALORACIÓN DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO SEGÚN RUBRO LABORAL DE LOS TRABAJADORES	38



FIGURA 5: DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES SEGÚN PUESTO DE TRABAJO	40
TABLA 10: CRITERIOS DE VALORACIÓN DE LA APTITUD SEGÚN PUESTO DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES	41
TABLA 11: INSTRUMENTOS DE VALORACIÓN DE LA APTITUD SEGÚN PUESTO DE TRABAJO DE LS TRABAJADORES	43
FIGURA 6: DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES SEGÚN TIPO DE EXAMEN OCUPACIONAL	45
TABLA 12: CRITERIOS DE VALORACIÓN DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO SEGÚN TIPO DE EXAMEN OCUPACIONAL DE LOS TRABAJADORES	46
TABLA 13: INSTRUMENTOS DE VALORACIÓN DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO SEGÚN TIPO DE EXAMEN OCUPACIONAL DE LOS TRABAJADORES	48
FIGURA 7: DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES SEGÚN ALTERACIONES MÉDICA DIAGNOSTICADAS	50
FIGURA 8: DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES SEGÚN DIAGNÓSTICO MÉDICO DE MORBILIDAD	52
TABLA 14: CRITERIOS DE VALORACIÓN DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO SEGÚN DIAGNÓSTICO MÉDICO DE MORBILIDAD DE LOS TRABAJADORES	53
TABLA 15: INSTRUMENTOS DE VALORACIÓN DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO SEGÚN DIAGNOSTICO MÉDICO DE MORBILIDAD DE LOS TRABAJADORES	55
FIGURA 9: CATEGORÍA DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES	57
TABLA 16: CRITERIOS DE VALORACIÓN DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO SEGÚN CATEGORÍA DE APTITUD PARA EL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES	58
TABLA 17: INSTRUMENTOS DE VALORACIÓN DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO SEGÚN CATEGORÍA DE APTITUD PARA EL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES	60
TABLA 18: CONSOLIDADO DE CRITERIOS DE VALORACIÓN DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO SEGÚN CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJADORES	62
TABLA 19: CONSOLIDADO DE INSTRUMENTOS DE VALORACIÓN DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO SEGÚN CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJADORES	64

<b>DISCUSIÓN</b>	66
<b>CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	72
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	76
<b>ANEXOS</b>	80
1. PROYECTO DE TESIS	81



# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

El principal objetivo de la valoración de la aptitud para trabajar es asegurar que la persona está en condiciones de realizar las tareas requeridas con efectividad, sin riesgo para él mismo o para terceras personas<sup>1</sup>. Esto requiere no sólo la evaluación del estado de salud, sino también un conocimiento profundo de las demandas y requerimientos detallados del puesto de trabajo<sup>2</sup>.

De manera diaria, los médicos ocupacionales deben decidir sobre la aptitud de una persona para un puesto de trabajo, siendo esta decisión de gran trascendencia para el trabajador y también para el médico evaluador.

La valoración médica de la aptitud para trabajar tiene implicaciones muy importantes para el trabajador, ya que incide directamente en sus oportunidades de acceso o mantenimiento de un determinado empleo. Por lo tanto, debe realizarse bajo ciertos criterios, evitando especialmente cualquier tipo de discriminación directa o indirecta<sup>3</sup>.

En este sentido, desde 1950, la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, en su definición de la medicina del trabajo manifiestan que se debe “emplazar y mantener al trabajador en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en resumen, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea”<sup>4</sup>. También en Estados Unidos, en 1990, a través de la *Americans Disability Act, (ADA)*, se prohíbe que los empleadores privados, los gobiernos locales y estatales, las agencias de

---

<sup>1</sup> Davies W. Fitness for Work. Snashall D, Pate D (eds). *ABC of occupational and environmental medicine*, 2nd ed. Reino Unido: BMJ Books; 2003. pp. 17-23.

<sup>2</sup> Ruiz-Frutos C, García A M, Delclos J, G Benavides F. *Salud laboral, conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*, 3rd ed. España: Elsevier; 2007.

<sup>3</sup> Montes O. *Aptitud en la vigilancia de la salud*. [http://www.smhstar.org/archivos/110301\\_DrOscar\\_Montes.pdf](http://www.smhstar.org/archivos/110301_DrOscar_Montes.pdf) (accessed 3 February 2017).

<sup>4</sup> Oficina Internacional del Trabajo. Principios directivos técnicos y éticos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores. *OIT (Serie Seguridad y Salud en el Trabajo)* 1998; (72): 23.



empleo y los sindicatos discriminen a personas calificadas con discapacidades en los procedimientos de solicitud de empleo, contratación, despido, ascenso, compensación, capacitación laboral y otros términos, condiciones y privilegios de empleo<sup>5</sup>. Ambos documentos cimientan la importancia que tiene la valoración adecuada de la aptitud laboral para evitar que un trabajador exponga su salud a riesgos relacionados al trabajo y en respeto a la ética de no discriminación con base a exámenes de aptitud.

En nuestro medio, ante el reciente desarrollo de documentos normativos relacionados a la vigilancia de la salud de los trabajadores en los ambientes de trabajo en el marco del Decreto Supremo N° 005-2012/TR y su modificatoria Decreto Supremo N° 006-2014/TR, que aprueba el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo<sup>6</sup>; se evidencia la ausencia de criterios así como instrumentos validos preestablecidos y protocolizados, para realizar la valoración médica de la aptitud para el trabajo conllevando a aumentar el riesgo de discriminación por motivos de salud. Dichos criterios e instrumentos, además, son necesarios para garantizar equidad al momento de emitir juicios y que estos sean justos y equivalentes en situaciones similares.

Así mismo, se puede observar de manera empírica, que las empresas empleadoras tienen la concepción que la valoración médica de la aptitud para trabajar forma parte de los procesos de selección de personal y no lo enfocan en términos de necesidad o de adaptaciones razonables de las condiciones de trabajo para reducir los riesgos del trabajador según su aptitud.

Dado que la valoración de la aptitud para el trabajo a través de la aplicación de criterios e instrumentos, es aún un tema emergente de investigación, se ha visto la necesidad de evaluar los procedimientos de vigilancia de la salud del trabajador a través del análisis de éstos, y con los resultados hallados y

---

<sup>5</sup> ADA. *Reglamentos y materiales de asistencia técnica en español referentes a la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades*. [http://www.ada.gov/publicat\\_spanish.htm](http://www.ada.gov/publicat_spanish.htm) (accessed 11 January 2017).

<sup>6</sup> Ministerio de Trabajo del Perú. *Ley de seguridad y salud en el trabajo*. <http://www.mintra.gob.pe/normaCompletaSNIL.php?id=3601> (accessed 25 February 2017).

discutidos en el presente trabajo de investigación se podrá implementar las fortalezas encontradas de manera sistémica y protocolizada, así como proponer algunas.

La presente Tesis está organizada en cinco capítulos. En el Capítulo I se presenta la introducción, en el Capítulo II se describe el Marco Teórico, en el Capítulo III se describe la metodología utilizada para llevar a cabo el presente estudio de investigación, en el Capítulo IV se exponen los resultados que muestran el desarrollo de los objetivos trazados además de la Discusión y Comentarios acerca de los resultados encontrados, analizándolos y comparándolos con estudios de investigación similares en el ámbito nacional e internacional. Al finalizar, en el Capítulo V se formulan las Conclusiones y Recomendaciones que dan cuenta de los resultados obtenidos en el presente estudio.



## CAPITULO II

# MARCO TEÓRICO

### I. Aptitud para el trabajo

#### a. Definición

El Diccionario de la Lengua Española define aptitud como la “suficiencia o idoneidad para obtener y ejercer un empleo o cargo”<sup>7</sup>. En general se han postulado diversas definiciones ya que cada profesional puede tener su propio concepto acerca de la aptitud, sin embargo una de las definiciones más utilizadas es “la capacidad psicofísica del individuo para realizar su trabajo sin riesgo para su propia salud o la de otros”<sup>8</sup>. De esta definición se desprende el concepto de que el médico de salud ocupacional ha de valorar tanto la salud del individuo como sus condiciones de trabajo y su adecuación y finalmente responder a la pregunta ¿dispone el trabajador de las capacidades psicofísicas necesarias para responder a unas condiciones de trabajo adecuadas desde el punto de vista de la salud?.

Una de las definiciones más completas observadas en la literatura es propuesta por Consol Serra, quien definen la valoración de la aptitud para trabajar como “la evaluación del estado de salud de un trabajador y el conocimiento profundo y detallado de las funciones esenciales de su trabajo, con una doble finalidad: a) evaluar la capacidad psicofísica del trabajador para realizar su trabajo; y b) identificar eventuales riesgos adicionales

---

<sup>7</sup> Real Academia Española. *Diccionario de la Lengua Española*, 23rd ed. Madrid: Espasa Libros; 2014.

<sup>8</sup> Serra C, Boix P, de Montserrat J, Purí E, Rodríguez M C, Plana M et al. *Valoración de la aptitud para trabajar*. [http://www.istas.ccoo.es/descargas/MC\\_UPF.pdf](http://www.istas.ccoo.es/descargas/MC_UPF.pdf) (accessed 25 February 2017).



para la propia salud o la de otros, derivados de las características psicofísicas del trabajador.”<sup>9</sup>.

Existe diversa información controversial acerca del término de “aptitud para el trabajo”, así la Sociedad Vasca de Medicina para el Trabajo identificó que el médico que debe llevar a cabo el proceso de valoración de la aptitud tiene ciertas dificultades<sup>10</sup>:

Dificultades	Consecuencias
Objetos de la evaluación de la aptitud	Cada sujeto de interés tiene su objetivo para evaluar la aptitud y a veces son contrapuestos.
Profesionales evaluadores de aptitud	El médico de salud ocupacional correctamente capacitado debería de ser el profesional adecuado para esta función.
Criterios de evaluación de la Aptitud	La falta de criterios estandarizados genera calificaciones diferentes de las mismas situaciones
Calificación de aptitud y discriminación	Genera confusión y a veces la no asunción de responsabilidades por el médico.
El término de “apto con restricciones”, “no aptitud”	Genera problemas de confianza y errores en la interpretación. Generan incertidumbre y ansiedad en el trabajador y un gran problema en la empresa.

Fuente: Tomado de: Sociedad Vasca de Medicina para el Trabajo. 2013. La aptitud laboral: controversias y consecuencias. La visión del Médico del SP Propio. Bilbao España.

Para resolver la probable controversia que puede generar la definición de “categorías y significados de las calificaciones de aptitud”, ya que cada profesional podría establecer sus categorías y estas no son comparables entre sí porque a veces no significan

<sup>9</sup> Serra C, Boix P, de Montserrat J, Purí E, Rodríguez M C, Plana M et al. *Valoración de la aptitud para trabajar*. [http://www.istas.ccoo.es/descargas/MC\\_UPF.pdf](http://www.istas.ccoo.es/descargas/MC_UPF.pdf) (accessed 25 February 2017).

<sup>10</sup> Sociedad Vasca de Medicina para el Trabajo. *La aptitud laboral: controversias y consecuencias. La visión del Médico del SP Propio*. España: Sociedad Vasca de Medicina para el Trabajo; 2013.

lo mismo; en la mayoría de países se han definido las categorías de “Apto, Apto con restricciones y No apto”.

En el Perú a través de la Resolución Ministerial N° 312-2011 MINSa que aprueba el Documento Técnico “Protocolo de exámenes médico ocupacionales y guías de diagnóstico de los exámenes médicos obligatorios por actividad”<sup>11</sup> se ha normado que el Médico Ocupacional determina la aptitud del trabajador en las evaluaciones médico ocupacional es en relación al puesto de trabajo.

Para poder valorar la aptitud para el trabajo se requiere<sup>12</sup>:

- Conocer las condiciones psicofísicas del trabajador.
- Conocer las características y condiciones del trabajo a realizar, especialmente en lo que pueden suponer de riesgo para la salud personal o la de terceros.
- Comparar lo anterior con criterios estandarizados
- Establecer una conclusión en términos de categorías de aptitud, en base a la evaluación.

#### **b. Categorías de la aptitud para el trabajo**

Como se desarrolló anteriormente, la categorización y significado de cada categoría resulta difícil de definir; la mayoría de autores coinciden en clasificarlos en tres grandes grupos: apto, no apto y apto<sup>13</sup>. A partir de esta clasificación en el Perú, se han definido las siguientes categorías de aptitud<sup>14</sup>:

---

<sup>11</sup> Documento Técnico “Protocolo de exámenes médico ocupacionales y guías de diagnóstico de los exámenes médicos obligatorios por actividad”. (RM N° 312-2011 MINSa, 2011)

<sup>12</sup> Alamillos P, Andani J, Cabrera MA, Chirivella J, Collazos A, Fernández M, et al. *Guía de criterios de aptitud para trabajadores del ámbito sanitario*. Madrid: Escuela Nacional de Medicina del Trabajo, Instituto de Salud Carlos III, Ministerio de Economía y Competitividad; 2014.

<sup>13</sup> Cowell JW. Guidelines for fitness-to-work examinations. *CMAJ* 1986; 135(9): 985-988.

<sup>14</sup> Documento Técnico “Protocolo de exámenes médico ocupacionales y guías de diagnóstico de los exámenes médicos obligatorios por actividad”. (RM N° 312-2011 MINSa, 2011)

- Apto: Trabajador sano o con hallazgos clínicos que no generan pérdida de capacidad laboral ni limitan el normal ejercicio de su labor.
- Apto con Restricciones: Aquel trabajador que a pesar de tener algunas patologías, o condiciones pre-patológicas puede desarrollar la labor habitual teniendo ciertas precauciones, para que estas no pongan en riesgo su seguridad, disminuyan su rendimiento, o puedan verse agravadas deben ser incluidos en programas de vigilancia específicos.
- No Apto: Trabajador que por patologías, lesiones o secuelas de enfermedades o accidentes tienen limitaciones orgánicas que les hacen imposible la labor.

En otros países, se tienen variadas recomendaciones acerca de los criterios de aptitud para el trabajo y que varían según se utilicen diferentes protocolos normados.

Ejemplos:

El Protocolo de Posturas Forzadas del Ministerio de Sanidad y Consumo Español clasifica la aptitud para el trabajo en<sup>15</sup>:

- Apto
- No apto
- En observación.

El protocolo de Manejo Manual de Cargas, del mismo Ministerio español, establece una subdivisión más compleja<sup>16</sup>:

- Apto sin restricciones
- Apto con restricciones personales

---

<sup>15</sup> Ministerio de Sanidad y Consumo. *Protocolos de vigilancia sanitaria específica: Posturas Forzadas*. Madrid: Ministerio de Sanidad y Consumo; 2010.

<sup>16</sup> Ministerio de Sanidad y Consumo. *Protocolos de vigilancia sanitaria específica: Manejo Manual de Cargas*. Madrid: Ministerio de Sanidad y Consumo; 2009.



- Apto con restricciones laborales (adaptativas o restrictivas)
- No Apto
- En observación.

Para Montes, las categorías podrían dividirse en<sup>17</sup>:

- Apto
- Apto con limitaciones cuando el trabajador puede desarrollar las tareas fundamentales de su puesto, pero alguna no fundamental no podrá desempeñarla o sólo la podrá desarrollar de forma parcial.
- Apto en observación, si el trabajador puede desarrollar su trabajo pero los datos obtenidos del reconocimiento son insuficientes y estamos a la espera de más información.
- No apto temporal cuando el trabajador no puede en el momento actual desarrollar las tareas fundamentales de su puesto de trabajo. Es una situación temporal y limitada en el tiempo.
- No apto definitivo cuando el trabajador no puede desarrollar las tareas fundamentales de su puesto de trabajo y no hay posibilidad de recuperación.
- Incompleto - No valorable, este criterio será de aplicación cuando un trabajador no realiza todas las pruebas necesarias para emitir un criterio de aptitud sobre su reconocimiento.

### c. La No Aptitud

Cuando se habla de aptitud para el trabajo, es indispensable definir la No aptitud. Ésta se considera como valoración cuando “el trabajador, en el desarrollo de la tarea habitual implica -con

---

<sup>17</sup> Montes O. *Aptitud en la vigilancia de la salud*, Congreso de SMSHTAR. [http://www.smhstar.org/archivos/110301\\_DrOscar\\_Montes.pdf](http://www.smhstar.org/archivos/110301_DrOscar_Montes.pdf) (accessed 11 February 2017)

carácter evidente- problemas de salud o ésta le imposibilita su realización. Si no es posible la adopción de medidas adaptativas deberá ser cambiado de puesto de trabajo”<sup>18</sup>.

Para el Ministerio de Salud del Perú, es cuando el trabajador que por patologías, lesiones o secuelas de enfermedades o accidentes tiene limitaciones orgánicas que les hacen imposible la labor.

También se entiende por no aptitud “una inhabilidad o carencia de facultades profesionales que tienen su origen en la persona del trabajador, bien por la falta de preparación o actualización de sus conocimientos, bien por deterioro o pérdida de sus recursos de trabajo rapidez, percepción, destreza, capacidad de concentración, etc”<sup>19</sup>.

## II. Criterios para la valoración de la aptitud médica

Gadea (2015) en su comentario de Buenas Prácticas de Valoración de la Aptitud para el trabajo identificó que “la evaluación de las capacidades psicofísicas del trabajador debe de realizarse en relación con las funciones esenciales del trabajo, entendiéndose por éstas aquellas que son imprescindibles para la realización de una tarea y sin las cuales ésta no tendría sentido”. Y determina que la evaluación ha de realizarse de acuerdo con criterios específicos, preestablecidos y validados<sup>20</sup>.

Bajo este preámbulo, se puede identificar que los médicos de Salud Ocupacional deben identificar algunos criterios para poder valorar la aptitud médica para el trabajo; y dado que no existe una normativa para ello, el médico es quien debe tomar una decisión sobre como clasificar la aptitud del trabajador.

---

<sup>18</sup> Montes O. *Aptitud en la vigilancia de la salud*, Congreso de SMSHTAR. [http://www.smhstar.org/archivos/110301\\_DrOscar\\_Montes.pdf](http://www.smhstar.org/archivos/110301_DrOscar_Montes.pdf) (accessed 11 February 2017)

<sup>19</sup> Sentencia RJ 1990, 3937 (Tribunal Supremo Español).

<sup>20</sup> Gadea R. *¿Qué es una buena valoración de aptitud para trabajar?*. Cataluña, España: L’Institut Sindical de Treball, Ambient i Salut (ISTAS); 2015.

Para lograrlo debe establecerse una sistematización de los criterios de uso posibles, de forma tal que a la hora de valorar la aptitud para trabajar cuente con un proceso estandarizado para cada caso atendido.

El método desarrollado en Estados Unidos por el Servicio de Formación y Empleo del Departamento de Trabajo, presenta como único método el análisis funcional de puestos de trabajo que se realiza individualizando cada puesto de trabajo según trabajen con datos, personas u objetos. En él se utilizan tres criterios divididos en 20 dimensiones fundamentales para evaluar los requerimientos de la ocupación y la aptitud de las personas con las mismas<sup>21</sup>:

<p><b>Para personas que trabajan con datos: Criterios Mentales</b></p> <p>1. Atención 2. Percepción 3. Comprensión oral y escrita 4. Expresión oral y escrita 5. Razonamiento 6. Toma de decisiones 7. Carga mental.</p>
<p><b>Para personas que trabajan con personas: Criterios mentales</b></p> <p>8. Control emocional 9. Relaciones psicosociales.</p>
<p><b>Para personas que trabajan con objetos: Criterios físicos</b></p> <p>10. Manipulación 11. Capacidad visual 12. Capacidad auditiva 13. Marcha 14. Ambiente de trabajo 15. Carga física 16. Manejo manual de cargas 17. Posturas de trabajo 18. Movimientos repetitivos.</p>
<p>A cada criterio se le adjuntan dos dimensiones más: 19. Riesgos 20. Horario.</p>

Fuente: Tomado de Instituto Nacional de la Seguridad Social. (2012). Manual de evaluación de requerimientos para la valoración de la capacidad laboral. España.

Esta sistematización, también puede basarse en la clasificación de Davies (2003), quién describe tres criterios básicos que hay que tener en cuenta: 1) rendimiento y absentismo previsible; 2) riesgo de salud y seguridad propia; y 3) riesgo de salud y seguridad para otros<sup>22</sup>.

También se puede considerar la propuesta del Consol Serra y Cols (2006), quienes identifican cinco grandes criterios: 1) capacidad, 2) riesgo de seguridad y salud 3) económicos, 4) éticos; y 5) legales<sup>23</sup>.

<sup>21</sup> Instituto Nacional de la Seguridad Social. *Manual de evaluación de requerimientos para la valoración de la capacidad laboral*. España: Instituto Nacional de la Seguridad Social; 2014.

<sup>22</sup> Davies W. Fitness for Work. Snashall D, Pate D (eds). *ABC of occupational and environmental medicine*, 2nd ed. Reino Unido: BMJ Books; 2003. pp. 17-23.

<sup>23</sup> Serra C. *Criterios, métodos y principios de la valoración de la aptitud para trabajar*. Bilbao, España: Centro de investigación en salud laboral; 2015.



Considerando los criterios más importantes, propuestos por los anteriores autores, Dietl y Asúnsolo presentaron cinco criterios<sup>24</sup>; los cuales han sido adoptados por la Sociedad de Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente del Perú<sup>25</sup>:

#### a. Criterio clínico ocupacional

Con la finalidad de detectar los problemas de salud relacionadas con el trabajo y controlar los factores de riesgo y prevenir los daños a la salud del trabajador, se debe realizar la vigilancia de la salud del trabajador llevada a cabo por el Médico Ocupacional<sup>26</sup>, bajo la responsabilidad del empleador, de acuerdo a la normatividad vigente del Ministerio de Trabajo.

Dentro de la vigilancia de salud de los trabajadores, se realizan evaluaciones médicas de la salud de los trabajadores antes, a intervalos periódicos, y después de terminar el desarrollo de las actividades en un puestos de trabajo, que entrañen riesgos susceptibles de provocar perjuicios para su salud o de contribuir a tales perjuicios. Así como en el análisis de la ocurrencia de accidentes de trabajo, enfermedades relacionadas al trabajo y de los estados pre patogénicos en un determinado periodo de tiempo.

El contenido de esta evaluación/examen médico ocupacional debe de ser elaborado conociendo los peligros y riesgos de los puestos de trabajo a donde se postulara incluyendo:

- Solicitud de pruebas o exámenes auxiliares
- Solicitud de los exámenes normados según la legislación vigente.

---

<sup>24</sup> M, Dietl M, Asúnsolo A. Criterios de valoración de la aptitud según profesiones. *Medicina y Seguridad del Trabajo* 2011; 57(223): 161-173.

<sup>25</sup> Sociedad de Medicina Ocupacional y Medio Ambiente. *Guía de buenas prácticas para la valoración de la aptitud médica ocupacional*. [http://somoma.org/estudio/assets/uploads/files/3da23-Guia--VAMO---SOMOMA-2014-\(4\).pdf](http://somoma.org/estudio/assets/uploads/files/3da23-Guia--VAMO---SOMOMA-2014-(4).pdf) (accessed 15 February 2017)

<sup>26</sup> García A. *Vigilancia de la Salud de los Trabajadores, Aspectos Clínicos y Jurídicos de los Reconocimientos en el Trabajo*. España: Wolters Kluwer; 2009.

- Indicación de vacunación correspondiente a algún peligro biológico que esté relacionado al puesto de trabajo
- Evaluación de la capacidad física, especialmente en ocupaciones con una demanda física elevada
- Evaluación de la adaptabilidad al puesto de trabajo para aquellas personas que presenten alguna discapacidad.
- Evaluación de la aptitud psicológica

La determinación de la capacidad física y psíquica para el trabajo debe basarse en la evaluación de la salud del trabajador en base a pruebas o examen auxiliares funcionales y no de diagnóstico. Se debe de valorar el estado en que se encuentren las condiciones médicas, es decir si estas condiciones médicas están controladas, descompensadas o si estas han sido recuperadas para ser consideradas como condición estable<sup>27</sup>.

### **Instrumentos**

En la evaluación médico ocupacional se utiliza los siguientes instrumentos (Guía Exámenes Médico Ocupacionales)<sup>28</sup>:

- Ficha Clínica Ocupacional
- Ficha Psicológica
- Exámenes Complementarios

### **b. Criterio de conocimiento del puesto de trabajo**

Como parte de la vigilancia de salud de los trabajadores, se menciona la necesidad de realizar evaluaciones cualitativas de los agentes o factores de riesgo de naturaleza físico, químico, y biológicos de acuerdo a las metodologías de:

---

<sup>27</sup> Sociedad de Medicina Ocupacional y Medio Ambiente. *Guía de buenas prácticas para la valoración de la aptitud médica ocupacional*. [http://somoma.org/estudio/assets/uploads/files/3da23-Guia--VAMO---SOMOMA-2014-\(4\).pdf](http://somoma.org/estudio/assets/uploads/files/3da23-Guia--VAMO---SOMOMA-2014-(4).pdf) (accessed 15 February 2017)

<sup>28</sup> Documento Técnico "Protocolo de exámenes médico ocupacionales y guías de diagnóstico de los exámenes médicos obligatorios por actividad". (RM N° 312-2011 MINSAs, 2011)

- Gestión del Riesgo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú (MTPE)
- *National Institut for Occupational Safety and Health* de los EE.UU. (NIOSH)
- *Occupational Safety y Health Administration* de los EE.UU. (OSHA).

También evaluaciones cuantitativas para aquellos agentes o factores de riesgos físicos y químicos en las que se precise medir las intensidades, concentraciones o nivel de presencia de acuerdo a las disposiciones de:

- Higiene Ocupacional establecidas por la Autoridad de Salud en el Manual de Enfermedades Relacionadas al Trabajo, OPS Brasil, 2005
- D.S. N° 009-2005/TR, aprueba el Reglamento de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- Recomendación N° 171 de la OIT sobre los Servicios de la Salud en el Trabajo
- Documento Técnico: Protocolos de Exámenes Médico Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos obligatorios por Actividad
- Reglamento del Capítulo VII de la Higiene y Seguridad de los Ambientes de Trabajo, de la Ley N° 26842
- Ley General de Salud, y de evaluaciones específicas, para los factores de riesgos psicosociales y disergonómicos relacionadas con las características y el rol del trabajo, y con la organización del trabajo.

El médico de salud ocupacional, además de reconocer los peligros y riesgos necesita estar en la capacidad de identificar detalles de las tareas de los puestos de trabajo, incluyendo la ubicación geográfica y conocimiento de la accesibilidad a asistencia médica. En el caso, que el trabajador padezca de alguna patología, es



importante que se tenga en cuenta la naturaleza específica de la patología y la posible existencia de riesgo del trabajador, como consecuencia de esta patología, no sea capaz de desarrollar alguna de las funciones esenciales de su trabajo.

### **Instrumentos**

Se pueden utilizar perfiles de puesto y también los conocidos profesiogramas.

En los perfiles de puesto de trabajo se incluye la identificación de la profesión, descripción de competencias y tareas, tareas esenciales y no esenciales, principales exigencias psicofísicas y aspectos a considerar para la valoración de la aptitud laboral.

El profesiograma es “un documento técnico - administrativo que organiza la interrelación, interacción e interdependencia de un puesto de trabajo desde tres puntos de vista: el de Gestión del Talento Humano, el de Seguridad Ocupacional y el de Salud Laboral, en el cual se resumen las aptitudes y capacidades de los puestos de trabajo que existen y los que cumplen los trabajadores<sup>29</sup>.

Consiste en una gráfica donde valoran diversas tareas y condiciones que caracterizan los diferentes puestos de trabajo. Una vez definido el perfil óptimo del puesto de trabajo, se valoran las aptitudes y capacidades de los trabajadores, mediante el análisis de capacidades físicas, mentales y ocupacionales, con el fin de integrar lo más adecuadamente al trabajador en el puesto de trabajo donde más está más capacitado y por medio de la Ergonomía se adaptarán las máquinas y actividad laboral al trabajador para hacer la actividad laboral más confortable y eficiente<sup>30</sup>.

---

<sup>29</sup> López I. *Profesiogramas, herramienta proactiva para prevenir Riesgos Laborales*. [http://www.uniminuto.edu/web/pastoral/inicio1?p\\_p\\_auth=q9EZ0eo1&p\\_p\\_id=101&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=maximized&p\\_p\\_mode=view&\\_101\\_struts\\_action=%2Fasset\\_publisher%2Fview\\_content&\\_101\\_returnToFullPageURL=%2Fweb%2Fpastoral&\\_101\\_assetEntryId=2605266&\\_101\\_type=document](http://www.uniminuto.edu/web/pastoral/inicio1?p_p_auth=q9EZ0eo1&p_p_id=101&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_101_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&_101_returnToFullPageURL=%2Fweb%2Fpastoral&_101_assetEntryId=2605266&_101_type=document) (accessed 15 February 2017)

<sup>30</sup> Montes O. *Aptitud en la vigilancia de la salud, Congreso de SMSHTAR*. [http://www.smhstar.org/archivos/110301\\_DrOscar\\_Montes.pdf](http://www.smhstar.org/archivos/110301_DrOscar_Montes.pdf) (accessed 11 February 2017)

### c. Criterio brindado por la empresa

Para la empresa empleadora existe interés justificado, de orden económico, acerca de la asimilación de un postulante dentro de la fuerza laboral ya sea por temas de aseguramiento o aspectos relacionados con el absentismo laboral de origen médico, el presentismo y la productividad individual.

Un ejemplo muy tangible de la aplicación de este criterio se aprecia en los procesos de acceso laboral a las fuerzas militares, navales o áreas de todo el mundo; así los cuadros médicos que establecen los parámetros biológicos, así como las enfermedades y causas generales pueden ser motivo de no aptitud.

### Instrumentos

Algunas empresas han reunido todas las causas biológicas y médicas de valoración de no aptitud en listas de exclusión y cuadros médicos de exclusión, para que el proceso de valoración médica de aptitud sea más simple desde los puntos de vista de eficacia y funcionalidad<sup>31</sup>.

### d. Criterio ético

La valoración de la aptitud para trabajar no está justificada en ningún caso ni como un método de selección de los individuos más capaces para realizar una determinada tarea ni mucho menos para identificar a las personas resistentes a eventuales riesgos presentes en el trabajo<sup>32</sup>.

Por lo tanto, la valoración de la aptitud para trabajar debe realizarse preservando los derechos de no discriminación, confidencialidad, intimidad, información y equidad.

---

<sup>31</sup> M, Dietl M, Asúnsolo A. Criterios de valoración de la aptitud según profesiones. *Medicina y Seguridad del Trabajo* 2011; 57(223): 161-173.

<sup>32</sup> Serra C, Boix P, de Montserrat J, Purí E, Rodríguez M C, Plana M et al. *Valoración de la aptitud para trabajar*. [http://www.istas.ccoo.es/descargas/MC\\_UPF.pdf](http://www.istas.ccoo.es/descargas/MC_UPF.pdf) (accessed 25 February 2017).

Los aspectos de confidencialidad, independencia y de reporte de resultados en términos de aptitud al empleador son prácticas asociados a la ética de la valoración. Si durante la evaluación se identifica una condición de salud no definida, nuestro código de Ética y Deontología del Colegio Médico del Perú y el Código Internacional de Ética para los Profesionales de la Salud Ocupacional de la Comisión Internacional de Salud Ocupacional adoptado por la Sociedad de Medicina Ocupacional y Medio Ambiente, nos obliga a informar al postulante y referirlo para un adecuado estudio y manejo<sup>33</sup>.

El acceso a la información derivada de la vigilancia de la salud es restringido al propio trabajador y al servicio sanitario responsable de esta vigilancia. En determinadas circunstancias estos resultados pueden ser también accesibles para la autoridad sanitaria competente.

#### **e. Criterio legal**

En la valoración de la aptitud médica ocupacional un criterio importante a considerar es el aspecto legal de el país, las leyes generales anti-discriminación, leyes que regulan la confidencialidad, el derecho a la información, el consentimiento informado, a, uso de drogas ilegales, etc. Existe además normativa específica que rigen ciertas ocupaciones, especialmente aquellas en que la seguridad, en especial la seguridad pública, es clave, como es el caso de los conductores profesionales, pilotos, discapacitados, trabajadores en minas, trabajadoras gestantes, manipuladores de alimentos, etc. y toda normativa o guía autorizadas relacionada a un puesto de trabajo o condiciones de trabajo en particular deben ser consideradas<sup>34</sup>.

---

<sup>33</sup> Sociedad de Medicina Ocupacional y Medio Ambiente. *Guía de buenas prácticas para la valoración de la aptitud médica ocupacional*. [http://somoma.org/estudio/assets/uploads/files/3da23-Guia--VAMO---SOMOMA-2014-\(4\).pdf](http://somoma.org/estudio/assets/uploads/files/3da23-Guia--VAMO---SOMOMA-2014-(4).pdf) (accessed 15 February 2017)

<sup>34</sup> Sociedad de Medicina Ocupacional y Medio Ambiente. *Guía de buenas prácticas para la valoración de la aptitud médica ocupacional*. [http://somoma.org/estudio/assets/uploads/files/3da23-Guia--VAMO---SOMOMA-2014-\(4\).pdf](http://somoma.org/estudio/assets/uploads/files/3da23-Guia--VAMO---SOMOMA-2014-(4).pdf) (accessed 15 February 2017)



## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA

#### I. POBLACIÓN Y SELECCIÓN DE LA MUESTRA

Las unidades de estudio fueron los archivos de salud ocupacional de los trabajadores atendidos en el Policlínico SOMA Salud de Arequipa, durante el año 2017.

##### Criterios de selección

###### Criterios de Inclusión

- Archivos con datos completos.

###### Criterios de exclusión

- Archivos de trabajadores en proceso legal para obtener certificación de discapacidad.

##### Muestra

Se obtuvo la muestra aplicando la fórmula para poblaciones finitas, teniendo en cuenta un nivel de confianza de 95%.

$$n = \frac{N * (\alpha_c * 0,5)^2}{1 + (e^2 * (N - 1))}$$

##### Donde:

n	Muestra
N	Tamaño de la población
$\alpha_c$	Precisión
e	Error muestral

Se identificaron un total de 1361 archivos de trabajadores atendidos durante el periodo de estudio; obteniendo una muestra

de 300 archivos elegidos al azar mediante la asignación de números aleatorios sin reposición.

## II. MÉTODOS

### **Tipo de investigación**

Se trata de una investigación documental, porque recoge los datos de los archivos de exámenes ocupacionales de los trabajadores atendidos.

### **Nivel de investigación**

Es una investigación descriptiva, pues tiene como objetivo la caracterización de los criterios de valoración de la aptitud para el trabajo en un policlínico de salud ocupacional.

### **Estrategia de recolección de datos**

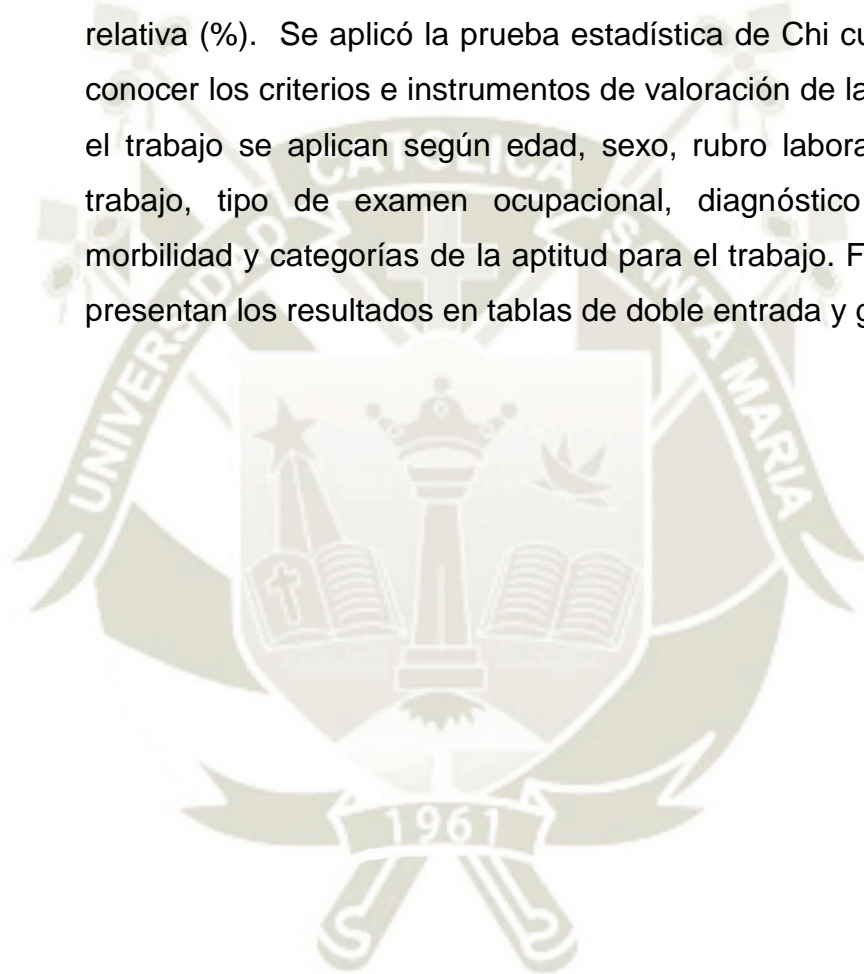
- Planteamiento de la aplicación del Proyecto de Investigación y solicitud de permiso.
- Solicitud formal.
- Validación del cualitativa del instrumento, que fue concretada a través de la consulta a expertos: docentes del área de Salud Ocupacional que actuaron como jueces externos que juzgaron críticamente los ítems del instrumento a utilizar de acuerdo a la operacionalización de variables; permitiendo realizar los ajustes necesarios.
- Recolección de datos a través de la aplicación del instrumento, sistematización y análisis para presentar el Informe Final de Tesis según cronograma.

### **Estrategia para el manejo de resultados**

- Identificación de todos los registros que cumplieron los criterios de selección y se aplicación del instrumento.
- Para el procesamiento de los datos se procedió a tabular manualmente los datos recogidos, luego se convirtieron al sistema

digital sistematizándolos y se codificaron, para analizarlos haciendo uso del Programa Estadístico SPSS 23.0 for Windows.

- Con base en los resultados obtenidos del Software SPSS; los valores numéricos (variables cuantitativas) se describieron como media ( $\bar{x}$ ) y desviación estándar ( $\sigma$ ) luego de ser ajustados a la normalidad; además las categorías de los resultados (variables cualitativas) se describieron en frecuencia absoluta (N) y frecuencia relativa (%). Se aplicó la prueba estadística de Chi cuadrado para conocer los criterios e instrumentos de valoración de la aptitud para el trabajo se aplican según edad, sexo, rubro laboral, puesto de trabajo, tipo de examen ocupacional, diagnóstico médico de morbilidad y categorías de la aptitud para el trabajo. Finalmente se presentan los resultados en tablas de doble entrada y gráficos.







**CAPÍTULO IV**  
**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

**“APLICACIÓN DE CRITERIOS E INSTRUMENTOS DE VALORACION DE  
LA APTITUD PARA EL TRABAJO EN UN POLICLINICO DE SALUD  
OCUPACIONAL, AREQUIPA, 2017”**

**TABLA 1  
CRITERIOS DE VALORACIÓN DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO**

Criterios de valoración	SI APLICA		NO APLICA		TOTAL	
	F. absoluta (N°)	F. relativa (%)	F. absoluta (N°)	F. relativa (%)	F. absoluta (N°)	F. relativa (%)
Criterio clínico	300	100.00	0	0.00	300	100.00
Criterios brindados por la empresa	266	88.67	34	11.33	300	100.00
Evaluación del puesto de trabajo	210	70.00	90	30.00	300	100.00
Criterio legal	135	45.00	165	55.00	300	100.00
Criterio ético	79	26.34	221	73.66	300	100.00

FUENTE: FICHA DE OBSERVACIÓN ESTRUCTURADA.

En la Tabla 1, se observa que el criterio de valoración de la aptitud para el trabajo que se aplicó a todos los trabajadores evaluados (100.00%) fue el criterio clínico; mientras que el criterio, que se aplicó en la valoración de la aptitud, con menos frecuencia fue el criterio ético (26.34%).

**“APLICACIÓN DE CRITERIOS E INSTRUMENTOS DE VALORACION DE  
LA APTITUD PARA EL TRABAJO EN UN POLICLINICO DE SALUD  
OCUPACIONAL. AREQUIPA, 2017”**

**TABLA 2**

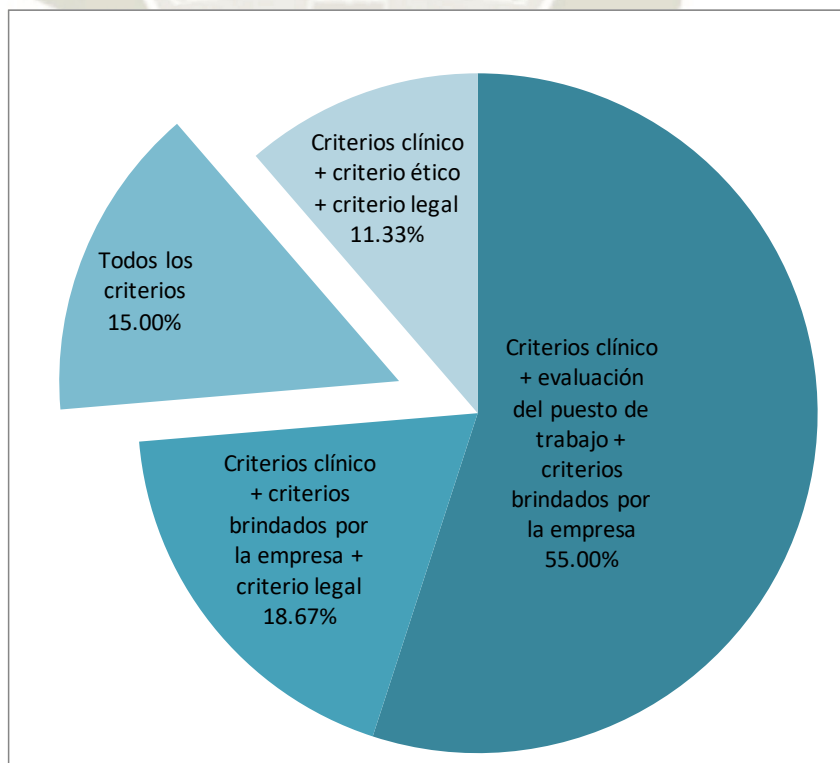
**CRITERIOS DE VALORACIÓN DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO  
APLICADOS POR TRABAJADOR**

<b>Cantidad de criterios de valoración</b>	<b>F. absoluta (N°)</b>	<b>F. relativa (%)</b>
Tres criterios	255	85.00
Cinco criterios (Todos los criterios)	45	15.00
<b>TOTAL</b>	<b>300</b>	<b>100.00</b>

FUENTE: FICHA DE OBSERVACIÓN ESTRUCTURADA.

**FIGURA 1**

**CRITERIOS DE VALORACIÓN DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO  
APLICADOS POR TRABAJADOR**



FUENTE: FICHA DE OBSERVACIÓN ESTRUCTURADA.



En la Tabla 2, se aprecia que para valorar la aptitud en el trabajo se utilizaron por lo menos tres criterios a más. Del total de valoraciones el 85.00% de ellas, se realizó utilizando tres criterios.

En la figura 1, se evidencia que los tres criterios utilizados de manera conjunta para la valoración de la aptitud para el trabajo con más frecuencia fueron los criterios clínicos, evaluación del puesto de trabajo y aquellos brindados por la empresa (55.00%).

Cabe mencionar que en ninguna de las combinaciones probables de criterios observadas se encontró que los criterios brindados por la empresa se hayan acompañado de criterios éticos.



**“APLICACIÓN DE CRITERIOS E INSTRUMENTOS DE VALORACION DE  
LA APTITUD PARA EL TRABAJO EN UN POLICLINICO DE SALUD  
OCUPACIONAL. AREQUIPA, 2017”**

**TABLA 3  
INSTRUMENTOS DE VALORACIÓN DE LA APTITUD PARA EL  
TRABAJO**

Instrumentos de valoración	SI APLICA		NO APLICA		TOTAL	
	F. absoluta (N°)	F. relativa (%)	F. absoluta (N°)	F. relativa (%)	F. absoluta (N°)	F. relativa (%)
GEMO	239	79.67	61	20.33	300	100.00
Análisis de puesto	239	79.67	61	20.33	300	100.00
Protocolos de valoración (y otros )	205	68.33	95	31.67	300	100.00

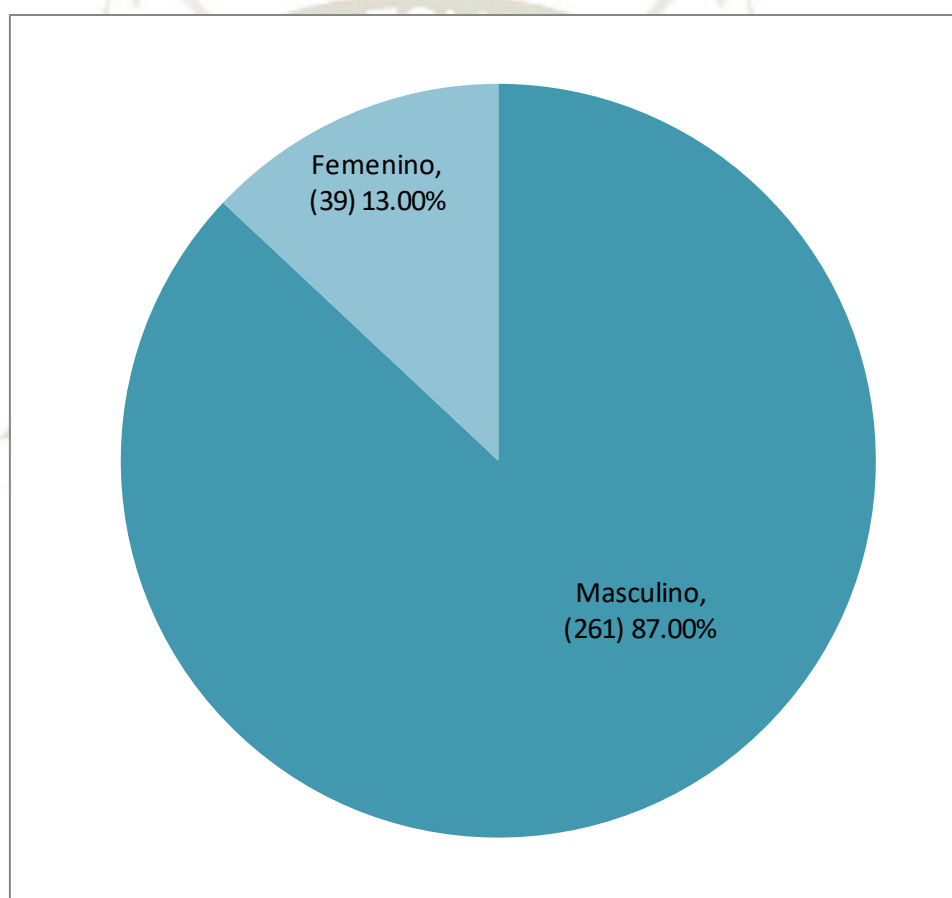
FUENTE: FICHA DE OBSERVACIÓN ESTRUCTURADA.

En la Tabla 3 se aprecia que los instrumentos utilizados para la valoración de la aptitud para el trabajo, que se aplicaron con mayor frecuencia fueron la Guía de Exámenes Médico Ocupacionales del Ministerio de Salud – GEMO (79.67%) y la Ficha de análisis de puestos (79.67%). También se aplicaron algunos protocolos de valoración musculoesquelética, entre otros (68.33%); siempre acompañados de la aplicación de GEMO o Análisis de puesto o ambos instrumentos. En todos los casos se aplicó algún tipo de instrumento de valoración.

En ninguno de los casos de valoración de la aptitud para el trabajo se utilizaron cuestionarios tipo Test psicológicos, test de fatiga, somnolencia, estrés, etc. Tampoco se utilizaron listas de exclusión provistas por las empresas.

**“APLICACIÓN DE CRITERIOS E INSTRUMENTOS DE VALORACION DE  
LA APTITUD PARA EL TRABAJO EN UN POLICLINICO DE SALUD  
OCUPACIONAL, AREQUIPA, 2017”**

**FIGURA 2  
DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES SEGÚN SEXO**



**FUENTE:** FICHA DE OBSERVACIÓN ESTRUCTURADA.

En la figura se muestra que el 87.00% de los trabajadores evaluados fueron hombres y sólo el 13.00% fueron mujeres.



**“APLICACIÓN DE CRITERIOS E INSTRUMENTOS DE VALORACION DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO EN UN  
POLICLINICO DE SALUD OCUPACIONAL, AREQUIPA, 2017”**

**TABLA 4**

**CRITERIOS DE VALORACIÓN DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO SEGÚN EL SEXO DE LOS TRABAJADORES**

Sexo	Criterio Clínico				Criterios brindados por la empresa				Criterio del puesto de trabajo				Criterio legal				Criterio ético			
	Si		No		Si		No		Si		No		Si		No		Si		No	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Masculino	261	87.00	0	0.00	245	81.67	16	5.33	190	63.33	71	23.67	96	32.00	165	55.00	41	13.67	220	73.33
Femenino	39	13.00	0	0.00	21	7.00	18	6.00	20	6.67	19	6.33	39	13.00	0	0.00	38	12.67	1	0.33
<b>TOTAL</b>	<b>300</b>	<b>100.00</b>	<b>0</b>	<b>0.00</b>	<b>266</b>	<b>88.67</b>	<b>34</b>	<b>11.33</b>	<b>210</b>	<b>70.00</b>	<b>90</b>	<b>30.00</b>	<b>135</b>	<b>45.00</b>	<b>165</b>	<b>55.00</b>	<b>79</b>	<b>26.33</b>	<b>221</b>	<b>73.67</b>
<b>Chi<sup>2</sup></b>	Sin valor				54.088				7.479				54.789				116.826			
<b>p</b>					0.000				0.006				0.000				0.000			

FUENTE: FICHA DE OBSERVACIÓN ESTRUCTURADA.

En la Tabla 4, se aprecia que en la valoración de la aptitud para el trabajo; los criterios de valoración brindados por la empresa se aplican principalmente en el sexo masculino (81.67%); los criterios del puesto de trabajo se aplican en similar proporción tanto en hombres como en mujeres; pero los criterios legales y éticos no se aplican en la valoración de la aptitud de las trabajadoras.

Aplicando la prueba de Chi cuadrado, se demuestra que la aplicación de los criterios de valoración de la aptitud brindados por la empresa, legales y éticos, dependen del sexo del trabajador ( $p \leq 0.05$ ), siendo menos utilizados en el sexo femenino.



**“APLICACIÓN DE CRITERIOS E INSTRUMENTOS DE VALORACION DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO EN UN  
POLICLINICO DE SALUD OCUPACIONAL, AREQUIPA, 2017”**

**TABLA 5**

**INSTRUMENTOS DE VALORACIÓN DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO SEGÚN SEXO DE LOS TRABAJADORES**

Instrumento de valoración Sexo	GEMO				Análisis de puesto				Protocolos de valoración			
	Si		No		Si		No		Si		No	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Masculino	210	70.00	51	17.00	210	70.00	51	17.00	200	66.67	61	20.33
Femenino	29	9.67	10	3.33	29	9.67	10	3.33	5	1.67	34	11.33
<b>TOTAL</b>	<b>239</b>	<b>79.67</b>	<b>61</b>	<b>20.33</b>	<b>239</b>	<b>79.67</b>	<b>61</b>	<b>20.33</b>	<b>205</b>	<b>68.33</b>	<b>95</b>	<b>31.67</b>
<b>Chi<sup>2</sup></b>	0.780				0.780				63.841			
<b>p</b>	0.377				0.377				0.000			

FUENTE: FICHA DE OBSERVACIÓN ESTRUCTURADA.



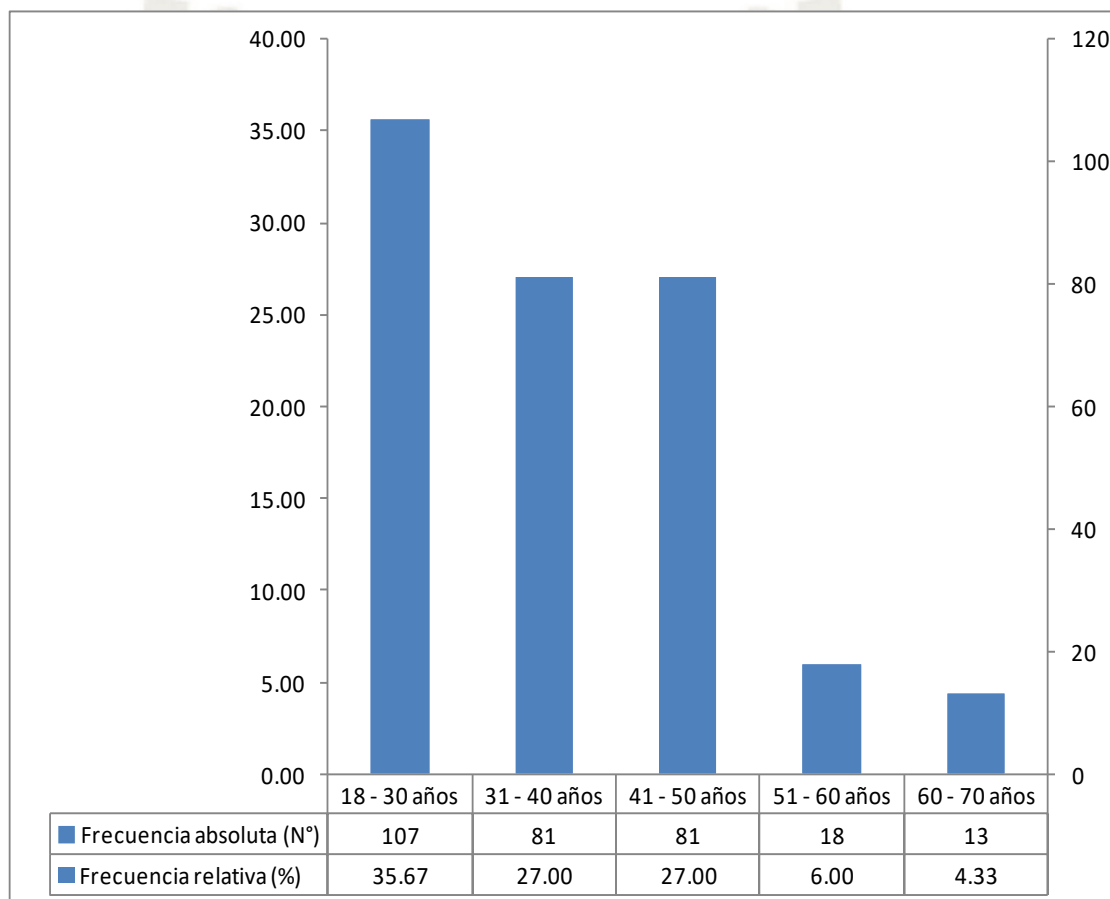
En la Tabla 5, se aprecia que los instrumentos de valoración de la aptitud para el trabajo se aplican principalmente en el sexo masculino. Aplicando la prueba de Chi cuadrado, se demuestra que la aplicación de los diversos protocolos de valoración (que no son GEMO ni instrumentos de análisis de puesto) se relacionan con el sexo del trabajador ( $p \leq 0.05$ ), siendo menos utilizados en el sexo femenino.



**“APLICACIÓN DE CRITERIOS E INSTRUMENTOS DE VALORACION DE  
LA APTITUD PARA EL TRABAJO EN UN POLICLINICO DE SALUD  
OCUPACIONAL, AREQUIPA, 2017”**

**FIGURA 3**

**DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES SEGÚN EDAD**



**FUENTE:** FICHA DE OBSERVACIÓN ESTRUCTURADA.

En la figura se muestra que el grupo de trabajadores entre 18 y 30 años es el más frecuente (35.67%), siendo el grupo de trabajadores con menor frecuencia, los que tienen entre 60 y 70 años (4.33%).

Los trabajadores más jóvenes tuvieron 18 años, y los de mayor edad 68 años, siendo la edad media  $36.38 \pm 11.34$  años.

**“APLICACIÓN DE CRITERIOS E INSTRUMENTOS DE VALORACION DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO EN UN  
POLICLINICO DE SALUD OCUPACIONAL, AREQUIPA, 2017”**

**TABLA 6  
CRITERIOS DE VALORACIÓN DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO SEGÚN GRUPO DE EDAD DE LOS TRABAJADORES**

Grupo de edad	Criterio de valoración		Criterio Clínico				Criterios brindados por la empresa				Criterio del puesto de trabajo				Criterio legal				Criterio ético			
			Si		No		Si		No		Si		No		Si		No		Si		No	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
18 - 30 años	107	35.67	0	0.00	94	31.33	13	4.33	76	25.33	31	10.33	44	14.67	63	21.00	26	8.67	81	27.00		
31 - 40 años	81	27.00	0	0.00	72	24.00	9	3.00	55	18.33	26	8.67	38	12.67	43	14.33	21	7.00	60	20.00		
41 - 50 años	81	27.00	0	0.00	69	23.00	12	4.00	51	17.00	30	10.00	49	16.33	32	10.67	31	10.33	50	16.67		
51 - 60 años	18	6.00	0	0.00	18	6.00	0	0.00	15	5.00	3	1.00	3	1.00	15	5.00	0	0.00	18	6.00		
60 - 70 años	13	4.33	0	0.00	13	4.33	0	0.00	13	4.33	0	0.00	1	0.33	12	4.00	1	0.33	12	4.00		
<b>TOTAL</b>	<b>300</b>	<b>100.00</b>	<b>0</b>	<b>0.00</b>	<b>266</b>	<b>88.67</b>	<b>34</b>	<b>11.33</b>	<b>210</b>	<b>70.00</b>	<b>90</b>	<b>30.00</b>	<b>135</b>	<b>45.00</b>	<b>165</b>	<b>55.00</b>	<b>79</b>	<b>26.33</b>	<b>221</b>	<b>73.67</b>		
<b>Chi<sup>2</sup></b>	Sin valor				5.014				9.329				21.776				14.949					
<b>p</b>					0.286				0.050				0.000				0.005					

FUENTE: FICHA DE OBSERVACIÓN ESTRUCTURADA



En la Tabla 6, se aprecia que los criterios de valoración de la aptitud brindados por la empresa se aplican de manera similar en los diferentes grupos de edad.

Los criterios del puesto de trabajo se aplicaron en muy baja proporción en el grupo de edad entre 51 y 60 años y no se aplicaron en mayores de 61 años.

Los criterios legales y éticos no se aplicaron principalmente en los trabajadores mayores de 50 años.

Cuando se hizo uso de la prueba de Chi cuadrado, se demostró que la aplicación de los criterios de valoración de la aptitud relacionados al puesto de trabajo, los criterios legales y éticos, dependen de la edad del trabajador ( $p \leq 0.05$ ), siendo menos aplicados a mayor edad del trabajador.



**“APLICACIÓN DE CRITERIOS E INSTRUMENTOS DE VALORACION DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO EN UN  
POLICLINICO DE SALUD OCUPACIONAL, AREQUIPA, 2017”**

**TABLA 7  
INSTRUMENTOS DE VALORACIÓN DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO SEGÚN GRUPO DE EDAD DE LOS  
TRABAJADORES**

Instrumento de valoración Grupo de edad	GEMO				Análisis de puesto				Protocolos de valoración			
	Si		No		Si		No		Si		No	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
18 - 30 años	83	27.67	24	8.00	83	27.67	24	8.00	69	23.00	38	12.67
31 - 40 años	62	20.67	19	6.33	62	20.67	19	6.33	48	16.00	33	11.00
41 - 50 años	72	24.00	9	3.00	72	24.00	9	3.00	57	19.00	24	8.00
51 - 60 años	13	4.33	5	1.67	13	4.33	5	1.67	18	6.00	0	0.00
60 - 70 años	9	3.00	4	1.33	9	3.00	4	1.33	13	4.33	0	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>239</b>	<b>79.67</b>	<b>61</b>	<b>20.33</b>	<b>239</b>	<b>79.67</b>	<b>61</b>	<b>20.33</b>	<b>205</b>	<b>68.33</b>	<b>95</b>	<b>31.67</b>
<b>Chi<sup>2</sup></b>	6.521				6.521				18.335			
<b>p</b>	0.116				0.116				0.0001			

FUENTE: FICHA DE OBSERVACIÓN ESTRUCTURADA.

En la Tabla 7, se aprecia que los instrumentos de valoración de la aptitud para el trabajo: GEMO y Análisis de puesto, se aplican de manera similar en los diferentes grupos de edad.

Cuando se aplicó la prueba de Chi cuadrado, se demostró que la aplicación de los protocolos de valoración si se relacionan con la edad del trabajador ( $p \leq 0.05$ ), siendo menos aplicados a mayor edad del trabajador.

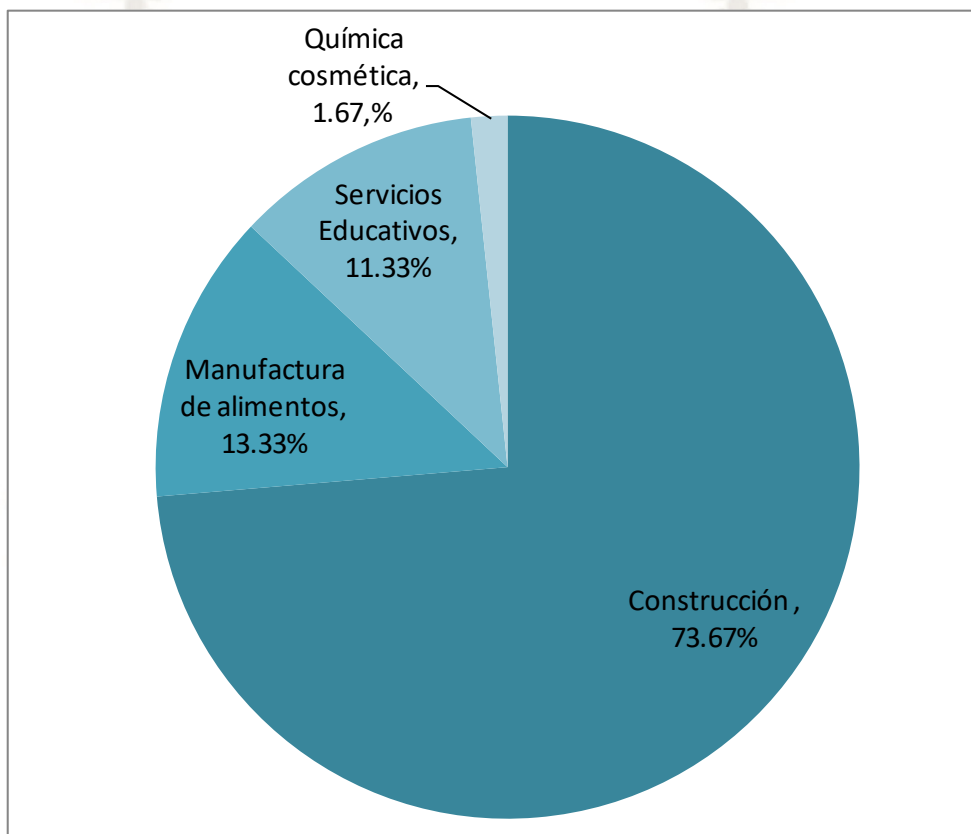




**“APLICACIÓN DE CRITERIOS E INSTRUMENTOS DE VALORACION DE  
LA APTITUD PARA EL TRABAJO EN UN POLICLINICO DE SALUD  
OCUPACIONAL, AREQUIPA, 2017”**

**FIGURA 4**

**DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES SEGÚN RUBRO LABORAL**



**FUENTE:** FICHA DE OBSERVACIÓN ESTRUCTURADA.

En la figura se muestra que los trabajadores evaluados pertenecientes al rubro de la construcción se evaluaron con mayor frecuencia (73.67%). Los rubros de manufactura de alimentos (13.33%), servicios educativos (11.33%) y química cosmética (1.67%) se atendieron con menor frecuencia.

**“APLICACIÓN DE CRITERIOS E INSTRUMENTOS DE VALORACION DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO EN UN  
POLICLINICO DE SALUD OCUPACIONAL, AREQUIPA, 2017”**

**TABLA 8**

**CRITERIOS DE VALORACIÓN DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO SEGÚN RUBRO LABORAL DE LOS TRABAJADORES**

Criterio de valoración  Rubro	Criterio Clínico				Criterios brindados por la empresa				Criterio del puesto de trabajo				Criterio legal				Criterio ético			
	Si		No		Si		No		Si		No		Si		No		Si		No	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Construcción	221	73.67	0	0.00	221	73.67	0	0.00	165	55.00	56	18.67	56	18.67	165	55.00	0	0.00	221	73.67
Manufactura de alimentos	40	13.33	0	0.00	40	13.33	0	0.00	40	13.33	0	0.00	40	13.33	0	0.00	40	13.33	0	0.00
Servicios Educativos	34	11.33	0	0.00	0	0.00	34	11.33	0	0.00	34	11.33	34	11.33	0	0.00	34	11.33	0	0.00
Química cosmética	5	1.67	0	0.00	5	1.67	0	0.00	5	1.67	0	0.00	5	1.67	0	0.00	5	1.67	0	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>300</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0.00</b>	<b>266</b>	<b>88.67</b>	<b>34</b>	<b>11.33</b>	<b>210</b>	<b>70.00</b>	<b>90</b>	<b>30.00</b>	<b>135</b>	<b>45.00</b>	<b>165</b>	<b>55.00</b>	<b>79</b>	<b>26.33</b>	<b>221</b>	<b>73.67</b>
<b>Chi<sup>2</sup></b>	Sin valor				300.000				100.905				131.071				300.000			
<b>p</b>					0.000				0.000				0.000				0.000			

FUENTE: FICHA DE OBSERVACIÓN ESTRUCTURADA.

En la Tabla 8, se aprecia que los criterios de valoración brindados por la empresa no se aplican en el rubro de servicios educativos; los criterios de la aptitud del puesto de trabajo se aplicaron en todos los trabajadores del rubro de manufactura de alimentos y química cosmética, mientras que no se aplicaron en el rubro de servicios educativos.

Los criterios legales se aplicaron para los trabajadores de todos los rubros, pero en menor proporción para el rubro construcción, mientras que en este mismo rubro no se aplicaron los criterios éticos.

Aplicando la prueba de Chi cuadrado, se demostró que la aplicación de los criterios de valoración de la aptitud brindados por la empresa, aquellos criterios relacionados al puesto de trabajo, los criterios legales y éticos, dependen del rubro laboral ( $p \leq 0.05$ ). Reconociendo que los criterios de valoración brindados por la empresa y de aptitud para el puesto son de poca relevancia para el rubro de servicios educativos y que los criterios legales y éticos no se aplican en el rubro de construcción.



**“APLICACIÓN DE CRITERIOS E INSTRUMENTOS DE VALORACION DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO EN UN  
POLICLINICO DE SALUD OCUPACIONAL, AREQUIPA, 2017”**

**TABLA 9**

**INSTRUMENTOS DE VALORACIÓN DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO SEGÚN RUBRO LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES**

Instrumento de valoración Rubro	GEMO				Análisis de puesto				Protocolos de valoración			
	Si		No		Si		No		Si		No	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Construcción	205	68.33	16	5.33	221	73.67	0	0.00	156	52.00	65	21.67
Manufactura de alimentos	26	8.67	14	4.67	13	4.33	27	9.00	23	7.67	17	5.67
Servicios Educativos	3	1.00	31	10.33	0	0.00	34	11.33	21	7.00	13	4.33
Química cosmética	5	1.67	0	0.00	5	1.67	0	0.00	5	1.67	0	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>239</b>	<b>79.67</b>	<b>61</b>	<b>20.33</b>	<b>239</b>	<b>79.67</b>	<b>61</b>	<b>20.33</b>	<b>205</b>	<b>68.33</b>	<b>95</b>	<b>31.67</b>
Chi <sup>2</sup>	135.316				245.830				5.684			
p	0.000				0.000				0.128			

FUENTE: FICHA DE OBSERVACIÓN ESTRUCTURADA.

En la Tabla 9, se aprecia que los instrumentos de valoración de la aptitud del puesto de trabajo: GEMO y Análisis de puesto, se aplicaron en casi todos los trabajadores del rubro de construcción y química cosmética, mientras que se aplicaron menos el rubro de servicios educativos.

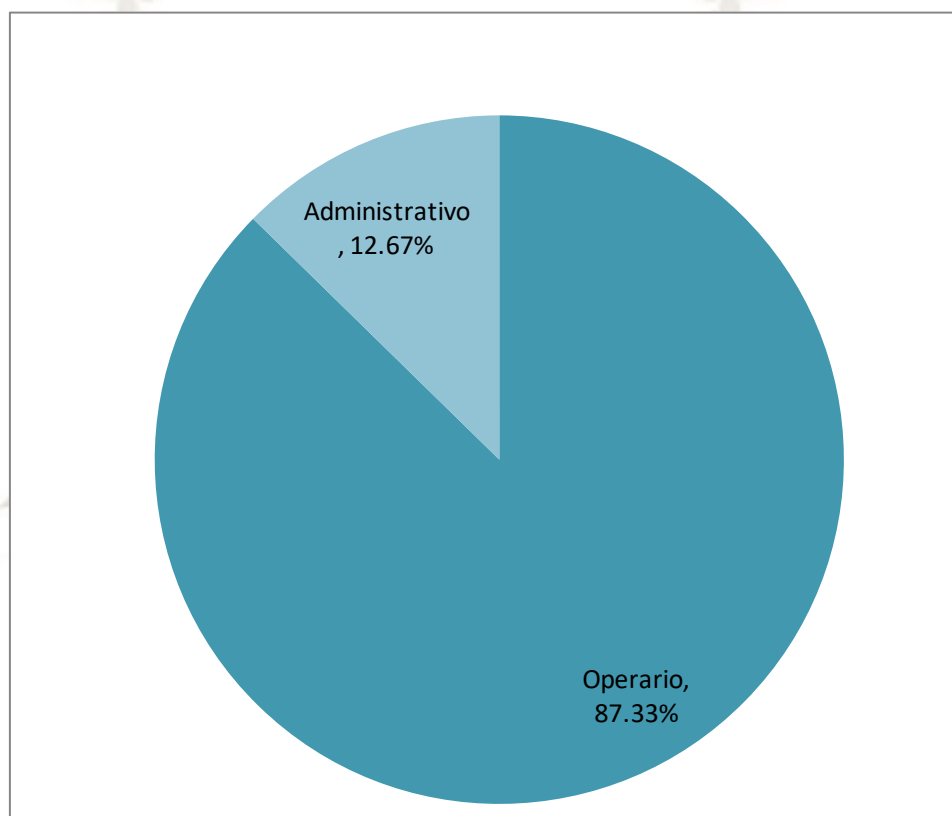
Aplicando la prueba de Chi cuadrado, se demostró que la aplicación de los instrumentos GEMO y Análisis de puesto, tienen relación con el rubro laboral ( $p \leq 0.05$ ), siendo los rubros más relacionados Construcción y Química cosmética.



**“APLICACIÓN DE CRITERIOS E INSTRUMENTOS DE VALORACION DE  
LA APTITUD PARA EL TRABAJO EN UN POLICLINICO DE SALUD  
OCUPACIONAL, AREQUIPA, 2017”**

**FIGURA 5**

**DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES SEGÚN PUESTO DE TRABAJO**



**FUENTE:** FICHA DE OBSERVACIÓN ESTRUCTURADA.

En la figura se muestra que el 87.33% de los trabajadores evaluados son operarios y sólo el 12.67% corresponden a trabajadores administrativos.



**“APLICACIÓN DE CRITERIOS E INSTRUMENTOS DE VALORACION DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO EN UN  
POLICLINICO DE SALUD OCUPACIONAL, AREQUIPA, 2017”**

**TABLA 10**

**CRITERIOS DE VALORACIÓN DE LA APTITUD SEGÚN PUESTO DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES**

Puesto	Criterio Clínico				Criterios brindados por la empresa				Criterio del puesto de trabajo				Criterio legal				Criterio ético			
	Si		No		Si		No		Si		No		Si		No		Si		No	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Operario	262	87.33	0	0.00	258	86.00	4	1.33	206	68.67	56	18.67	97	32.33	165	55.00	45	15.00	217	72.33
Administrativo	38	12.67	0	0.00	8	2.67	30	10.00	4	1.33	34	11.33	38	12.67	0	0.00	34	11.33	4	1.33
<b>TOTAL</b>	<b>300</b>	<b>100.00</b>	<b>0</b>	<b>0.00</b>	<b>266</b>	<b>88.67</b>	<b>34</b>	<b>11.33</b>	<b>210</b>	<b>70.00</b>	<b>90</b>	<b>30.00</b>	<b>135</b>	<b>45.00</b>	<b>165</b>	<b>55.00</b>	<b>79</b>	<b>26.33</b>	<b>221</b>	<b>73.67</b>
<b>Chi<sup>2</sup></b>	Sin valor				157.952				73.288				53.181				89.421			
<b>p</b>					0.000				0.000				0.000				0.000			

FUENTE: FICHA DE OBSERVACIÓN ESTRUCTURADA.

En la Tabla 10, se muestra que los criterios de valoración brindados por la empresa y los criterios de la aptitud del puesto de trabajo se aplicaron en mayor proporción para el personal operario.

En cambio, los criterios legales y éticos, se aplicaron con mayor frecuencia para el personal administrativo.

Con la prueba de Chi cuadrado, se demostró que la aplicación de los criterios de valoración de la aptitud brindados por la empresa, aquellos criterios relacionados al puesto de trabajo, los criterios legales y éticos, dependen del rubro laboral ( $p \leq 0.05$ ). Se comprobó que los criterios de valoración brindados por la empresa y de aptitud para el puesto son relevantes para la valoración de la aptitud para el trabajo del personal operario, mientras que los criterios legales y éticos se aplican con mayor frecuencia para el personal administrativo.



**“APLICACIÓN DE CRITERIOS E INSTRUMENTOS DE VALORACION DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO EN UN  
POLICLINICO DE SALUD OCUPACIONAL, AREQUIPA, 2017”**

**TABLA 11**

**INSTRUMENTOS DE VALORACIÓN DE LA APTITUD SEGÚN PUESTO DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES**

Instrumentos de valoración Puesto	GEMO				Análisis de puesto				Protocolos de valoración			
	Si		No		Si		No		Si		No	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Operario	216	72.00	46	15.33	239	79.67	23	7.67	173	57.67	89	29.67
Administrativo	23	7.67	15	5.00	0	0.00	38	12.67	32	10.67	6	2.00
<b>TOTAL</b>	<b>239</b>	<b>79.67</b>	<b>61</b>	<b>20.33</b>	<b>239</b>	<b>79.67</b>	<b>61</b>	<b>20.33</b>	<b>205</b>	<b>68.33</b>	<b>95</b>	<b>31.67</b>
<b>Chi<sup>2</sup></b>	9.841				170.479				5.069			
<b>p</b>	0.002				0.000				0.024			

FUENTE: FICHA DE OBSERVACIÓN ESTRUCTURADA.



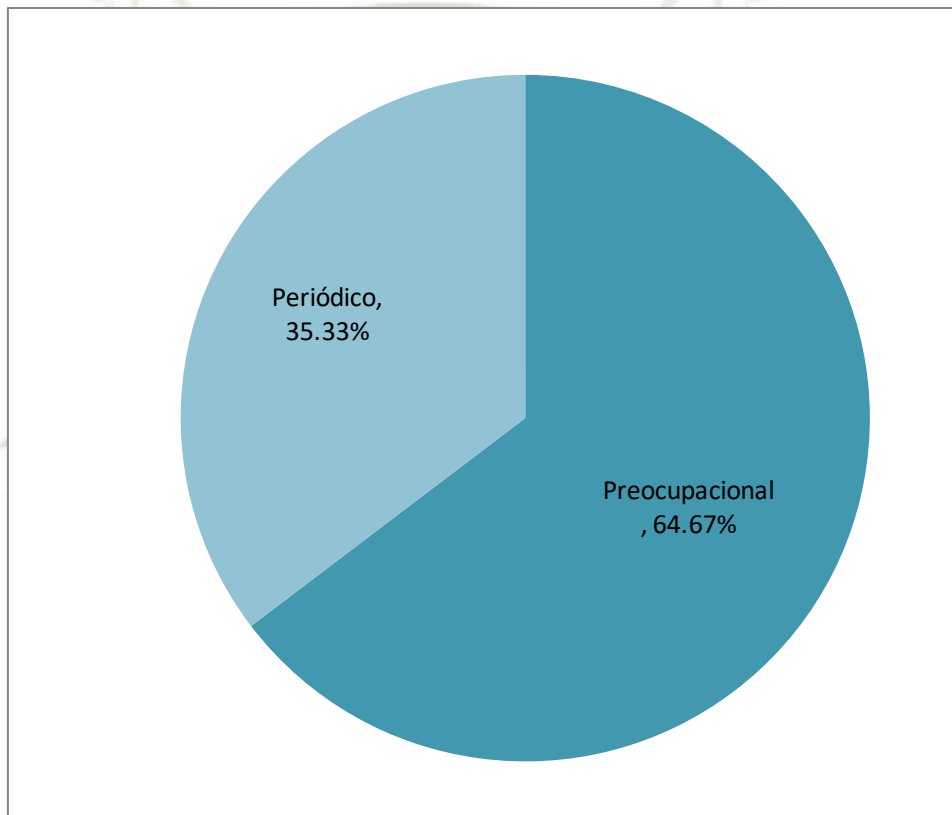
En la Tabla 11 se muestra que los instrumentos de valoración se aplican en mayor proporción en puestos de operario.

Al aplicar la prueba de Chi cuadrado, se demostró que la aplicación de todos los instrumentos de valoración de la aptitud para el trabajo es relevante para el personal operario.



**“APLICACIÓN DE CRITERIOS E INSTRUMENTOS DE VALORACION DE  
LA APTITUD PARA EL TRABAJO EN UN POLICLINICO DE SALUD  
OCUPACIONAL, AREQUIPA, 2017”**

**FIGURA 6  
DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES SEGÚN TIPO DE EXAMEN  
OCUPACIONAL**



**FUENTE:** FICHA DE OBSERVACIÓN ESTRUCTURADA.

En la figura se muestra que el 64.67% de las evaluaciones ocupacionales fueron exámenes de aptitud pre ocupacional y el 33.33% fueron exámenes periódicos. No se realizaron exámenes de retiro.

**“APLICACIÓN DE CRITERIOS E INSTRUMENTOS DE VALORACION DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO EN UN  
POLICLINICO DE SALUD OCUPACIONAL, AREQUIPA, 2017”**

**TABLA 12**

**CRITERIOS DE VALORACIÓN DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO SEGÚN TIPO DE EXAMEN OCUPACIONAL DE LOS  
TRABAJADORES**

Criterio de valoración  Examen SO	Criterio Clínico				Criterios brindados por la empresa				Criterio del puesto de trabajo				Criterio legal				Criterio ético			
	Si		No		Si		No		Si		No		Si		No		Si		No	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Preocupacional	194	64.67	0	0.00	193	64.33	1	0.33	137	45.67	57	19.00	62	20.67	132	44.00	6	2.00	188	62.67
Periódico	106	35.33	0	0.00	73	24.33	33	11.00	73	24.33	33	11.00	73	24.33	33	11.00	73	24.33	33	11.00
<b>TOTAL</b>	<b>300</b>	<b>100.00</b>	<b>0</b>	<b>0.00</b>	<b>266</b>	<b>88.67</b>	<b>34</b>	<b>11.33</b>	<b>210</b>	<b>70.00</b>	<b>90</b>	<b>30.00</b>	<b>135</b>	<b>45.00</b>	<b>165</b>	<b>55.00</b>	<b>79</b>	<b>26.33</b>	<b>221</b>	<b>73.67</b>
<b>Chi<sup>2</sup></b>	Sin valor				0.100				63.941				152.874				37.729			
<b>P</b>					0.425				0.000				0.000				0.000			

FUENTE: FICHA DE OBSERVACIÓN ESTRUCTURADA.

En la Tabla 12, que precede, se muestra que los criterios de valoración de la aptitud del puesto de trabajo se aplicaron en mayor proporción en los exámenes pre ocupacionales. A diferencia de los criterios legales y éticos, se aplicaron con mayor frecuencia en los exámenes periódicos.

Con la prueba de Chi cuadrado, se demostró que la aplicación de los criterios de valoración de la aptitud relacionados al puesto de trabajo, los criterios legales y éticos, están relacionados con del tipo de examen de aptitud ( $p \leq 0.05$ ). Se comprobó que los criterios de valoración de aptitud para el puesto de trabajo son relevantes en los exámenes pre ocupacionales, mientras que los criterios legales y éticos tienen mayor relevancia en los exámenes periódicos.





**“APLICACIÓN DE CRITERIOS E INSTRUMENTOS DE VALORACION DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO EN UN  
POLICLINICO DE SALUD OCUPACIONAL, AREQUIPA, 2017”**

**TABLA 13**

**INSTRUMENTOS DE VALORACIÓN DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO SEGÚN TIPO DE EXAMEN OCUPACIONAL DE  
LOS TRABAJADORES**

Instrumento de valoración Examen SO	GEMO				Análisis de puesto				Protocolos de valoración			
	Si		No		Si		No		Si		No	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Preocupacional	133	44.33	61	20.33	133	44.33	61	20.33	137	45.67	57	19.00
Periódico	106	35.33	0	0.00	106	35.33	0	0.00	68	22.67	38	12.67
<b>TOTAL</b>	<b>239</b>	<b>79.67</b>	<b>61</b>	<b>20.33</b>	<b>239</b>	<b>79.67</b>	<b>61</b>	<b>20.33</b>	<b>205</b>	<b>68.33</b>	<b>95</b>	<b>31.67</b>
<b>Chi<sup>2</sup></b>	41.837				41.837				1.325			
<b>P</b>	0.000				0.000				0.250			

FUENTE: FICHA DE OBSERVACIÓN ESTRUCTURADA.

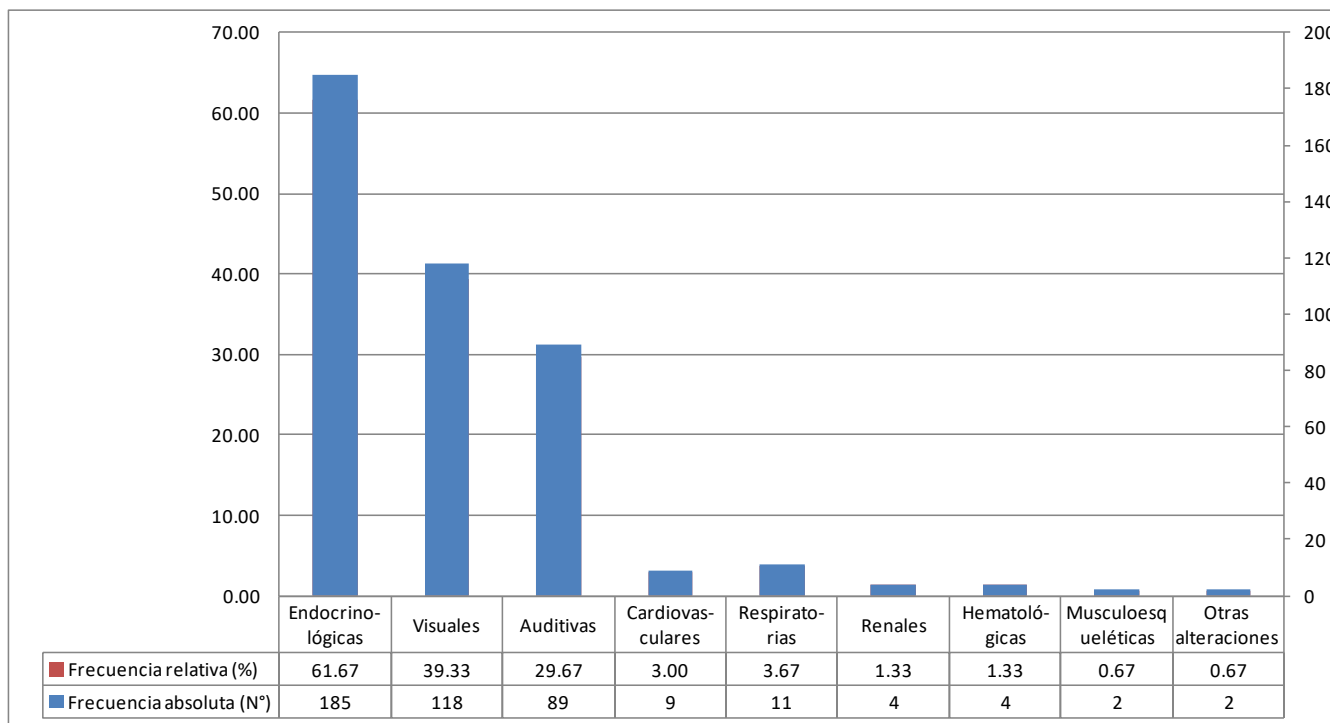
En la Tabla 13, que precede, se muestra que los instrumentos de valoración de la aptitud del puesto de trabajo: GEMO y Análisis de puesto se aplicaron en mayor proporción en los exámenes periódicos.

Con la prueba de Chi cuadrado, se demostró que la aplicación de los instrumentos de valoración de la aptitud para el trabajo tiene una relación con el tipo de examen de aptitud ( $p \leq 0.05$ ); siendo que los instrumentos GEMO y Análisis de puesto son aplicados en exámenes periódicos.



**“APLICACIÓN DE CRITERIOS E INSTRUMENTOS DE VALORACION DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO EN UN POLICLINICO DE SALUD OCUPACIONAL, AREQUIPA, 2017”**

**FIGURA 7  
DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES SEGÚN ALTERACIONES MÉDICAS DIAGNOSTICADAS**



FUENTE: FICHA DE OBSERVACIÓN ESTRUCTURADA.

En la figura 7, que antecede, se aprecia que las alteraciones endocrinológicas se presentaron con mayor frecuencia en los trabajadores evaluados. Estas alteraciones corresponden principalmente a sobrepeso y dislipidemias, siendo muy escasos los casos de obesidad (6 casos) e hiperglicemia (3 casos).

Las alteraciones visuales son segundas en frecuencia y corresponden en casi a la totalidad de casos a ametropías corregidas o sin corrección, se presentó 1 caso de discromatopsia y 1 caso de estrabismo.

Las alteraciones auditivas fueron trauma acústico e hipoacusia en similar proporción.

Las alteraciones cardiovasculares fueron en similar proporción casos de hipertensión arterial y casos de insuficiencia venosa profunda en miembros inferiores, además un caso de sobrecarga ventricular derecha.

Las alteraciones respiratorias demostraron obstrucción leve en el examen de espirometría.

Las alteraciones renales consistieron en valores de creatinina elevados.

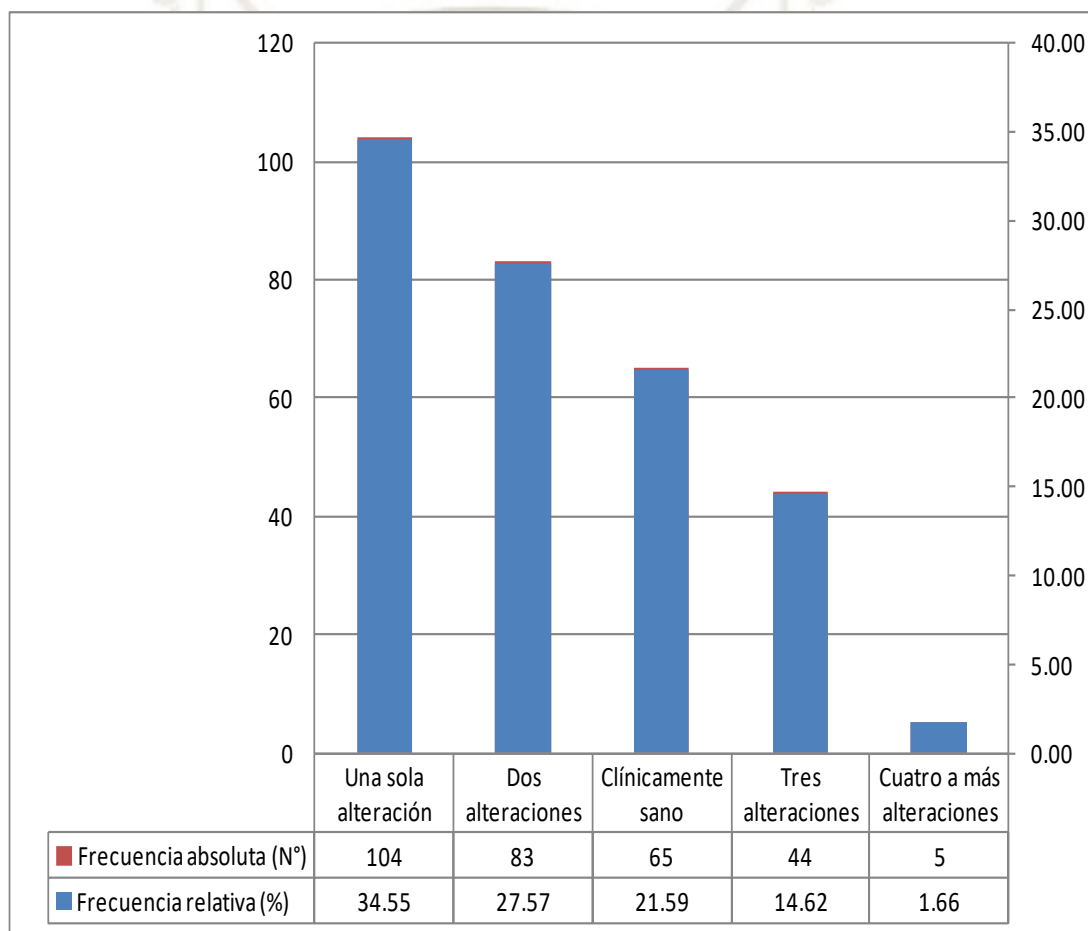
Las alteraciones hematológicas presentadas, fueron mayormente anemias y 1 caso de leucopenia.

Las alteraciones músculo esqueléticas consistieron en el diagnóstico de escoliosis y finalmente dentro de la clasificación “otras alteraciones” se consideró 1 caso de hernia umbilical y 1 una trabajadora gestante, que no fue considerada como clínicamente sana.



**“APLICACIÓN DE CRITERIOS E INSTRUMENTOS DE VALORACION DE  
LA APTITUD PARA EL TRABAJO EN UN POLICLINICO DE SALUD  
OCUPACIONAL, AREQUIPA, 2017”**

**FIGURA 8  
DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES SEGÚN DIAGNÓSTICO MÉDICO  
DE MORBILIDAD**



**FUENTE:** FICHA DE OBSERVACIÓN ESTRUCTURADA.

En la figura se puede observar que sólo el 21.59% de los trabajadores evaluados se encontraron clínicamente sanos. Con mayor frecuencia presentaron alguna alteración de salud (34.55%) y con menor frecuencia hasta cuatro alteraciones concomitantes (1.66%).

**“APLICACIÓN DE CRITERIOS E INSTRUMENTOS DE VALORACION DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO EN UN POLICLINICO DE SALUD OCUPACIONAL, AREQUIPA, 2017”**

**TABLA 14  
CRITERIOS DE VALORACIÓN DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO SEGÚN DIAGNÓSTICO MÉDICO DE MORBILIDAD DE LOS TRABAJADORES**

Criterio de valoración	Criterio Clínico				Criterios brindados por la empresa				Criterio del puesto de trabajo				Criterio legal				Criterio ético			
	Si		No		Si		No		Si		No		Si		No		Si		No	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Clínicamente sano	64	21.33	0	0.00	60	20.00	4	1.33	49	16.33	15	5.00	27	9.00	37	12.33	17	5.67	47	15.67
Una sola alteración	104	34.67	0	0.00	92	30.67	12	4.00	77	25.67	27	9.00	45	15.00	59	19.67	31	10.33	73	24.33
Dos alteraciones	83	27.67	0	0.00	69	23.00	14	4.67	52	17.33	31	10.33	40	13.33	43	14.33	24	8.00	59	19.67
Tres alteraciones	44	14.67	0	0.00	40	13.33	4	1.33	28	9.33	16	5.33	18	6.00	26	8.67	5	1.67	39	13.00
Cuatro a más alteraciones	5	1.67	0	0.00	5	1.67	0	0.00	4	1.33	1	0.33	5	1.67	0	0.00	2	0.67	3	1.00
<b>TOTAL</b>	<b>300</b>	<b>100.00</b>	<b>0</b>	<b>0.00</b>	<b>266</b>	<b>88.67</b>	<b>34</b>	<b>11.33</b>	<b>210</b>	<b>70.00</b>	<b>90</b>	<b>30.00</b>	<b>135</b>	<b>45.00</b>	<b>165</b>	<b>55.00</b>	<b>79</b>	<b>26.33</b>	<b>221</b>	<b>73.67</b>
<b>Chi<sup>2</sup></b>	Sin valor				5.039				11.221				7.081				6.498			
<b>p</b>					0.283				0.024				0.132				0.1365			

FUENTE: FICHA DE OBSERVACIÓN ESTRUCTURADA.

En la Tabla 14, se observa, que existen diferencias marcadas en la aplicación de los criterios de valoración de la aptitud brindados por la empresa y del puesto de trabajo, en todos los grupos evaluados.

Sin embargo, al aplicar la prueba de Chi cuadrado, se demostró que existe diferencia estadística significativa sólo en la aplicación de los criterios de valoración del puesto de trabajo ( $p \leq 0.05$ ). Es decir, que los criterios de valoración de la aptitud relacionados al puesto de trabajo son evaluados de manera prioritaria según el estado de salud del trabajador.



**“APLICACIÓN DE CRITERIOS E INSTRUMENTOS DE VALORACION DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO EN UN POLICLINICO DE SALUD OCUPACIONAL, AREQUIPA, 2017”**

**TABLA 15  
INSTRUMENTOS DE VALORACIÓN DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO SEGÚN DIAGNÓSTICO MÉDICO DE MORBILIDAD DE LOS TRABAJADORES**

Criterio de valoración <b>Morbilidad</b>	<b>GEMO</b>				<b>Análisis de puesto</b>				<b>Protocolos de valoración</b>			
	<b>Si</b>		<b>No</b>		<b>Si</b>		<b>No</b>		<b>Si</b>		<b>No</b>	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Clínicamente sano	24	8.00	40	13.33	20	6.67	44	14.67	31	10.33	33	11.00
Una sola alteración	103	34.33	1	0.33	95	31.67	9	3.00	88	29.33	16	5.33
Dos alteraciones	63	21.00	20	6.67	71	23.67	12	4.00	43	14.33	40	13.33
Tres alteraciones	44	14.67	0	0.00	44	14.67	0	0.00	38	12.67	6	2.00
Cuatro a más alteraciones	5	1.67	0	0.00	5	1.67	0	0.00	5	1.67	0	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>239</b>	<b>79.67</b>	<b>61</b>	<b>20.33</b>	<b>235</b>	<b>78.33</b>	<b>65</b>	<b>21.67</b>	<b>205</b>	<b>68.33</b>	<b>95</b>	<b>31.67</b>
<b>Chi<sup>2</sup></b>	107.412				110.065				43.852			
<b>p</b>	0.000				0.000				0.000			

FUENTE: FICHA DE OBSERVACIÓN ESTRUCTURADA.



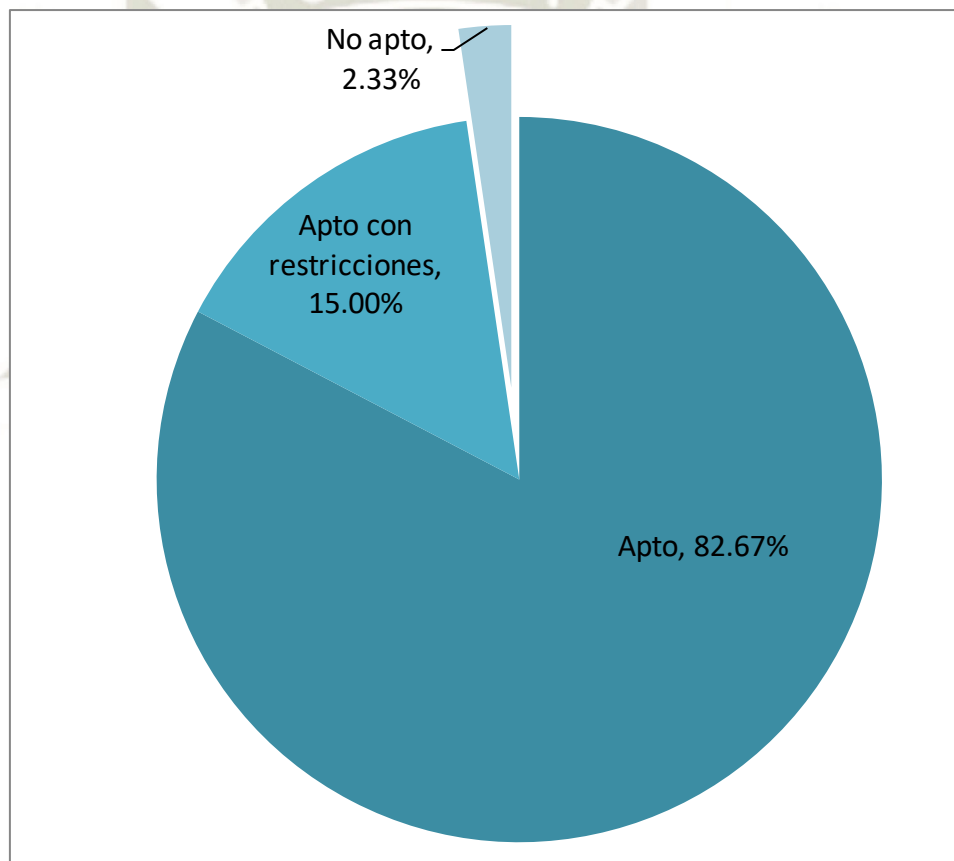
En la Tabla 15, se observa, que los instrumentos de valoración se aplican con mayor frecuencia en aquellos trabajadores que tienen morbilidad; y a medida que más alteraciones presentan se utilizan más instrumentos.

Al aplicar la prueba de Chi cuadrado, se demostró que existe diferencia estadística significativa en la aplicación de los instrumentos de valoración del puesto de trabajo ( $p \leq 0.05$ ). Por lo tanto, los instrumentos de valoración de la aptitud para el trabajo se aplican teniendo en cuenta el estado de salud del trabajador.



**“APLICACIÓN DE CRITERIOS E INSTRUMENTOS DE VALORACION DE  
LA APTITUD PARA EL TRABAJO EN UN POLICLINICO DE SALUD  
OCUPACIONAL, AREQUIPA, 2017”**

**FIGURA 9  
CATEGORÍA DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO DE LOS  
TRABAJADORES**



**FUENTE:** FICHA DE OBSERVACIÓN ESTRUCTURADA.

La figura 9, muestra que el 82.67% de los trabajadores se encontraron aptos para el trabajo, 15.00% aptos con restricciones y el 2.33% no aptos.

**“APLICACIÓN DE CRITERIOS E INSTRUMENTOS DE VALORACION DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO EN UN POLICLINICO DE SALUD OCUPACIONAL, AREQUIPA, 2017”**

**TABLA 16**

**CRITERIOS DE VALORACIÓN DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO SEGÚN CATEGORIA DE APTITUD PARA EL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES**

Sexo	Criterio de valoración		Criterio Clínico				Criterios brindados por la empresa				Criterio del puesto de trabajo				Criterio legal				Criterio ético			
			Si		No		Si		No		Si		No		Si		No		Si		No	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Apto	248	82.67	0	0.00	218	72.67	30	10.00	188	62.67	60	20.00	100	33.33	148	49.33	70	23.33	178	59.33		
Apto con restricciones	45	15.00	0	0.00	41	13.67	4	1.33	16	5.33	29	9.67	31	10.33	14	4.67	6	2.00	39	13.00		
No apto	7	2.33	0	0.00	7	2.33	0	0.00	6	2.00	1	0.33	4	1.33	3	1.00	3	1.00	4	1.33		
<b>TOTAL</b>	<b>300</b>	<b>100.00</b>	<b>0</b>	<b>0.00</b>	<b>266</b>	<b>88.67</b>	<b>34</b>	<b>11.33</b>	<b>210</b>	<b>70.00</b>	<b>90</b>	<b>30.00</b>	<b>135</b>	<b>45.00</b>	<b>165</b>	<b>55.00</b>	<b>79</b>	<b>26.33</b>	<b>221</b>	<b>73.67</b>		
<b>Chi<sup>2</sup></b>	Sin valor				1.306				30.228				12.985				5.363					
<b>p</b>					0.520				0.000				0.002				0.068					

FUENTE: FICHA DE OBSERVACIÓN ESTRUCTURADA.

En la Tabla 16, se evidencia que la aptitud para el trabajo no se relaciona con los criterios de valoración que brindó la empresa. Al aplicar la prueba de Chi cuadrado no se encontró una diferencia estadística significativa entre los trabajadores que se valoraron con este criterio y aquellos trabajadores que no ( $p > 0.05$ ).

Pero si se puede apreciar que la aptitud para el trabajo se relaciona con el criterio de evaluación del puesto que se utilizó y el criterio legal. Aplicando la prueba de Chi cuadrado se encontró una diferencia estadística significativa entre los trabajadores que se valoraron con estos criterios y aquellos trabajadores no ( $p > 0.05$ ); interpretando que la valoración de la aptitud laboral del trabajador está relacionada con el criterio de evaluación del puesto de trabajo y los criterios legales.

Respecto al criterio ético, al aplicar la prueba de Chi cuadrado no se encontró una diferencia estadística significativa entre los trabajadores que se valoraron con este criterio y aquellos trabajadores que no ( $p > 0.05$ ). Sin embargo, por el valor marginal de  $p$ , se puede afirmar que si se incrementara el número de trabajadores es probable que este criterio de valoración se relacione con la aptitud para el trabajo.



**“APLICACIÓN DE CRITERIOS E INSTRUMENTOS DE VALORACION DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO EN UN POLICLINICO DE SALUD OCUPACIONAL, AREQUIPA, 2017”**

**TABLA 17**

**INSTRUMENTOS DE VALORACIÓN DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO SEGÚN CATEGORÍA DE APTITUD PARA EL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES**

Instrumento de valoración Criterio	GEMO				Análisis de puesto				Protocolos de valoración			
	Si		No		Si		No		Si		No	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Apto	187	62.33	61	20.33	187	62.33	61	20.33	153	51.00	95	31.67
Apto con restricciones	45	15.00	0	0.00	45	15.00	0	0.00	45	15.00	0	0.00
No apto	7	2.33	0	0.00	7	2.33	0	0.00	7	2.33	0	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>239</b>	<b>79.67</b>	<b>61</b>	<b>20.33</b>	<b>239</b>	<b>79.67</b>	<b>61</b>	<b>20.33</b>	<b>205</b>	<b>68.33</b>	<b>95</b>	<b>31.67</b>
<b>Chi<sup>2</sup></b>	16.150				16.150				29.150			
<b>p</b>	0.000				0.000				0.000			

FUENTE: FICHA DE OBSERVACIÓN ESTRUCTURADA.

En la Tabla 17, se evidencia que la aptitud para el trabajo se relaciona con los instrumentos de valoración que se aplicaron; teniendo que para aquellos trabajadores aptos con restricción y no aptos se aplicaron todos los instrumentos de valoración: GEMO, Análisis de puesto y protocolos diversos.

Al aplicar la prueba de Chi cuadrado se encontró una diferencia estadística significativa entre los trabajadores que se valoraron con estos instrumentos y aquellos trabajadores que no ( $p > 0.05$ ). Por lo tanto, la valoración de la aptitud para el trabajo se relaciona con los instrumentos de valoración que se apliquen.



**“APLICACIÓN DE CRITERIOS E INSTRUMENTOS DE VALORACION DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO EN UN  
POLICLINICO DE SALUD OCUPACIONAL, AREQUIPA, 2017”**

**TABLA 18**

**CONSOLIDADO DE CRITERIOS DE VALORACIÓN DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO SEGÚN CARACTERÍSTICAS DE  
LOS TRABAJADORES**

Criterios de valoración	Características de los trabajadores						Categoría de aptitud para el trabajo
	Sexo	Edad	Rubro laboral	Puesto de trabajo	Tipo de examen SO	Diagnóstico médico de morbilidad	
Criterio clínico	El criterio clínico se aplicó en todas las evaluaciones						
Criterios brindados por la empresa	p ≤ 0.05		p ≤ 0.05	p ≤ 0.05			
Evaluación del puesto de trabajo		p ≤ 0.05	p ≤ 0.05	p ≤ 0.05	p ≤ 0.05	p ≤ 0.05	p ≤ 0.05
Criterio legal	p ≤ 0.05	p ≤ 0.05	p ≤ 0.05	p ≤ 0.05	p ≤ 0.05		p ≤ 0.05
Criterio ético	p ≤ 0.05	p ≤ 0.05	p ≤ 0.05	p ≤ 0.05	p ≤ 0.05		

**FUENTE:** FICHA DE OBSERVACIÓN ESTRUCTURADA.

Finalmente, en la Tabla 18 se ha realizado un consolidado de los criterios de valoración de la aptitud para el trabajo según sexo, edad, rubro laboral, puesto de trabajo, tipo de examen ocupacional, diagnóstico médico de morbilidad y la categoría de la aptitud para el trabajo.

Se aprecia que la aplicación del criterio clínico se realiza en todas las evaluaciones para valorar la aptitud laboral.

La aplicación de los criterios brindados por la empresa se relaciona con el sexo del trabajador, su rubro laboral y puesto de trabajo.

La aplicación de los criterios de evaluación del puesto de trabajo está relacionada con la edad del trabajador, su rubro laboral, puesto de trabajo, tipo de examen de salud ocupacional, diagnóstico médico y la categoría de la aptitud para el trabajo. Cabe resaltar que éste es el único criterio que no se relaciona al sexo del trabajador; también es el único criterio cuya aplicación depende de la morbilidad del trabajador.

La aplicación de los criterios legales y éticos se relacionan con el sexo y la edad del trabajador, además de su rubro laboral, puesto de trabajo y tipo de examen de salud ocupacional. El criterio legal, además se relaciona con la categoría de aptitud para el trabajo.



**“APLICACIÓN DE CRITERIOS E INSTRUMENTOS DE VALORACION DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO EN UN  
POLICLINICO DE SALUD OCUPACIONAL, AREQUIPA, 2017”**

**TABLA 19**

**CONSOLIDADO DE INSTRUMENTOS DE VALORACIÓN DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO SEGÚN  
CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJADORES**

Instrumentos de valoración	Características de los trabajadores						Categoría de aptitud para el trabajo
	Sexo	Edad	Rubro laboral	Puesto de trabajo	Tipo de examen SO	Diagnóstico médico de morbilidad	
GEMO			$p \leq 0.05$	$p \leq 0.05$	$p \leq 0.05$	$p \leq 0.05$	$p \leq 0.05$
Análisis de puesto			$p \leq 0.05$	$p \leq 0.05$	$p \leq 0.05$	$p \leq 0.05$	$p \leq 0.05$
Protocolos de valoración	$p \leq 0.05$	$p \leq 0.05$		$p \leq 0.05$		$p \leq 0.05$	$p \leq 0.05$

**FUENTE:** FICHA DE OBSERVACIÓN ESTRUCTURADA.

Finalmente, en la Tabla 19 se presenta un consolidado de los instrumentos de valoración de la aptitud para el trabajo según sexo, edad, rubro laboral, puesto de trabajo, tipo de examen ocupacional, diagnóstico médico de morbilidad y las categorías de la aptitud para el trabajo.

Se puede apreciar que la aplicación de las Guías de Evaluación Médico Ocupacional del Ministerio de Salud (GEMO) y la aplicación del Instrumento de Análisis de puesto dependió del rubro laboral, puesto de trabajo, tipo de examen, morbilidad del trabajador y los criterios de aptitud para el trabajo.

La aplicación de otros protocolos de valoración, estuvo principalmente relacionados con la edad y el sexo del trabajador, así como con el puesto de trabajo.



## DISCUSIÓN

Gadea (2015) en su comentario de Buenas Prácticas de Valoración de la Aptitud para el trabajo identificó que “la evaluación de las capacidades psicofísicas del trabajador debe realizarse en relación con las funciones esenciales del trabajo, entendiendo por éstas aquellas que son imprescindibles para la realización de una tarea y sin las cuales ésta no tendría sentido”. Y determina que la evaluación ha de realizarse de acuerdo con criterios e instrumentos específicos, preestablecidos y validados<sup>35</sup>.

Bajo este preámbulo, se puede afirmar que los médicos de Salud Ocupacional deben identificar algunos criterios e instrumentos para poder valorar la aptitud médica para el trabajo; y dado que no existe una normativa para ello, el médico es quien debe tomar una decisión discrecional de la aplicación de algunos o varios criterios e instrumentos válidos para realizar la evaluación.

Para lograrlo, debería establecer una sistematización de los criterios e instrumentos de uso posible, de forma tal que a la hora de valorar la aptitud para trabajar se realice un proceso estandarizado para cada caso atendido.

Consol Serra y Cols<sup>36</sup> identificaron cinco grandes criterios con sus respectivos instrumentos de valoración de la aptitud para el trabajo: 1) capacidad, 2) riesgo de seguridad y salud 3) económicos, 4) éticos; y 5) legales. Y Dietl y Asúnsolo<sup>37</sup> presentaron cinco criterios y sus instrumentos; los cuales han sido adoptados por

---

<sup>35</sup> Instituto Nacional de la Seguridad Social. *Manual de evaluación de requerimientos para la valoración de la capacidad laboral*. España: Instituto Nacional de la Seguridad Social; 2014.

<sup>36</sup> Sociedad Vasca de Medicina para el Trabajo. *La aptitud laboral: controversias y consecuencias. La visión del Médico del SP Propio*. España: Sociedad Vasca de Medicina para el Trabajo; 2013.

<sup>37</sup> Sociedad de Medicina Ocupacional y Medio Ambiente. *Guía de buenas prácticas para la valoración de la aptitud médica ocupacional*. [http://somoma.org/estudio/assets/uploads/files/3da23-Guia--VAMO---SOMOMA-2014-\(4\).pdf](http://somoma.org/estudio/assets/uploads/files/3da23-Guia--VAMO---SOMOMA-2014-(4).pdf) (accessed 15 February 2017)

la Sociedad de Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente del Perú<sup>38</sup>: 1) criterio clínico ocupacional, 2) conocimiento del puesto, 3) brindados por la empresa, 4) legal y 5) ético.

En este sentido, el presente estudio trata de analizar la aplicación de los criterios e instrumentos de valoración de la aptitud para el trabajo, en un policlínico de salud ocupacional en Arequipa durante el año 2017, y así conocer cómo se aplican de manera empírica dada la inexistencia de protocolos según edad, sexo, puesto de trabajo, etc.

Respecto a los criterios aplicados, se encontró que el criterio clínico, fue el criterio de valoración de la aptitud para el trabajo que se aplicó a todos los trabajadores evaluados, además que para valorar la aptitud en el trabajo se utilizaron por lo menos tres criterios a más siendo los tres criterios más utilizados de manera conjunta para la valoración de la aptitud para el trabajo el criterio clínico, evaluación del puesto de trabajo y aquellos criterios brindados por la empresa.

También se apreció que la aplicación de los criterios brindados por la empresa se relacionaron al sexo del trabajador, su rubro laboral y puesto de trabajo; siendo más aplicados en mujeres, rubro de construcción y los puestos de trabajo de operarios.

La aplicación de los criterios de evaluación del puesto de trabajo se relacionó a la edad del trabajador, su rubro laboral, puesto de trabajo, tipo de examen de salud ocupacional, diagnóstico médico y criterios de valoración de la aptitud para el trabajo. Cabe resaltar que éste es el único criterio que no se relaciona al sexo del trabajador; también es el único criterio cuya aplicación se relacionó a la morbilidad del trabajador; dato importante ya que muchas veces la morbilidad del trabajador define su aptitud o aptitud con restricciones al momento de su evaluación.

La aplicación de los criterios legales y éticos tuvieron relación con el sexo y la edad del trabajador, además de su rubro laboral, puesto de trabajo, tipo de examen de

---

<sup>38</sup> García A. *Vigilancia de la Salud de los Trabajadores, Aspectos Clínicos y Jurídicos de los Reconocimientos en el Trabajo*. España: Wolters Kluwer; 2009.



salud ocupacional y para el criterio legal además con las categorías de aptitud para el trabajo.

En este último punto resulta indispensable mencionar que las categorías de la valoración de la aptitud para el trabajo si dependen mucho de los criterios con los que se valora al trabajador en el examen ocupacional<sup>39</sup>; así de Kort en un estudio encontró que el porcentaje de no aptos para candidatos a diferentes puestos de funcionarios era del 0.6%, siendo más elevado para las categorías de trabajo con componente de seguridad pública y altas demandas físicas, pero en ningún caso excediendo el 4%. El porcentaje de no aptos difería sustancialmente entre distintas categorías de trabajo, pero muy poco entre distintas categorías de diagnóstico médico, exceptuando el diagnóstico psiquiátrico/psicológico<sup>40</sup>.

Con este antecedente, definitivamente resultó necesario analizar con qué criterios e instrumentos de valoración se relacionan las categorías de aptitud; por lo tanto, en el presente estudio se evidenció que la aptitud para el trabajo no se relaciona con el criterio clínico de valoración aplicado; dado que todos los trabajadores, independientemente de su aptitud fueron valorados mediante el criterio clínico. Tampoco se relacionó con los criterios de valoración que brindó la empresa ni el criterio ético. De manera similar al estudio realizado por de Kort la aptitud para el trabajo se relacionó con el criterio de evaluación del puesto que se utilizó y además también se relacionó con los criterios legales de valoración utilizados por el médico de salud ocupacional.

En la valoración de la aptitud médica ocupacional un criterio importante a considerar es el aspecto legal del país, las leyes generales anti discriminación, leyes que regulan la confidencialidad, el derecho a la información, el consentimiento informado, uso de drogas ilegales, etc. Existe además normativa específica que

---

<sup>39</sup> Alamillos P, Andani J, Cabrera MA, Chirivella J, Collazos A, Fernández M, et al. *Guía de criterios de aptitud para trabajadores del ámbito sanitario*. Madrid: Escuela Nacional de Medicina del Trabajo, Instituto de Salud Carlos III, Ministerio de Economía y Competitividad; 2014.

<sup>40</sup> De Kort W, Van Dijk F. Preventive effectiveness of pre-employment medical assessments. *Occup Environ Med* 1997; 54: 1-6.

rigen ciertas ocupacional, especialmente aquellas en que la seguridad, en especial la seguridad pública, es clave, como es el caso de los conductores profesionales, pilotos, discapacitados, trabajadores en minas, trabajadoras gestantes, manipuladores de alimentos, etc. y toda normativa o guía autorizadas relacionada a un puesto de trabajo o condiciones de trabajo en particular deben ser consideradas<sup>41</sup>.

Para Gomero, la valoración de la aptitud para trabajar no esta justificada en ningún caso ni como un método de selección de los individuos más capaces para realizar una determinada tarea ni mucho menos para identificar a las personas resistentes a eventuales riesgos presentes en el trabajo<sup>42</sup>. Por lo tanto, la valoración de la aptitud para trabajar debe realizarse preservando los derechos de no discriminación, confidencialidad, intimidad, información y equidad.

Serra y colaboradores constataron que sólo el 50% de los artículos acerca de salud ocupacional hacen algún tipo de mención (aunque sea breve) a criterios éticos o legales (frente a más de un 80% en el resto de artículos). Sin embargo, para los artículos con enfoque por patologías, los criterios legales y los éticos son los más mencionados. Esta diferencia es debida a que cuando se habla de patologías lo prioritario es proteger los derechos del individuo, mientras que cuando se trata de ocupaciones con componente elevado de riesgo lo primordial es proteger la seguridad de las personas<sup>43</sup>.

Por este motivo, dentro de la vigilancia de salud de los trabajadores, se realizan evaluaciones médicas de la salud que entrañen riesgos susceptibles de provocar perjuicios para su salud o de contribuir a tales perjuicios. El contenido de esta

---

<sup>41</sup> García A. *Vigilancia de la Salud de los Trabajadores, Aspectos Clínicos y Jurídicos de los Reconocimientos en el Trabajo*. España: Wolters Kluwer; 2009.

<sup>42</sup> Alamillos P, Andani J, Cabrera MA, Chirivella J, Collazos A, Fernández M, et al. *Guía de criterios de aptitud para trabajadores del ámbito sanitario*. Madrid: Escuela Nacional de Medicina del Trabajo, Instituto de Salud Carlos III, Ministerio de Economía y Competitividad; 2014.

<sup>43</sup> Gestión del Riesgo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú (MTPE)

evaluación/examen médico ocupacional debe de ser elaborado conociendo los peligros y riesgos de los puestos de trabajo a donde se postulara incluyendo<sup>44</sup>:

- Solicitud de pruebas o exámenes auxiliares
- Solicitud de los exámenes normados según la legislación vigente
- Indicación de vacunación correspondiente a algún peligro biológico que esté relacionado al puesto de trabajo
- Evaluación de la capacidad física, especialmente en ocupaciones con una demanda física elevada
- Evaluación de la adaptabilidad al puesto de trabajo para aquellas personas que presenten alguna discapacidad
- Evaluación de la aptitud psicológica

Para el Ministerio de Salud del Perú, en la evaluación médico ocupacional se deben utilizar instrumentos (Guía Exámenes Médico Ocupacionales GEMO), que permitan materializar, en parte, los criterios utilizados en las evaluaciones de la aptitud para el trabajo. En el Perú las GEMO contienen una Ficha Clínica Ocupacional, la Ficha Psicológica y los Exámenes Complementarios a ser solicitados<sup>45</sup>.

En esta investigación, se identificó que los instrumentos utilizados para la valoración de la aptitud para el trabajo, que se aplicaron con mayor frecuencia fueron la Guía de Exámenes Médico Ocupacionales del Ministerio de Salud y la Ficha de análisis de puestos. También se aplicaron algunos protocolos de valoración musculoesquelética, entre otros y no se aplicó ningún instrumento en el 18.67% de las valoraciones, siendo únicamente una valoración médica clínica sin soporte instrumental. En ninguno de los casos de valoración de la aptitud para el trabajo se utilizaron cuestionarios tipo test psicológicos, test de fatiga, somnolencia, estrés, etc. Tampoco se utilizaron listas de exclusión provistas por las empresas.

---

<sup>44</sup> Alamillos P, Andani J, Cabrera MA, Chirivella J, Collazos A, Fernández M, et al. *Guía de criterios de aptitud para trabajadores del ámbito sanitario*. Madrid: Escuela Nacional de Medicina del Trabajo, Instituto de Salud Carlos III, Ministerio de Economía y Competitividad; 2014.

<sup>45</sup> De Kort W, Van Dijk F. Preventive effectiveness of pre-employment medical assessments. *Occup Environ Med* 1997; 54: 1-6.



La Guía de Exámenes Médico Ocupacionales del Ministerio de Salud se relacionó con el rubro laboral, el puesto de trabajo, tipo de examen, la morbilidad y los criterios de valoración del puesto de trabajo; de manera similar a la Ficha de análisis de puestos; que en muchos casos se aplican de manera conjunta.

Otros instrumentos, denominados en la investigación como Protocolos de valoración se relacionan con el sexo y edad de los trabajadores; así como el puesto de trabajo, la morbilidad y criterios de aptitud para el trabajo.

Respecto a la aplicación de estos instrumentos, como parte de la vigilancia de salud de los trabajadores, diversas autoridades han mencionado la necesidad de realizar evaluaciones cualitativas de los agentes o factores de riesgo de naturaleza físico, químico y biológicos<sup>46, 47, 48, 49</sup> y también evaluaciones cuantitativas para aquellos agentes o factores de riesgos físicos y químicos en los que se precise medir las intensidades, concentraciones o nivel de presencia<sup>50, 51, 52, 53, 54, 55</sup>. Por lo tanto, el médico de salud ocupacional debería además utilizar perfiles de puesto y también los conocidos profesiogramas<sup>56, 57</sup>.

---

<sup>46</sup> National Institut for Occupational Safety and Health de los EE.UU. (NIOSH).

<sup>47</sup> Occupational Safety y Health Administration de los EE.UU. (OSHA).

<sup>48</sup> OPS. Higiene Ocupacional establecidas por la Autoridad de Salud en el Manual de Enfermedades Relacionadas al Trabajo. Brasil: OPS; 2005.

<sup>49</sup> Reglamento de la Seguridad y Salud en el Trabajo (D.S. N° 009-2005/TR).

<sup>50</sup> Recomendación N° 171 de la OIT sobre los Servicios de la Salud en el Trabajo

<sup>51</sup> Documento Técnico "Protocolo de exámenes médico ocupacionales y guías de diagnóstico de los exámenes médicos obligatorios por actividad". (RM N° 312-2011 MINSA, 2011)

<sup>52</sup> Reglamento del Capítulo VII de la Higiene y Seguridad de los Ambientes de Trabajo (Ley N° 26842)

<sup>53</sup> Ley General de Salud, y de evaluaciones específicas, para los factores de riesgos psicosociales y disergonómicos relacionadas con las características y el rol del trabajo, y con la organización del trabajo. (Ley N°26842)

<sup>54</sup> M, Dietl M, Asúnolo A. Criterios de valoración de la aptitud según profesiones. Medicina y Seguridad del Trabajo 2011; 57(223): 161-173.

<sup>55</sup> Sentencia RJ 1990, 3937 (Tribunal Supremo Español).

<sup>56</sup> Gomero R et al. Controversias relacionadas al examen médico pre-ocupacional. *Revista Médica Herediana* 2007; 18(1): 28-33.

<sup>57</sup> Serra C, Rodríguez M, Delclos G, Plana M, Gomez L, Benavides F. Criteria and methods used for the assessment of fitness for work: a systematic review. *Occup Environ Med* 2015; 64: 304–312.



## CAPÍTULO IV

# CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### PRIMERA

El criterio de valoración de la aptitud para el trabajo que se aplicó a todos los trabajadores evaluados fue el criterio clínico; mientras que el criterio, que se aplicó en la valoración de la aptitud, con menos frecuencia fue el criterio ético. Se utilizaron por lo menos tres criterios a más en las evaluaciones y los criterios brindados por la empresa no se aplicaron conjuntamente con los criterios éticos en ninguna de las evaluaciones.

### SEGUNDA

Los instrumentos utilizados para la valoración de la aptitud para el trabajo, que se aplicaron con mayor frecuencia fueron la Guía de Exámenes Médico Ocupacionales del Ministerio de Salud y la Ficha de análisis de puestos. En ninguno de los casos de valoración de la aptitud para el trabajo se utilizaron cuestionarios tipo Test psicológicos, test de fatiga, somnolencia, estrés, etc. Tampoco se utilizaron listas de exclusión provistas por las empresas.

### TERCERA

La aplicación de los criterios brindados por la empresa se relacionó con el sexo del trabajador, su rubro laboral y puesto de trabajo. La aplicación de los criterios de evaluación del puesto de trabajo tuvo relación con la edad del trabajador, su rubro laboral, puesto de trabajo, tipo de examen de salud ocupacional, diagnóstico médico y categoría de aptitud para el trabajo. Cabe resaltar que éste es el único criterio que no se relacionó al sexo del trabajador; también es el único criterio cuya aplicación dependió de la morbilidad el trabajador. La aplicación de los criterios legales y éticos dependieron del sexo y la edad del trabajador, además de su rubro

laboral, puesto de trabajo y tipo de examen de salud ocupacional; finalmente el criterio legal, también se relacionó con la categoría de aptitud laboral.

#### **CUARTA**

La aplicación de la Guía de Exámenes Médico Ocupacionales del Ministerio de Salud y de la Ficha de análisis de puestos se relacionó con el rubro laboral, puesto de trabajo, tipo de examen ocupacional, morbilidad del trabajador y categorías de aptitud para el trabajo. La aplicación de otros Protocolos de valoración se relacionó con el sexo, la edad, el puesto laboral, la morbilidad y las categorías de valoración de la aptitud.



## RECOMENDACIONES

### **Para el Ministerio de Salud – Gerencia Regional de Salud de Arequipa:**

1. Que, se pueda establecer de manera clara y mediante normatividad del Ministerio de Salud los criterios e instrumentos a ser aplicados en la valoración de la aptitud laboral, evitando que algunos médicos encargados de salud ocupacional utilicen algunos criterios e instrumentos y otros no. Pues se hace necesario unificar criterios para evitar que exista discriminación al momento de evaluar aptitud laboral. También que el uso de instrumentos para valoración de la aptitud laboral se unifique a través de una guía de práctica clínica, que además favorecerá la mejor valoración del trabajador evitando que sea expuesto a riesgos para su seguridad y salud y la de los demás. Estas propuestas podrían normatizarse a través de Directivas Sanitarias de alcance nacional o regional y ser de uso obligatorio de todo el personal médico responsable de realizar evaluaciones de salud ocupacional.
2. Que se realice un estudio analítico acerca de la aplicación de criterios éticos en la valoración de la aptitud para el trabajo en nuestro medio, que de manera muy detallada describa que criterios éticos se aplican, con qué frecuencia y con qué características del trabajador y del trabajo se relacionan.

### **Para la Universidad:**

3. Que se incida en la docencia de temas relacionados a los criterios éticos y legales relacionados a la valoración de la aptitud para el trabajo, pues poco se conoce de ellos y por tanto no se aplican con frecuencia.
4. Que en la formación de post grado de salud ocupacional se promueva la aplicación de criterios e instrumentos de valoración de la aptitud para el trabajo, con más base legal internacional, dado que en nuestro país la legislación al respecto es aún incipiente.

### **Para los establecimientos de salud que brindan servicios de salud ocupacional:**

5. Que al momento de iniciar la evaluación de trabajadores de una empresa, se coordine con ésta el uso de listas de exclusión o algún criterio especial y de no brindar criterios, se debe anotar este acápite en la ficha clínica del trabajador.
6. Que el Policlínico en el que se realizó el estudio, se inicio la aplicación de instrumentos de manera protocolizada de acuerdo a la edad, sexo y morbilidad.





## BIBLIOGRAFÍA

### Libros

1. Consol Serra, Pere Boix, Jaume de Montserrat, Elisabet Purtí, Mari Cruz Rodríguez, Manel Plana, Fernando G. Benavides. 2011. Valoración de la Aptitud para Trabajar. España.
2. Consol Serra. 2015. Criterios, métodos y principios de la valoración de la aptitud para trabajar. Centro de investigación en salud laboral, Bilbao España.
3. Cowell JW 1986. Guidelines for fitness-to-work examinations. CMAJ. 1986; 135(9): 985-8
4. Davies W. Fitness for Work. En: Snashall D, Pate D editores. 2013. ABC of occupational and environmental medicine. Second edition. Reino Unido. BMJ Books. Año 2013. p. 17-23.
5. Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española. 1992- Vigésima primera edición. Espasa Calpe.

### Hemerografía

1. Alamillos P, Andani J, Cabrera MA, Chirivella J, Collazos A, Fernández M, Fernández N, Fuente MT, Muro I, Ranchal A, Santo Domingo S. 2014. Guía de criterios de aptitud para trabajadores del ámbito sanitario Escuela Nacional de Medicina del Trabajo. Instituto de Salud Carlos III. Ministerio de Economía y Competitividad. Madrid.
2. de Kort WL, van Dijk FJ. Preventive effectiveness of pre-employment medical assessments. Occup Environ Med. 1997;54:1–6. doi: 10.1136/oem.54.1.1.
3. Dietl M, Asúnsolo A. 2011. Criterios de valoración de la aptitud según profesiones. Med Segur Trab (Internet) 2011; 57 (223): 161-173
4. Gadea R. 2015. ¿Qué es una buena valoración de aptitud para trabajar?. L'Institut Sindical de Treball, Ambient i Salut (ISTAS). Cataluña, España.
5. García Serrano A. 2014. Vigilancia de la Salud de los Trabajadores, Aspectos Clínicos y Jurídicos de los Reconocimientos en el Trabajo, Ana, España.

6. Gestión del Riesgo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú (MTPE)
7. Guía de criterios de aptitud para trabajadores del ámbito sanitario. 2017. Escuela Nacional de Medicina del Trabajo. Instituto de Salud Carlos III. Ministerio de Economía y Competitividad. Madrid. España.
8. Higiene Ocupacional establecidas por la Autoridad de Salud en el Manual de Enfermedades Relacionadas al Trabajo, OPS Brasil, 2005
9. Instituto Nacional de la Seguridad Social. 2014. Manual de evaluación de requerimientos para la valoración de la capacidad laboral. España.
10. Ministerio de Sanidad y Consumo. 2009. Protocolos de vigilancia sanitaria específica: Manejo Manual de Cargas. Madrid.
11. Ministerio de Sanidad y Consumo. 2010. Protocolos de vigilancia sanitaria específica: Posturas Forzadas. Madrid.
12. *National Institut for Occupational Safety and Health* de los EE.UU. (NIOSH)
13. *Occupational Safety y Health Administration* de los EE.UU. (OSHA).
14. Sociedad Vasca de Medicina para el Trabajo. 2013. La aptitud laboral: controversias y consecuencias. La visión del Médico del SP Propio. Bilbao España,
15. Oficina Internacional del Trabajo. 1998. Principios directivos técnicos y éticos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores. 1998. OIT (Serie Seguridad y Salud en el Trabajo, num.72): Ginebra, 1998. pp 23.
16. Ruiz-Frutos C, García A M, Delclos J, G Benavides F. 2015. Salud laboral, conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. Elsevier. 3.º edición. España. 2015.
17. Serra C, Rodriguez MC, Delclos G, Plana M, Gomez L, Benavides F. Criteria and methods used for the assessment of fitness forwork: a systematic review. *Occup Environ Med* 2015; 64 :304–312. doi: 10.1136/oem.2006.029397
18. Sociedad Vasca de Medicina para el Trabajo. 2013. La aptitud laboral: controversias y consecuencias. La visión del Médico del SP Propio. Bilbao España.

## Normas legales

1. Documento Técnico: Protocolos de Exámenes Médico Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos obligatorios por Actividad
2. D.S. N° 009-2005/TR, aprueba el Reglamento de la Seguridad y Salud en el Trabajo
3. Ley General de Salud, y de evaluaciones específicas, para los factores de riesgos psicosociales y disergonómicos relacionadas con las características y el rol del trabajo, y con la organización del trabajo.
4. Ministerio de Salud. Resolución Ministerial N° 312-2011 MINSA que aprueba el Documento Técnico “Protocolo de exámenes médico ocupacionales y guías de diagnóstico de los exámenes médicos obligatorios por actividad”
5. Recomendación N° 171 de la OIT sobre los Servicios de la Salud en el Trabajo
6. Reglamento del Capítulo VII de la Higiene y Seguridad de los Ambientes de Trabajo, de la Ley N° 26842
7. Tribunal Supremo Español. Sentencia RJ 1990, 3937.

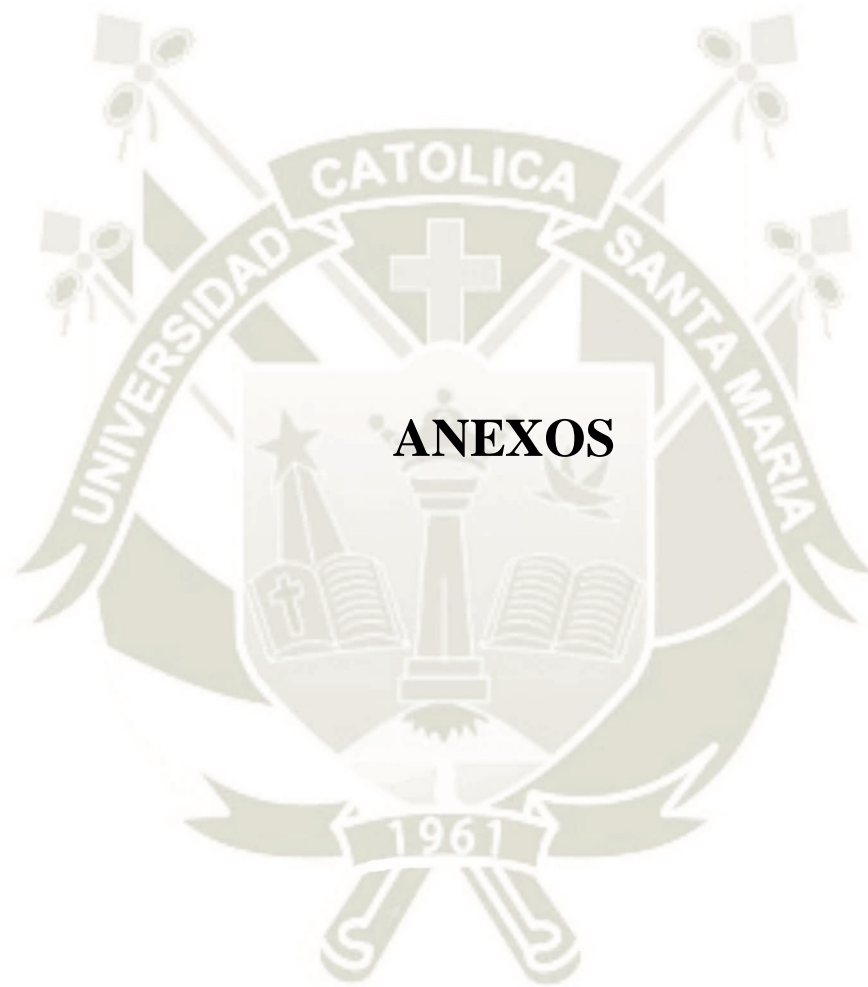
### **Páginas web**

1. ADA. 1990. Reglamentos y materiales de asistencia técnica en español referentes a la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades .  
[http://www.ada.gov/publicat\\_spanish.htm](http://www.ada.gov/publicat_spanish.htm). (Revisado el 11/01/2017)
2. Gomero R. et al. Controversias relacionadas al examen médico pre-ocupacional: Rev Med Hered [online]. 2007, vol.18, n.1, pp. 28-33. ISSN 1729-214X.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1018-130X2007000100011&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1018-130X2007000100011&script=sci_arttext). (Revisado el 10/02/2017)
3. López I. 2014. Profesiogramas, herramienta proactiva para prevenir Riesgos Laborales.  
<http://www.uniminuto.edu/documents/991974/2604818/IVAN+LOPEZ++Los+profesiogramas,+herramienta+proactiva+para+prevenir+riesgos+laborale.pdf/8b7fdced-ebd9-4f9c-9e17-ee3c8462910c>. (Revisado el 22/02/2017)
4. Magdalena MT, Dietl M, Asunsolo A. 2015. Criterios de valoración de la aptitud según profesiones. Med. segur. trab. [online]. 2015, vol.57, n.223, pp. 161-173. ISSN 0465-546X.



- <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57n223/original5.pdf>. (Revisado el 02/02/2017)
5. Ministerio de Trabajo del Perú. Ley de seguridad y salud en el trabajo. <http://www.mintra.gob.pe/normaCompletaSNIL.php?id=3601>. (Revisado el 25/02/2017)
  6. Montes. O. 2011. Aptitud en la vigilancia de la salud. Congreso de SMSHTAR. [http://www.smhstar.org/archivos/110301\\_DrOscar\\_Montes.pdf](http://www.smhstar.org/archivos/110301_DrOscar_Montes.pdf). (Revisado el 11/02/2017)
  7. Montes O. 2013. Aptitud en la vigilancia de salud. [http://www.smhstar.org/archivos/110301\\_DrOscar\\_Montes.pdf](http://www.smhstar.org/archivos/110301_DrOscar_Montes.pdf). (Revisado el 03/02/2017)
  8. Serra, P. Boixb , J. de Montserratc , E. Purtíd , M. C. Rodrígueza , M. Planae , F. G. Benavidesa , Grupo de Trabajo sobre la Valoración de la Aptitud para Trabajar. 2007. Decálogo de la valoración de la aptitud para trabajar Diez principios básicos para su realización en el ámbito de la medicina del trabajo. <http://www.scsmt.cat/pdf/Decalogo.pdf>. (Revisado el 23/02/2017)
  9. Sociedad de Medicina Ocupacional y Medio Ambiente. 2014, Guía de buenas prácticas para la valoración de la aptitud médica ocupacional (VAMO). [http://somoma.org/estudio/assets/uploads/files/3da23-Guia--VAMO---SOMOMA-2014-\(4\).pdf](http://somoma.org/estudio/assets/uploads/files/3da23-Guia--VAMO---SOMOMA-2014-(4).pdf) (Revisado el 15/02/2017)





# Universidad Católica de Santa María

## Escuela de Postgrado

### Maestría de Salud Ocupacional y del Medio Ambiente



#### “ANÁLISIS DE LA VALORACIÓN DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO EN UN POLICLÍNICO DE SALUD OCUPACIONAL. AREQUIPA, 2017”

Proyecto de Tesis presentada por el Bachiller:  
Arenas Portilla, Luis

Para optar el Grado Académico de

Maestro en Salud Ocupacional y del Medio  
Ambiente

**Arequipa - Perú**

**2017**

## I. PREAMBULO

El principal objetivo de la valoración de la aptitud para trabajar es asegurar que la persona está en condiciones de realizar las tareas requeridas con efectividad, sin riesgo para él mismo o para terceras personas (1). Esto requiere no sólo la evaluación del estado de salud, sino también un conocimiento profundo de las demandas y requerimientos detallados del puesto de trabajo (2).

De manera diaria, los médicos ocupacionales deben decidir sobre la aptitud de una persona para un puesto de trabajo, siendo esta decisión de gran trascendencia para el trabajador y también para el médico evaluador.

La valoración médica de la aptitud para trabajar tiene implicaciones muy importantes para el trabajador, ya que incide directamente en sus oportunidades de acceso o mantenimiento de un determinado empleo. Por lo tanto, debe realizarse bajo ciertos criterios, evitando especialmente cualquier tipo de discriminación directa o indirecta (3).

En este sentido, desde 1950, la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, en su definición de la medicina del trabajo manifiestan que se debe “emplazar y mantener al trabajador en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en resumen, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea”(4). También en Estados Unidos, en 1990, a través de la *Americans Disability Act, (ADA)*, se prohíbe que los empleadores privados, los gobiernos locales y estatales, las agencias de empleo y los sindicatos discriminen a personas calificadas con discapacidades en los procedimientos de solicitud de empleo, contratación, despido, ascenso, compensación, capacitación laboral y otros términos, condiciones y privilegios de empleo (5). Ambos documentos cimientan la importancia que tiene la valoración adecuada de la aptitud laboral para evitar que un trabajador exponga su salud a riesgos relacionados al trabajo y en respeto a la ética de no discriminación con base a exámenes de aptitud.



En nuestro medio, ante el reciente desarrollo de documentos normativos relacionados a la vigilancia de la salud de los trabajadores en los ambientes de trabajo en el marco del Decreto Supremo N° 005-2012/TR y su modificatoria Decreto Supremo N° 006-2014/TR, que aprueba el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (6); se evidencia la ausencia de criterios válidos preestablecidos y protocolizados para realizar la valoración médica de la aptitud para el trabajo conllevando a aumentar el riesgo de discriminación por motivos de salud. Dichos criterios, además, son necesarios para garantizar equidad al momento de emitir juicios y que estos sean justos y equivalentes en situaciones similares.

Así mismo, se puede observar de manera empírica, que las empresas empleadoras tienen la concepción que la valoración médica de la aptitud para trabajar forma parte de los procesos de selección de personal y no lo enfocan en términos de necesidad o de adaptaciones razonables de las condiciones de trabajo para reducir los riesgos del trabajador según su aptitud.

Dado que los criterios para valorar la aptitud para el trabajo, es aún un tema emergente de investigación, se ha visto la necesidad de evaluar los procedimientos de vigilancia de la salud del trabajador a través del análisis de éstos, y con los resultados obtenidos se podrá implementar las fortalezas encontradas de manera sistémica y protocolizada, así como proponer mejoras en caso de encontrar algunas debilidades.

## **II. PLANTEAMIENTO TEÓRICO**

### **1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **I. Enunciado**

Análisis de la valoración de aptitud para el trabajo en un policlínico de salud ocupacional. Arequipa, 2017.



## 1.2. Descripción

### a. Área del conocimiento

Campo : Ciencias de la salud.

Área : Medicina Humana.

Especialidad : Salud Ocupacional

Línea : Evaluación Médica Ocupacional

### b. Análisis u operacionalización de variables

VARIABLE	INDICADORES	Categorías	Tipo de variable
<b>VALORACIÓN DE APTITUD PARA EL TRABAJO</b>  (Evaluación de la capacidad del individuo para realizar su trabajo sin riesgo para su propia salud o la de otros)	<b>Criterios de valoración de la aptitud</b> (Requisitos ocupacionales especiales de cada trabajo que deben ser abordados con transparencia y objetividad)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Criterio clínico ocupacional</li> <li>- Criterio de conocimiento del puesto de trabajo</li> <li>- Criterio brindado por la empresa</li> <li>- Criterio ético</li> <li>- Criterio legal</li> </ul>	Nominal
	<b>Instrumentos de valoración de la aptitud</b> (Herramienta con capacidad predictiva de la valoración médica de la aptitud respecto a futuros daños o ausencias del trabajo es muy baja)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uso de Protocolos internacionales</li> <li>- Uso de Guía GEMO</li> <li>- Uso de Cuestionarios validados</li> <li>- Uso de Tablas de exclusión</li> <li>- Análisis de puesto de trabajo</li> <li>- Criterio médico clínico solamente</li> </ul>	Nominal
	<b>Aptitud para el trabajo</b> (Condiciones de desempeñar sus tareas para sí mismo u otros sin riesgo para su propia salud o la seguridad de los demás)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apto</li> <li>- Apto con restricciones</li> <li>- No apto</li> </ul>	Nominal

**c. Interrogantes básicas**

- ¿Qué criterios de valoración de la aptitud para el trabajo se aplican en un policlínico de salud ocupacional?
- ¿Qué instrumentos de valoración de la aptitud son usados en un policlínico de salud ocupacional?
- ¿Cómo es la aptitud para el trabajo en el personal atendido en un policlínico de salud ocupacional?

**d. Tipo de Investigación**

La presente investigación es documental; porque recoge los datos de los archivos de exámenes ocupacionales de los trabajadores atendidos.

**e. Nivel de investigación**

La presente investigación es descriptiva, pues tiene como objetivo la caracterización de los criterios de valoración de la aptitud para el trabajo en un policlínico de salud ocupacional.

**II. Justificación**

La relevancia del presente estudio, radica en que actualmente existen pocos estudios que se han publicado acerca del tema a nivel internacional y nacional y localmente sólo se han realizado reportes de morbilidad ocupacional o se ha estudiado la accidentalidad laboral, sin haber reparado en el tema de valoración de la aptitud para el trabajo.

Así, los resultados obtenidos a partir del presente estudio revelarán de manera importante como se vienen aplicando los criterios de valoración de la aptitud para el trabajo; de manera que con estos resultados se pueda tener una base de investigación para la propuesta de mejoras en caso de encontrar algunas debilidades.

Además, se pretende plantear un precedente para realizar replicas o estudios similares en empresas dedicadas a evaluar la aptitud laboral de los trabajadores. Todo orientado a la búsqueda de optimizar la atención del trabajador y la completa satisfacción de las empresas contratantes y en concordancia con las políticas nacionales e internacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como las políticas de investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Católica Santa María y del Policlínico de Salud Ocupacional en el que se realizará la investigación.

## 2. MARCO TEÓRICO

### I. Aptitud para el trabajo

#### d. Definición

El Diccionario de la Lengua Española define aptitud como la “suficiencia o idoneidad para obtener y ejercer un empleo o cargo” (7).

En general se han postulado diversas definiciones ya que cada profesional puede tener su propio concepto acerca de la aptitud, sin embargo una de las definiciones más utilizadas es “La capacidad del individuo para realizar su trabajo sin riesgo para su salud y seguridad ni la de otros” (8) . De esta definición se desprende el concepto de que el médico de salud ocupacional ha de valorar tanto la salud del individuo como sus condiciones de trabajo y su adecuación y finalmente responder a la pregunta ¿dispone el trabajador de las capacidades psicofísicas necesarias para responder a unas condiciones de trabajo adecuadas desde el punto de vista de la salud?.

Una de las definiciones más completas observadas en la literatura es propuesta por Consol Serra (2011), quienes definen la aptitud para trabajar como la acción de “Determinar si el trabajador tiene algún problema de salud física, mental, emocional, o social que le haga incapaz de realizar las funciones esenciales del trabajo con adaptaciones razonables y sin ponerse a sí mismo ni a otros en riesgo sustancial de lesión o enfermedad” (9).



Existe diversa información controversial acerca del término de “aptitud para el trabajo”, así la Sociedad Vasca de Medicina para el Trabajo identificó que el médico que debe llevar a cabo el proceso de valoración de la aptitud tiene ciertas dificultades (10):

Dificultades	Consecuencias
Objetos de la evaluación de la aptitud	Cada sujeto de interés tiene su objetivo para evaluar la aptitud y a veces son contrapuestos.
Profesionales evaluadores de aptitud	El médico de salud ocupacional correctamente capacitado debería de ser el profesional adecuado para esta función.
Criterios de evaluación de la Aptitud	La falta de criterios estandarizados genera calificaciones diferentes de las mismas situaciones
Calificación de aptitud y discriminación	Genera confusión y a veces la no asunción de responsabilidades por el médico.
El término de “apto con restricciones”, “no aptitud”	Genera problemas de confianza y errores en la interpretación. Generan incertidumbre y ansiedad en el trabajador y un gran problema en la empresa.

Fuente: Tomado de: Sociedad Vasca de Medicina para el Trabajo. 2013. La aptitud laboral: controversias y consecuencias. La visión del Médico del SP Propio. Bilbao España.

Para resolver la probable controversia que puede generar la definición de “categorías y significados de las calificaciones de aptitud”, ya que cada profesional podría establecer sus categorías y estas no son comparables entre sí porque a veces no significan lo mismo; en la mayoría de países se han definido las categorías de “Apto, Apto con restricciones y No apto”.

En el Perú a través de la Resolución Ministerial N° 312-2011 MINSA que aprueba el Documento Técnico “Protocolo de exámenes médico ocupacionales y guías de diagnóstico de los exámenes médicos obligatorios por actividad” (11) se ha normado que el Médico



Ocupacional determina la aptitud del trabajador en las evaluaciones médico ocupacional es en relación al puesto de trabajo.

Para poder valorar la aptitud para el trabajo se requiere (**¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**):

- Conocer las condiciones psicofísicas del trabajador.
- Conocer las características y condiciones del trabajo a realizar, especialmente en lo que pueden suponer de riesgo para la salud personal o la de terceros.
- Comparar lo anterior con criterios estandarizados
- Establecer una conclusión en términos de categorías de aptitud, en base a la evaluación.

#### **e. Categorías de la aptitud para el trabajo**

Como se desarrolló anteriormente, la categorización y significado de cada categoría resulta difícil de definir; la mayoría de autores coinciden en clasificarlos en tres grandes grupos: apto, no apto y apto (12). A partir de esta clasificación en el Perú, se han definido las siguientes categorías de aptitud (11):

- Apto: Trabajador sano o con hallazgos clínicos que no generan pérdida de capacidad laboral ni limitan el normal ejercicio de su labor.
- Apto con Restricciones: Aquel trabajador que a pesar de tener algunas patologías, o condiciones pre-patológicas puede desarrollar la labor habitual teniendo ciertas precauciones, para que estas no pongan en riesgo su seguridad, disminuyan su rendimiento, o puedan verse agravadas deben ser incluidos en programas de vigilancia específicos.
- No Apto: Trabajador que por patologías, lesiones o secuelas de enfermedades o accidentes tienen limitaciones orgánicas que les hacen imposible la labor.

En otros países, se tienen variadas recomendaciones acerca de los criterios de aptitud para el trabajo y que varían según se utilicen diferentes protocolos normados.

Ejemplos:

El Protocolo de Posturas Forzadas del Ministerio de Sanidad y Consumo Español clasifica la aptitud para el trabajo en (13):

- Apto
- No apto
- En observación.

El protocolo de Manejo Manual de Cargas, del mismo Ministerio español, establece una subdivisión más compleja (14):

- Apto sin restricciones
- Apto con restricciones personales
- Apto con restricciones laborales (adaptativas o restrictivas)
- No Apto
- En observación.

Para Montes (2011), las categorías podrían dividirse en (15):

- Apto
- Apto con limitaciones cuando el trabajador puede desarrollar las tareas fundamentales de su puesto, pero alguna no fundamental no podrá desempeñarla o sólo la podrá desarrollar de forma parcial.
- Apto en observación, si el trabajador puede desarrollar su trabajo pero los datos obtenidos del reconocimiento son insuficientes y estamos a la espera de más información.
- No apto temporal cuando el trabajador no puede en el momento actual desarrollar las tareas fundamentales de su puesto de trabajo. Es una situación temporal y limitada en el tiempo.

- No apto definitivo cuando el trabajador no puede desarrollar las tareas fundamentales de su puesto de trabajo y no hay posibilidad de recuperación.
- Incompleto - No valorable, este criterio será de aplicación cuando un trabajador no realiza todas las pruebas necesarias para emitir un criterio de aptitud sobre su reconocimiento.

#### **f. La No Aptitud**

Cuando se habla de aptitud para el trabajo, es indispensable definir la No aptitud. Ésta se considera como valoración cuando “el trabajador, en el desarrollo de la tarea habitual implica -con carácter evidente- problemas de salud o ésta le imposibilita su realización. Si no es posible la adopción de medidas adaptativas deberá ser cambiado de puesto de trabajo” (15).

Para el Ministerio de Salud del Perú, es cuando el trabajador que por patologías, lesiones o secuelas de enfermedades o accidentes tiene limitaciones orgánicas que les hacen imposible la labor.

También se entiende por no aptitud “una inhabilidad o carencia de facultades profesionales que tienen su origen en la persona del trabajador, bien por la falta de preparación o actualización de sus conocimientos, bien por deterioro o pérdida de sus recursos de trabajo rapidez, percepción, destreza, capacidad de concentración, etc” (16).

### **II. Criterios para la valoración de la aptitud médica**

Gadea (2015) en su comentario de Buenas Prácticas de Valoración de la Aptitud para el trabajo identificó que “la evaluación de las capacidades psicofísicas del trabajador debe realizarse en relación con las funciones esenciales del trabajo, entendiendo por éstas aquellas que son imprescindibles para la realización de una tarea y sin las cuales ésta no tendría sentido”. Y determina que la evaluación ha de realizarse de acuerdo con criterios específicos, preestablecidos y validados (17).



Bajo este preámbulo, se puede identificar que los médicos de Salud Ocupacional deben identificar algunos criterios para poder valorar la aptitud médica para el trabajo; y dado que no existe una normativa para ello, el médico es quien debe tomar una decisión sobre como clasificar la aptitud del trabajador.

Para lograrlo debe establecerse una sistematización de los criterios de uso posibles, de forma tal que a la hora de valorar la aptitud para trabajar cuente con un proceso estandarizado para cada caso atendido.

El método desarrollado en Estados Unidos por el Servicio de Formación y Empleo del Departamento de Trabajo, presenta como único método el análisis funcional de puestos de trabajo que se realiza individualizando cada puesto de trabajo según trabajen con datos, personas u objetos. En él se utilizan tres criterios divididos en 20 dimensiones fundamentales para evaluar los requerimientos de la ocupación y la aptitud de las personas con las mismas (18):

<p><b>Para personas que trabajan con datos: Criterios Mentales</b></p> <p>1. Atención 2. Percepción 3. Comprensión oral y escrita 4. Expresión oral y escrita 5. Razonamiento 6. Toma de decisiones 7. Carga mental.</p>
<p><b>Para personas que trabajan con personas: Criterios mentales</b></p> <p>8. Control emocional 9. Relaciones psicosociales.</p>
<p><b>Para personas que trabajan con objetos: Criterios físicos</b></p> <p>10. Manipulación 11. Capacidad visual 12. Capacidad auditiva 13. Marcha 14. Ambiente de trabajo 15. Carga física 16. Manejo manual de cargas 17. Posturas de trabajo 18. Movimientos repetitivos.</p>
<p>A cada criterio se le adjuntan dos dimensiones más: 19. Riesgos 20. Horario.</p>

Fuente: Tomado de Instituto Nacional de la Seguridad Social. (2012). Manual de evaluación de requerimientos para la valoración de la capacidad laboral. España.

Esta sistematización, también puede basarse en la clasificación de Davies (2003), quién describe tres criterios básicos que hay que tener en cuenta: 1) rendimiento y absentismo previsible; 2) riesgo de salud y seguridad propia; y 3) riesgo de salud y seguridad para otros (19).

También se puede considerar la propuesta del Consol Serra y Cols (2006), quienes identifican cinco grandes criterios: 1) capacidad, 2) riesgo de



seguridad y salud 3) económicos, 4) éticos; y 5) legales (9).

Considerando los criterios más importantes, propuestos por los anteriores autores, Dietl y Asúnsolo (20) presentaron cinco criterios; los cuales han sido adoptados por la Sociedad de Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente del Perú (21):

#### **f. Criterio clínico ocupacional**

Con la finalidad de detectar los problemas de salud relacionadas con el trabajo y controlar los factores de riesgo y prevenir los daños a la salud del trabajador, se debe realizar la vigilancia de la salud del trabajador llevada a cabo por el Médico Ocupacional (**¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**), bajo la responsabilidad del empleador, de acuerdo a la normatividad vigente del Ministerio de Trabajo.

Dentro de la vigilancia de salud de los trabajadores, se realizan evaluaciones médicas de la salud de los trabajadores antes, a intervalos periódicos, y después de terminar el desarrollo de las actividades en un puestos de trabajo, que entrañen riesgos susceptibles de provocar perjuicios para su salud o de contribuir a tales perjuicios. Así como en el análisis de la ocurrencia de accidentes de trabajo, enfermedades relacionadas al trabajo y de los estados pre patogénicos en un determinado periodo de tiempo.

El contenido de esta evaluación/examen médico ocupacional debe de ser elaborado conociendo los peligros y riesgos de los puestos de trabajo a donde se postulara incluyendo:

- Solicitud de pruebas o exámenes auxiliares
- Solicitud de los exámenes normados según la legislación vigente.
- Indicación de vacunación correspondiente a algún peligro biológico que esté relacionado al puesto de trabajo
- Evaluación de la capacidad física, especialmente en ocupaciones con una demanda física elevada

- Evaluación de la adaptabilidad al puesto de trabajo para aquellas personas que presenten alguna discapacidad.
- Evaluación de la aptitud psicológica

La determinación de la capacidad física y psíquica para el trabajo debe basarse en la evaluación de la salud del trabajador en base a pruebas o examen auxiliares funcionales y no de diagnóstico. Se debe de valorar el estado en que se encuentren las condiciones médicas, es decir si estas condiciones médicas están controladas, descompensadas o si estas han sido recuperadas para ser consideradas como condición estable (21).

### **Instrumentos**

En la evaluación médico ocupacional se utiliza los siguientes instrumentos (Guía Exámenes Médico Ocupacionales) (11):

- Ficha Clínica Ocupacional
- Ficha Psicológica
- Exámenes Complementarios

### **g. Criterio de conocimiento del puesto de trabajo**

Como parte de la vigilancia de salud de los trabajadores, se menciona la necesidad de realizar evaluaciones cualitativas de los agentes o factores de riesgo de naturaleza físico, químico, y biológicos de acuerdo a las metodologías de:

- Gestión del Riesgo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú (MTPE)
  - *National Institut for Occupational Safety and Health* de los EE.UU. (NIOSH)
  - *Occupational Safety y Health Administration* de los EE.UU. (OSHA).
- También evaluaciones cuantitativas para aquellos agentes o factores de riesgos físicos y químicos en las que se precise medir las intensidades, concentraciones o nivel de presencia de acuerdo a las disposiciones de:

- Higiene Ocupacional establecidas por la Autoridad de Salud en el Manual de Enfermedades Relacionadas al Trabajo, OPS Brasil, 2005
- D.S. N° 009-2005/TR, aprueba el Reglamento de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- Recomendación N° 171 de la OIT sobre los Servicios de la Salud en el Trabajo
- Documento Técnico: Protocolos de Exámenes Médico Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos obligatorios por Actividad
- Reglamento del Capítulo VII de la Higiene y Seguridad de los Ambientes de Trabajo, de la Ley N° 26842
- Ley General de Salud, y de evaluaciones específicas, para los factores de riesgos psicosociales y disergonómicos relacionadas con las características y el rol del trabajo, y con la organización del trabajo.

El médico de salud ocupacional, además de reconocer los peligros y riesgos necesita estar en la capacidad de identificar detalles de las tareas de los puestos de trabajo, incluyendo la ubicación geográfica y conocimiento de la accesibilidad a asistencia médica. En el caso, que el trabajador padezca de alguna patología, es importante que se tenga en cuenta la naturaleza específica de la patología y la posible existencia de riesgo del trabajador, como consecuencia de esta patología, no sea capaz de desarrollar alguna de las funciones esenciales de su trabajo.

### **Instrumentos**

Se pueden utilizar perfiles de puesto y también los conocidos profesiogramas.

En los perfiles de puesto de trabajo se incluye la identificación de la profesión, descripción de competencias y tareas, tareas esenciales y no esenciales, principales exigencias psicofísicas y aspectos a considerar para la valoración de la aptitud laboral.



El profesiograma es “un documento técnico - administrativo que organiza la interrelación, interactuación e interdependencia de un puesto de trabajo desde tres puntos de vista: el de Gestión del Talento Humano, el de Seguridad Ocupacional y el de Salud Laboral, en el cual se resumen las aptitudes y capacidades de los puestos de trabajo que existen y los que cumplen los trabajadores (23).

Consiste en una gráfica donde valoran diversas tareas y condiciones que caracterizan los diferentes puestos de trabajo. Una vez definido el perfil óptimo del puesto de trabajo, se valoran las aptitudes y capacidades de los trabajadores, mediante el análisis de capacidades físicas, mentales y ocupacionales, con el fin de integrar lo mas adecuadamente al trabajador en el puesto de trabajo donde más está más capacitado y por medio de la Ergonomía se adaptarán las máquinas y actividad laboral al trabajador para hacer la actividad laboral más comfortable y eficiente (15).

#### **h. Criterio brindado por la empresa**

Para la empresa empleadora existe interés justificado, de orden económico, acerca de la asimilación de un postulante dentro de la fuerza laboral ya sea por temas de aseguramiento o aspectos relacionados con el absentismo laboral de origen médico, el presentismo y la productividad individual.

Un ejemplo muy tangible de la aplicación de este criterio se aprecia en los procesos de acceso laboral a las fuerzas militares, navales o áreas de todo el mundo; así los cuadros médicos que establecen los parámetros biológicos, así como las enfermedades y causas generales pueden ser motivo de no aptitud.

#### **Instrumentos**

Algunas empresas han reunido todas las causas bilógicas y médicas de valoración de no aptitud en listas de exclusión y cuadros médicos de exclusión, para que el proceso de valoración médica de aptitud sea más simple desde los puntos de vista de eficacia y funcionalidad (24).

#### **i. Criterio ético**



La valoración de la aptitud para trabajar no está justificada en ningún caso ni como un método de selección de los individuos más capaces para realizar una determinada tarea ni mucho menos para identificar a las personas resistentes a eventuales riesgos presentes en el trabajo (25).

Por lo tanto, la valoración de la aptitud para trabajar debe realizarse preservando los derechos de no discriminación, confidencialidad, intimidad, información y equidad.

Los aspectos de confidencialidad, independencia y de reporte de resultados en términos de aptitud al empleador son prácticas asociados a la ética de la valoración. Si durante la evaluación se identifica una condición de salud no definida, nuestro código de Ética y Deontología del Colegio Médico del Perú y el Código Internacional de Ética para los Profesionales de la Salud Ocupacional de la Comisión Internacional de Salud Ocupacional adoptado por la Sociedad de Medicina Ocupacional y Medio Ambiente, nos obliga a informar al postulante y referirlo para un adecuado estudio y manejo (21).

El acceso a la información derivada de la vigilancia de la salud es restringido al propio trabajador y al servicio sanitario responsable de esta vigilancia. En determinadas circunstancias estos resultados pueden ser también accesibles para la autoridad sanitaria competente.

#### **j. Criterio legal**

En la valoración de la aptitud médica ocupacional un criterio importante a considerar es el aspecto legal de el país, las leyes generales anti-discriminación, leyes que regulan la confidencialidad, el derecho a la información, el consentimiento informado, a, uso de drogas ilegales, etc. Existe además normativa específica que rigen ciertas ocupaciones, especialmente aquellas en que la seguridad, en especial la seguridad pública, es clave, como es el caso de los conductores profesionales, pilotos, discapacitados, trabajadores en minas, trabajadoras gestantes, manipuladores de alimentos, etc. y toda normativa o guía autorizadas

relacionada a un puesto de trabajo o condiciones de trabajo en particular deben ser consideradas (22).

### 3. ANÁLISIS DE LOS ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

#### I. Antecedentes Locales

No se han encontrado estudios similares

#### II. Antecedentes Nacionales

**Perú, 2014**

**Autor:** Sociedad de Medicina Ocupacional y Medio Ambiente (21).

**Título:** Guía de Buenas Prácticas para la Valoración de la Aptitud Médica Ocupacional (**VAMO**)

**Resumen:** Se presenta una guía con la finalidad de dar las pautas necesarias para la Valoración de la Aptitud Médica Ocupacional (VAMO) de los trabajadores, de acuerdo a su estado psicofísico y las funciones esenciales de su trabajo.

**Resultados:** Se presenta criterios generales para valoración de la aptitud médica:

- La valoración médica de la aptitud para trabajar se requiere conocer el estado de salud del trabajador así como un conocimiento detallado de los peligros y riesgos del puesto de trabajo.
- La Evaluación de la capacidad psicofísica debe realizarse de acuerdo al conocimiento de las funciones esenciales del puesto de trabajo.
- Las actividades periódicas de vigilancia de la salud deberían incluir la valoración de la aptitud periódica de acuerdo a los peligros y riesgos que se pudieran añadir en el ambiente y puesto laboral.

- La valoración de la aptitud para trabajar no está justificada en ningún momento como un método de selección de los individuos más capaces para realizar una tarea ni mucho menos para identificar a las personas resistentes a eventuales riesgos presentes en el trabajo.
- La valoración de la aptitud para trabajar se realizara preservando los derechos de no discriminación, confidencialidad, intimidad, información y equidad.
- El Médico Ocupacional quien certifica la aptitud debe mantener un equilibrio en su doble función de protección de la salud del trabajador y de asesoramiento hacia al empleador.
- Ante la emisión de un certificado de no apto, debe ser informada al empleador quien analiza de acuerdo a las políticas de la empresa la posibilidad de adaptar o cambiar de puesto laboral, si no fuera posible se debe informar al trabajador.

También presenta criterios específicos:

- Criterio Clínico Ocupacional
- Criterio Conocimiento del Puesto de Trabajo
- Criterio Relacionado con la empresa
- Criterio Éticos
- Criterio Legal

**Conclusiones:** Se debe realizar un correcto examen médico ocupacional ya que será fuente de información valiosa para el VAMO en relación con el IPERC de las tareas del puesto de trabajo. Si el caso lo amerita al valorar la aptitud médica se tenga referencias físicas o documentos del estado de salud del trabajador emitida por el médico especialista tratante de su patología. La VAMO no debe de considerarse como un filtro de selección sin un fundamento técnico, científico, legal y ético válidos.



**Perú, 2007**

**Autores:** Gomero R, Palomino J, Perez L, Vargas Renato, Ruiz F (26)

**Título:** Controversias relacionadas al examen médico pre-ocupacional

**Resumen:** El desarrollo de un programa preventivo de seguridad y salud dentro de una empresa genera la inquietud en los empleadores de contar con personal idóneo para desarrollar los diferentes puestos de trabajo. Entonces, se puede entender que el examen médico pre-ocupacional debe identificar a los postulantes que pueden ocasionar problemas operacionales por generar absentismo de origen médico.

**Resultados:** El resultado de la evaluación médico pre-ocupacional, usualmente informada al empresario como apto, no apto o apto con restricciones y se debe hacer hincapié en que la Ley General de la persona con discapacidad N° 27050 establece que “la persona con discapacidad tiene iguales derechos, que los que asisten a la población general”; siempre que no genere un gasto adicional en la implementación del puesto de trabajo que aspira.

**Conclusiones:** Existe una incongruencia operativa al calificar la aptitud de un postulante, pues el médico evaluador solo debería recomendar basado en sus conocimientos, sobre las capacidades físicas y mentales del postulante, y los requerimientos del puesto de trabajo, pues la decisión de aceptar a un postulante debe ser determinada en el proceso de selección que tienen las empresas, a través de la evaluación de conocimientos, entrevistas, etc. Existen algunas condiciones médicas obligatorias para desarrollar determinadas tareas establecidas en el marco legal como tareas críticas o de riesgo, que sí pueden determinar la condición de aptitud del postulante. Actualmente, en nuestra legislación, se establecen condiciones médicas obligatorias para la operación de vehículos y el trabajo en altura sobre el nivel del piso.



### III. Antecedentes Internacionales

#### España, 2015

**Autores:** Magdalena T, Dietl M, Asúnsolo del Barco A (24).

**Título:** Criterios de valoración de la aptitud según profesiones.

**Resumen:** La valoración de la aptitud forma parte de la actividad diaria del médico del trabajo. La queja generalizada es que no hay criterios estandarizados para ello. Lo que sí hay son "criterios de exclusión" utilizados en profesiones de gran responsabilidad, en las cuales un error provocaría consecuencias graves para el trabajador o para terceros. Estos criterios son requisitos mínimos exigidos para la incorporación a un puesto de trabajo pero, están pensados desde un punto de vista de selección del personal más que de salud laboral. **Objetivos:** Conocer la situación actual en cuanto a la valoración de la aptitud para trabajar y comparar criterios de aptitud con criterios de exclusión para puestos de trabajo concretos. **Metodología:** La búsqueda de las referencias bibliográficas se realizó mediante palabras clave y descriptores DeCS. Se recuperaron 1593 citas. Tras aplicar los criterios de exclusión y realizar un análisis de pertinencia, se pudo conseguir a texto completo 23, encontrándose 7 artículos más relacionados con el tema en la búsqueda manual de la bibliografía. **Resultados:** Sólo dos artículos tratan el tema de la aptitud a fondo. Los cuadros de exclusión médica se ocupan de prácticamente todos los órganos y aparatos y de la aptitud psíquica, mientras que los artículos revisados tratan únicamente de algunos de estos aspectos.

**Conclusiones:** La tendencia de la mayoría de los autores es prescindir del examen médico pre-empleo siempre que no sea obligatorio, y mantener los exámenes de salud periódicos. Las patologías hasta ahora más estudiadas son la hipertensión arterial y las deficiencias en la agudeza visual. Los profesionales en los cuales se vigila más las capacidades psicofísicas son los conductores y los pilotos de aviación.

**España, 2011**

**Autores:** Rodrigo C, Goenaga C, Granados J (27).

**Título:** Valoración de la aptitud laboral en trabajadoras sanitarias con cáncer de mama.

**Resumen:** El cáncer de mama es el tumor más frecuente en las mujeres occidentales y afectará a una de cada ocho mujeres a lo largo de su vida. Su incidencia se ha incrementado pero la tasa de mortalidad ha descendido. El médico del trabajo debe valorar y adoptar las medidas de prevención adecuadas para atenuar los riesgos a los que puedan estar expuestos los trabajadores especialmente sensibles en el ámbito sanitario. **Objetivo:** Proponer un método para esta valoración así como las adaptaciones necesarias para el desempeño de su tarea. **Métodos:** Revisión bibliográfica del cáncer de mama y se analizan los riesgos laborales del ámbito sanitario que pudieran suponer un agravamiento de las condiciones de salud de la trabajadora afectada.

**Resultados:** Se expuso un modelo de reconocimiento médico y valoración de la capacidad funcional adaptado a las secuelas más probables presentadas por las mujeres que han sido diagnosticadas de cáncer de mama, para proponer unos criterios de aptitud y recomendaciones de adecuación del puesto de trabajo.

**Conclusiones:** Se deben proponer criterios de aptitud trabajo en mujeres trabajadoras con diagnóstico de cáncer de mama.

#### 4. OBJETIVOS

1. Identificar los criterios de valoración de la aptitud para el trabajo que se aplican en un policlínico de salud ocupacional.
2. Describir los instrumentos de valoración de la aptitud que son usados en un policlínico de salud ocupacional.
3. Caracterizar la aptitud para el trabajo en el personal atendido en un policlínico de salud ocupacional.

## 5. HIPÓTESIS

Dado que se trata de un estudio descriptivo, no se ha planteado una hipótesis.

### III. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

#### 1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

##### I. Técnica

Se utilizará la técnica de la observación documental para recoger los datos necesarios según el cuadro de operacionalización de variables.

##### II. Instrumento

Se aplicará la Ficha de observación estructurada (ANEXO 1); que consta de los siguientes ítems:

- N° de ficha de recolección
- N° de identificación de archivo de examen ocupacional.
- Edad
- Sexo
- Rubro laboral
- Puesto de trabajo
- Tipo de examen ocupacional
- Diagnóstico médico de morbilidad
- Aptitud para el trabajo
- Criterios de valoración de la aptitud
- Instrumentos de valoración de la aptitud

### III. Cuadro de Coherencia

VARIABLE	INDICADOR	INSTRUMENTO	VERIFICADOR DEL INSTRUMENTO	
<b>VALORACIÓN DE APTITUD PARA EL TRABAJO</b>	I. CRITERIOS DE VALORACIÓN DE LA APTITUD	<b>FICHA DE OBSERVACIÓN ESTRUCTURADA</b>	I.1.	Criterio clínico ocupacional
	II. INSTRUMENTOS DE VALORACIÓN DE LA APTITUD		I.2.	Criterio de conocimiento del puesto de trabajo
			I.3.	Criterio brindado por la empresa
III. APTITUD PARA EL TRABAJO			I.4.	Criterio ético
			I.5.	Criterio legal
			II.1.	Uso de Protocolos internacionales
			II.2.	Uso de Guía GEMO
			II.3.	Uso de Cuestionarios validados
			II.4.	Uso de Tablas de exclusión
			II.5.	Análisis de puesto de trabajo
			II.6.	Criterio médico clínico solamente
			II.7.	Otros
			III.1.	Apto
			III.2.	Apto con restricciones
			III.3.	No apto



## 2. CAMPO DE VERIFICACIÓN

### I.Ubicación espacial

La investigación se realizará en el Policlínico SOMA Salud de Arequipa con dirección en Av. Ejercito Nro. 101 Dpto. 206 (Edificio Nasya).

### II.Ubicación temporal

Se trata de una investigación retrospectiva, debido a que se tomarán los datos de los archivos de los trabajadores atendidos en exámenes ocupacionales durante el año 2016.

### III.Unidades de estudio

Archivos de salud ocupacional de los trabajadores atendidos durante el periodo de estudio.

#### Criterios de selección

##### Criterios de Inclusión

- Archivos con datos completos.

##### Criterios de exclusión

- Archivos de trabajadores en proceso legal para obtener certificación de discapacidad.

#### a. Universo o población

Todos los archivos de salud ocupacional de los trabajadores atendidos durante el periodo de estudio, cumplan los criterios de selección.

#### b. Muestra

Se obtendrá la muestra aplicando la fórmula para poblaciones finitas, teniendo en cuenta un nivel de confianza de 95%.

$$n = \frac{N * (\alpha_c * 0,5)^2}{1 + (e^2 * (N - 1))}$$

**Donde:**

n Muestra

N Tamaño de la población

$\alpha_c$       Precisión  
e            Error muestral

Se han identificado un total de 1361 archivos de trabajadores atendidos durante el periodo de estudio; obteniendo una muestra de 300 archivos elegidos al azar mediante la asignación de números aleatorios sin reposición.

### 3. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### I.Organización

- Planteamiento de la aplicación del Proyecto de Investigación y solicitud de permiso.
- Solicitud formal.
- Validación del instrumento mediante consulta a expertos.
- Recolección de datos a través de la aplicación de instrumentos, sistematización y análisis para presentar el Informe Final de Tesis según cronograma.

#### II.Recursos

##### a. Recursos humanos

###### ▪ El Autor

Médico Cirujano Luis Arenas Portilla

##### b. Recursos Materiales

- Material y útiles de escritorio
- PC Pentium
- Impresora
- Sistema operativo Windows
- Procesador de texto Word Vista
- Soporte Estadístico SPSS 20.0 for Windows

##### c. Recursos Físicos

Se hará uso de la infraestructura del Policlínico SOMA Salud.

#### **d. Recursos financieros**

Autofinanciado por el autor.

### **III. Validación de instrumentos**

La validación cualitativa fue concretada a través de la consulta a expertos: docentes del área de Salud Ocupacional que actuaron como jueces externos que juzgaron críticamente los ítems del instrumento a utilizar de acuerdo a la operacionalización de variables; permitiendo realizar los ajustes necesarios.

### **IV. Criterios para el manejo de los resultados**

#### **a. A nivel de recolección**

Se identificará a todos los registros que cumplan los criterios de selección y se aplicará el instrumento.

#### **b. A nivel de sistematización**

Para el procesamiento de los datos se procederá a tabular manualmente los datos recogidos, para luego convertirlos al sistema digital sistematizándolos y codificándolos, para su posterior análisis estadístico, en el Programa Estadístico SPSS 20.0 for Windows.

#### **c. A nivel de análisis de datos**

Con base en los resultados obtenidos del Software SPSS; los valores numéricos (variables cuantitativas) se describirán como media ( $\bar{x}$ ) y desviación estándar ( $\sigma$ ) cuando se ajusten a la normalidad; luego las categorías de los resultados (variables cualitativas) se describirán en frecuencia absoluta (N) y frecuencia relativa (%). Se presentarán tablas de doble entrada y gráficos.

## **IV. CRONOGRAMA DE TRABAJO**

Secuencia de Actividades de acuerdo al cronograma de Gantt.



TIEMPO	AÑO 2017		
	MARZO	ABRIL	MAYO
Recolección de datos	X		
Análisis e interpretación		X	
Elaboración de Informe final			X

Fecha de inicio: 01 de marzo del 2017

Fecha probable de término: 15 de Mayo del 2017





## V. BIBLIOGRAFÍA BASICA

1. Davies W. Fitness for Work. En: Snashall D, Pate D editores. 2013. ABC of occupational and environmental medicine. Second edition. Reino Unido. BMJ Books. Año 2013. p. 17-23.
2. Ruiz-Frutos C, García A M, Delclos J, G Benavides F. 2015. Salud laboral, conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. Elsevier. 3.o edición. España. 2015.
3. Montes O. 2013. Aptitud en la vigilancia de salud. [http://www.smhstar.org/archivos/110301\\_DrOscar\\_Montes.pdf](http://www.smhstar.org/archivos/110301_DrOscar_Montes.pdf). (Revisado el 03/02/2017)
4. Oficina Internacional del Trabajo. 1998. Principios directivos técnicos y éticos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores. 1998. OIT (Serie Seguridad y Salud en el Trabajo, num.72): Ginebra, 1998. pp 23.
5. ADA. 1990. Reglamentos y materiales de asistencia técnica en español referentes a la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades . [http://www.ada.gov/publicat\\_spanish.htm](http://www.ada.gov/publicat_spanish.htm). (Revisado el 11/01/2017)
6. Ministerio de Trabajo del Perú. Ley de seguridad y salud en el trabajo. <http://www.mintra.gob.pe/normaCompletaSNIL.php?id=3601>. (Revisado el 25/02/2017)
7. Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española. 1992- Vigésima primera edición. Espasa Calpe;
8. Consol Serra, Pere Boix, Jaume de Montserrat, Elisabet Purí, Mari Cruz Rodríguez, Manel Plana, Fernando G. Benavides. 2011. Valoración de la Aptitud para Trabajar. España.
9. Consol Serra. 2015. Criterios, métodos y principios de la valoración de la aptitud para trabajar. Centro de investigación en salud laboral, Bilbao España.

10. Sociedad Vasca de Medicina para el Trabajo. 2013. La aptitud laboral: controversias y consecuencias. La visión del Médico del SP Propio. Bilbao España,
11. Ministerio de Salud. Resolución Ministerial N° 312-2011 MINSA que aprueba el Documento Técnico “Protocolo de exámenes médico ocupacionales y guías de diagnóstico de los exámenes médicos obligatorios por actividad”
12. Alamillos P, Andani J, Cabrera MA, Chirivella J, Collazos A, Fernández M, et al. Guía de criterios de aptitud para trabajadores del ámbito sanitario. Madrid: Escuela Nacional de Medicina del Trabajo, Instituto de Salud Carlos III, Ministerio de Economía y Competitividad; 2014. Cowell JW 1986. Guidelines for fitness-to-work examinations. CMAJ. 1986; 135(9): 985-8
13. Ministerio de Sanidad y Consumo. 2010. Protocolos de vigilancia sanitaria específica: Posturas Forzadas. Madrid.
14. Ministerio de Sanidad y Consumo. 2009. Protocolos de vigilancia sanitaria específica: Manejo Manual de Cargas. Madrid.
15. Montes. O. 2011. Aptitud en la vigilancia de la salud. Congreso de SMSHTAR.  
[http://www.smhstar.org/archivos/110301\\_DrOscar\\_Montes.pdf](http://www.smhstar.org/archivos/110301_DrOscar_Montes.pdf).  
(Revisado el 11/02/2017)
16. Tribunal Supremo Español. Sentencia RJ 1990, 3937.
17. Gadea R. 2015. ¿Qué es una buena valoración de aptitud para trabajar?. L’Institut Sindical de Treball, Ambient i Salut (ISTAS). Cataluña, España.
18. Instituto Nacional de la Seguridad Social. 2014. Manual de evaluación de requerimientos para la valoración de la capacidad laboral. España.
19. Davies W. 2003. Fitness for Work. En: Snashall D, Pate D editores. ABC of occupational and environmental medicine. Second edition. Reino Unido. BMJ Books. p. 17-23.
20. M, Dietl M, Asúnsolo A. 2011. Criterios de valoración de la aptitud según profesiones. Med Segur Trab (Internet) 2011; 57 (223): 161-173

21. Sociedad de Medicina Ocupacional y Medio Ambiente. 2014, Guía de buenas prácticas para la valoración de la aptitud médica ocupacional (VAMO).  
[http://somoma.org/estudio/assets/uploads/files/3da23-Guia--VAMO---SOMOMA-2014-\(4\).pdf](http://somoma.org/estudio/assets/uploads/files/3da23-Guia--VAMO---SOMOMA-2014-(4).pdf) (Revisado el 15/02/2017)
22. García A. Vigilancia de la Salud de los Trabajadores, Aspectos Clínicos y Jurídicos de los Reconocimientos en el Trabajo. España: Wolters Kluwer; 2009.
23. López I. 2014. Profesiogramas, herramienta proactiva para prevenir Riesgos Laborales.  
<http://www.uniminuto.edu/documents/991974/2604818/IVAN+LOPEZ+-+Los+profesiogramas,+herramienta+proactiva+para+prevenir+riesgos+laborale.pdf/8b7fdced-ebd9-4f9c-9e17-ee3c8462910c>. (Revisado el 22/02/2017)
24. Magdalena MT, Dietl M, Asunsolo A. 2015. Criterios de valoración de la aptitud según profesiones. Med. segur. trab. [online]. 2015, vol.57, n.223, pp. 161-173. ISSN 0465-546X.  
<http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57n223/original5.pdf>. (Revisado el 02/02/2017)
25. C. Serraa , P. Boixb , J. de Montserratc , E. Purtid , M. C. Rodrígueza , M. Planae , F. G. Benavidesa , Grupo de Trabajo sobre la Valoración de la Aptitud para Trabajar. 2007. Decálogo de la valoración de la aptitud para trabajar Diez principios básicos para su realización en el ámbito de la medicina del trabajo.  
<http://www.scsmt.cat/pdf/Decalogo.pdf>. (Revisado el 23/02/2017)
26. Gomero R. et al. 2007. Controversias relacionadas al examen médico pre-ocupacional: controversias. Rev Med Hered [online]. 2007, vol.18, n.1, pp. 28-33. ISSN 1729-214X.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1018-130X2007000100011&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1018-130X2007000100011&script=sci_arttext). (Revisado el 10/02/2017)
27. Rodrigo C, Goenaga C, Granados J. 2011. Valoración de la aptitud laboral en trabajadoras sanitarias con cáncer de mama. Med Segur Trab 2011; 57 (224) 210-223.



<http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57n224/original2.pdf>. (Revisado  
el 23/02/2017)





**ANEXOS**

**ANEXO 1: FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Nº DE FICHA.....

Nº DE IDENTIFICACIÓN DE ARCHIVO DE EXAMEN OCUPACIONAL.....

I. CRITERIOS DE VALORACIÓN DE LA APTITUD	I.1. Criterio clínico ocupacional I.2. Criterio de conocimiento del puesto de trabajo I.3. Criterio brindado por la empresa I.4. Criterio ético I.5. Criterio legal	( ) ( ) ( ) ( ) ( )
II. INSTRUMENTOS DE VALORACIÓN DE LA APTITUD	II.1. Uso de Protocolos internacionales II.2. Uso de Guía GEMO II.3. Uso de Cuestionarios validados II.4. Uso de Tablas de exclusión II.5. Análisis de puesto de trabajo II.6. Criterio médico clínico solamente II.7. Otros _____	( ) ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
III. APTITUD PARA EL TRABAJO	III.1. Apto III.2. Apto con restricciones III.3. No apto	( ) ( ) ( )
Edad	_____ Años	
Sexo	- Masculino - Femenino	( ) ( )
Rubro laboral	- Construcción - Minería - Manufactura - Servicios	( ) ( ) ( ) ( )
Puesto de trabajo	- Administrativo - Operario	( ) ( )
Tipo de examen ocupacional	- Preocupacional - Anual - Retiro	( ) ( ) ( )
Diagnóstico médico de morbilidad	- Clínicamente sano - Patología cardiovascular - Patología respiratoria - Patología neurológica - Patología osteoarticular - Patología endocrinológica - Patología visual - Patología auditiva - Patología mental Otras _____	( ) ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) ( )