



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de Psicología

“ESTRÉS LABORAL EN OFICIALES DE LA FUERZA AÉREA
DEL PERÚ SEDE CALLAO, LIMA 2019”

Trabajo de suficiencia profesional para optar el título profesional
de:

Licenciada en Psicología

Autor:

Tracy Eleana Briguitte Sanchez Ferrer

Asesor:

Mg. Johnny Erick Enciso Rios

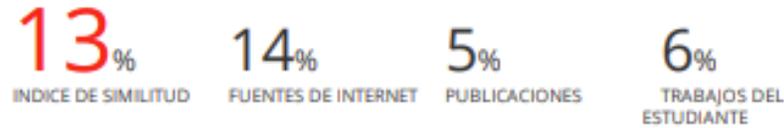
<https://orcid.org/0000-0002-4881-106X>

Lima - Perú

INFORME DE SIMILITUD

Trabajo suficiencia Tracy Sanchez

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	es.unionpedia.org Fuente de Internet	4%
2	docplayer.es Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.upse.edu.ec Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Ministerio de Defensa Trabajo del estudiante	1%
8	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	1%
9	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	

DEDICATORIA

• Dedico este proyecto a mi madre, porque ella ha sido y es una pieza fundamental en mis logros personales y profesionales. Ella no se ha dado por vencida conmigo, siempre tiene conversaciones profundas y me guía con sabiduría. Ambas somos notoriamente diferentes en personalidad y formas de afrontar la vida. Por ello, valoro que ella me escuche, me brinde la libertad de ejercer mis decisiones y sobre todo me permita ser fiel a mis propias convicciones. “Mamá, te entrego mi trabajo en ofrenda a tu amor y acompañamiento. Te amo”.

AGRADECIMIENTO

- Estoy profundamente agradecida con el Coronel FAP Víctor Hugo Barandiarán por brindarme las facilidades para iniciar este proyecto. Siempre sentí una apertura y buena acogida por parte de él. Sin embargo, estaba dudosa de solicitarle su ayuda para este proyecto. Hasta que un día me decidí y grande fue mi sorpresa: aceptó apoyarme alegremente. Me brindó la documentación que pedía mi universidad y aquí es donde empezó este camino. “Gracias de corazón, usted no sabe que su respuesta marcó una motivación y esperanza en mí”.

- Mi segundo agradecimiento va dirigido al Dr. Delgado y la Dra. Figari. Ellos son mis jefes del trabajo y cuando les comenté sobre mi tesis, me apoyaron con sus agradables palabras y manejo de tiempos. En mis conversaciones con Dios, agradezco por ponerlos en mi vida. Son excelentes profesionales y personas. Hay muchísimo para aprender de ellos. Quedo agradecida con su calidez; les he tomado bastante cariño”.

- Por último y no menos importante, un agradecimiento especial a mi asesor Johnny Enciso, un gran docente que destaca por su vocación de servicio y enseñanza universitaria. Me ha transmitido e impartido sabiamente sus buenos conocimientos y amplia experiencia. De su parte, percibo su apoyo y buena guía; dejando en mí un enorme aprendizaje. Estoy feliz de tenerlo como asesor en este Proyecto de Titulación, lo cual es de suma importancia para mí.

TABLA DE CONTENIDOS

INFORME DE SIMILITUD.....	2
DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO.....	4
ÍNDICE DE TABLAS.....	6
ÍNDICE DE FIGURAS.....	7
RESUMEN EJECUTIVO.....	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	13
CAPÍTULO III. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA.....	26
CAPÍTULO IV. RESULTADOS.....	33
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS.....	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Indicadores del Cuestionario Pre vuelo Psicológico	29
Tabla 2 Indicadores de la Escala de Estrés Percibido - 10	30

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Organigrama general de la FAP	9
Figura 2 Organigrama específico de la FAP	11
Figura 3 Modelo de facetas ampliado de Beehr y Newman.....	21
Figura 4 Género de Oficiales Aéreos	33
Figura 5 Edades de Oficiales Aéreos	34
Figura 6 Niveles de estrés.....	35
Figura 7 Indicadores de estrés	35
Figura 8 Niveles de percepción de estrés.....	36
Figura 9 Niveles de capacidad de afrontamiento.....	37

RESUMEN EJECUTIVO

La experiencia profesional se desarrolló en la Fuerza Aérea del Perú sede Callao, Lima. El proyecto de psicología estuvo dirigido a oficiales pertenecientes al área ALAR N°2. Se realizó un estudio situacional para comprender la dinámica del grupo y trabajar la problemática de estrés laboral. Las herramientas utilizadas fueron: recolección de datos, observación psicológica, el Cuestionario de Entrevista Pre vuelo y la Escala de Estrés Percibido – 10 adaptado en Perú. Para analizar los datos se usó tablas de frecuencias y porcentajes en el programa Excel. Los resultados de la Escala demostraron que existe alta presencia de estrés (52%). También arroja que poseen alta capacidad de afrontamiento (40%); por lo que se concluye que tienen recursos de resiliencia y abordarlo a tiempo impide consecuencias perjudiciales. Como solución se instauró un Programa de Intervención denominado “Afrontamiento del Estrés Laboral”, el cual estuvo conformado por 20 conferencias, 5 campañas psicológicas y 3 talleres vivenciales. Además, se les brindó consejería psicológica. En este sentido, se utilizaron las competencias profesionales de evaluación, diagnóstico e intervención, a través de conocimientos científicos de Psicología, capacidad de análisis y síntesis, habilidades interpersonales, resolución de problemas e inteligencia emocional.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

El contexto militar es un entorno diferente a organizaciones privadas. Tienen un sistema tradicional y burocrático, pues toda acción está regida por la estructura jerárquica, políticas del Estado y un conjunto de valores, normas, reglas y ética. Por esta razón, fue importante hacer planteamientos a los jefes sobre este proyecto.

Para comprender mejor su funcionamiento, se debe iniciar explicando que tiene muchos años de vigencia.

La Fuerza Aérea del Perú (s/f), menciona que esta institución nació en el seno del Ejército Peruano. El 28 de enero de 1919 es el año en que se fundó bajo la denominación "Aviación Militar en el Perú", En el mismo año, se percibe el crecimiento de la aviación militar mundial. Pasó el tiempo y el 20 de mayo de 1929 se originó el Cuerpo de Aviación del Perú (CAP) como tercer instituto armado del país. En 1941, el CAP participa en la guerra de Perú y Ecuador. El teniente José Abelardo Quiñones juega un papel importante en esta historia, debido a que el 23 de julio se inmoló. Con esta acción heroica marca, él fue ascendido a capitán y designado un personaje emblemático. Es así que surge el Ministerio de Aeronáutica. En 1950, el CAP cambia de nombre a Fuerza Aérea del Perú (FAP) el cual se mantiene hasta la actualidad.

La FAP ha ganado premios importantes por su prevención y nulidad o bajo registro de accidentes. Ha implementado la tecnología, salud ocupacional - psicológica, armamento y especialización como sus fuentes para ejercer con su valorable y reconocida labor.

A continuación, se presenta el organigrama de forma general de la Institución:

Figura 1

Organigrama general de la FAP

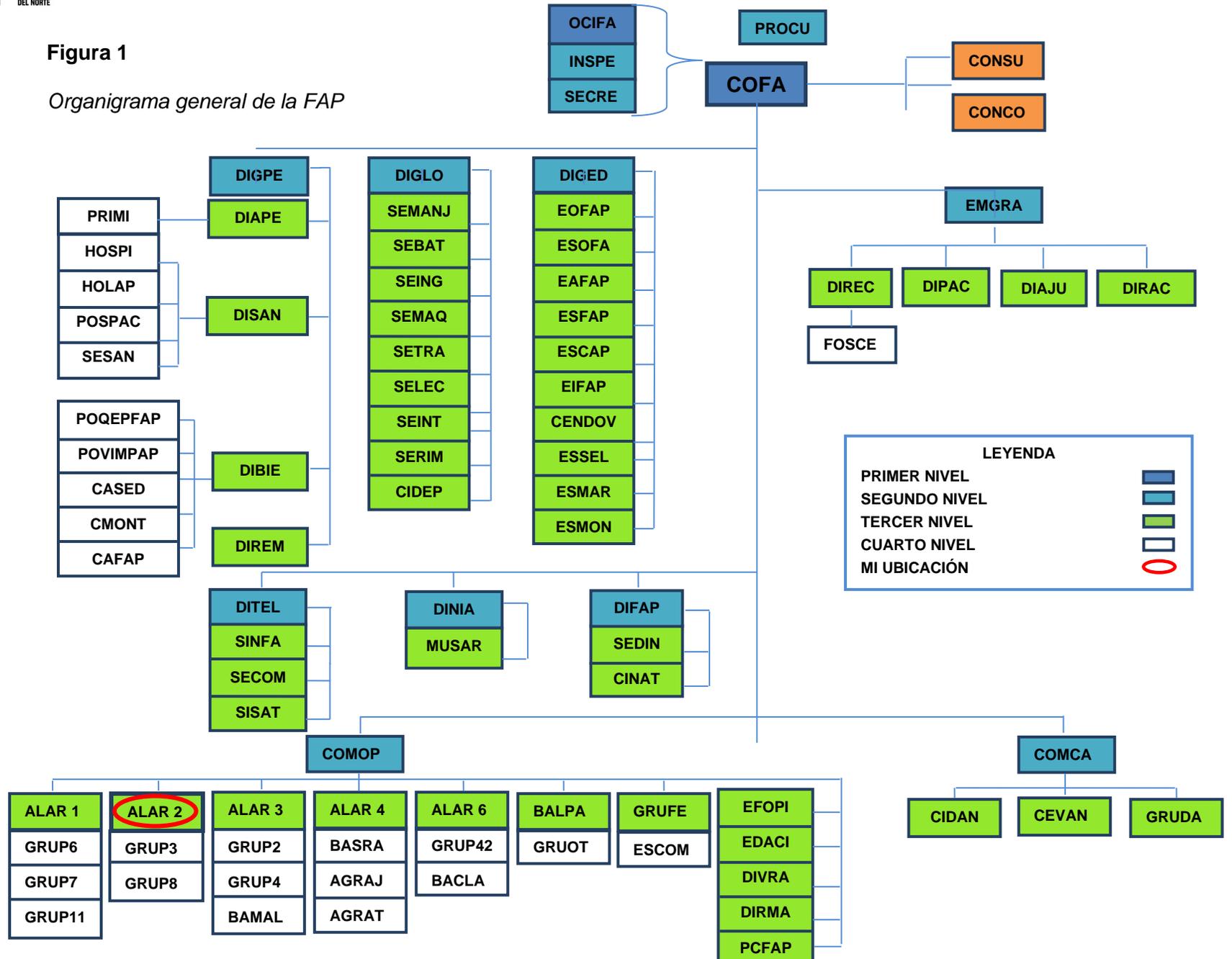
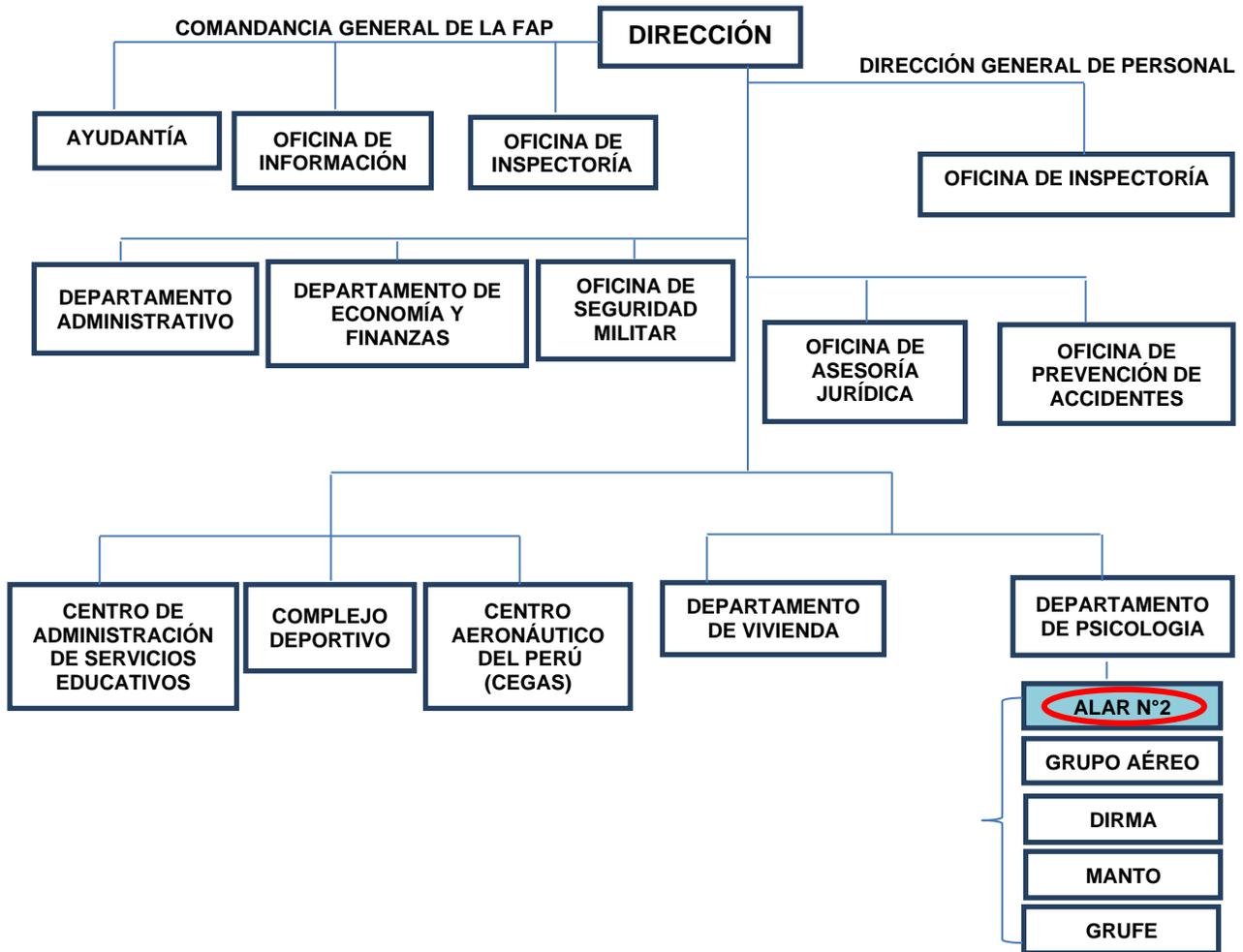


Figura 1

Organigrama específico de la FAP



La misión de esta Institución del Gobierno Peruano es defender el territorio de los aires y lo interrelacionado a ello:

Emplear el Poder Aeroespacial en la defensa del Perú de sus amenazas y en la protección de sus intereses, en el control del orden interno, en el desarrollo económico y social del País, en la Defensa Civil y en el apoyo a la Política Exterior; a fin de contribuir

a garantizar su independencia, soberanía e integridad territorial y el bienestar general de la Nación. (Plataforma digital única del Estado Peruano, s.f., sexto párrafo)

La visión es tener gran influencia e innovación como Institución del Estado:

“Fuerza Aérea moderna, líder en el ámbito aeroespacial, nacional y regional con presencia internacional, disuasiva en la paz y decisiva en la guerra” (Plataforma digital única del Estado Peruano, s.f.).

La Fuerza Aérea del Perú (FAP) es un órgano que depende del Ministerio de Defensa. El servicio que ofrece es ejecutar el armamento y movilidad espacial para salvaguardar el espacio aéreo del país. Asimismo, tiene una razón social que lo moviliza en diferentes épocas del año como el hecho de velar por la integridad de personas que fueron víctimas de alguna catástrofe o desastre natural.

En la misma dirección, hay valores institucionales que reflejan el carácter y esencia de la FAP desde hace mucho tiempo. Son como los pilares que sostienen las bases de la organización y así lo menciona el Gobierno del Perú (s.f.):

- **Integridad Personal:** es la forma de actuar en lo correcto voluntariamente, y esto debe permanecer interiorizado en cada persona, a tal punto que obre en la rectitud aun cuando nadie lo observa.
- **Vocación de Servicio:** se sobrentiende como la actitud permanente de honrar y priorizar los intereses nacionales e institucional por encima de las necesidades – objetivos personales.
- **Excelencia profesional:** se refiere a ejercer todo acto de manera eficaz y eficiente, siempre con la idea de desarrollar, mejorar e innovar la labor.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

El estudio del estrés y/o estrés laboral ha sido investigado muchas veces bajo diferentes teorías y perspectivas. No obstante, fue importante definir algunos términos para la comprensión del abordaje situacional.

El análisis y explicación de esta problemática se aborda desde cuatro principales ejes teóricos: estrés laboral, causas y consecuencias, modelos y tipos; las cuales se comparan y asumen la realidad laboral de los oficiales aéreos.

En la misma línea, se hará una referencia a las variables que arrojan las pruebas psicológicas de medición respecto a cómo interviene y se relaciona con el estrés. Posteriormente, se procede al manejo y soluciones ante presencia de estrés laboral, factor que pueden impactar significativamente en el comportamiento adecuado de los trabajadores.

Finalmente, se hará una breve mención sobre las limitaciones que presentó este proyecto.

1. Conceptos Básicos de Estrés

Hay que iniciar señalando la siguiente definición del término 'estrés', el cual fue planteado en la Red de Revistas Científicas de América Latina por Barrio et. al. (2006):

Es una reacción de lucha (afrentamiento) o de huida del organismo como respuesta a una amenaza para la supervivencia o la autoestima personal. Es decir, se refiere a las consecuencias de las demandas que nos solicita el ambiente. En consecuencia se produce tanto en condiciones positivas como negativas: la vida cotidiana conlleva indefectiblemente estrés. (p.40)

Otra concepción no muy diferente del anterior, lo estipulan los siguientes autores:

El estrés es la respuesta mental, emocional, física y conductual ante hechos, situaciones o estímulos que se perciben con ansiedad o que generan preocupación.

Estos estímulos se denominan estresores o factores desencadenantes del estrés. El estrés se produce a partir de la interacción de la persona con su entorno. Se caracteriza por el esfuerzo que esta hace por mantener sus funciones básicas en un grado adecuado frente a un estresor que se interpreta como amenazante. Esta interpretación dependerá del proceso perceptivo, de las experiencias previas, del respaldo social y de las diferencias individuales. La percepción de amenaza también estará en función de distintos factores emocionales y situacionales, por ejemplo; de lo imprevisto del hecho, de lo drástico del cambio, de la falta de información, de la incertidumbre o de la ambigüedad. (Arbaiza, 2017 citado por Salazar & Tanchiva, 2020, p.9)

Asimismo, el estrés es definido como “un estado de tensión y presión que se produce ante situaciones exigentes y que el individuo considera que podrían estar por encima de sus capacidades o recursos” (Atalaya, 2021, p.26).

2. Conceptos Básicos de Estrés Laboral

Ahora, se exponen los conceptos básicos acerca de la manifestación del estrés dentro de un marco laboral. Hay que tener en cuenta que esta problemática se presencia tanto en organizaciones públicas como en privadas:

Moreno y Báez (2010) lo definen como la “alta probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial a medio y largo plazo” (Estefanía & Cárdenas, 2017, p. 87).

El síndrome de estrés laboral (“Burnout”) es un deterioro o agotamiento producido por la demanda excesiva a los recursos físicos y emocionales. En el personal cuya capacidad de reacción se encuentra desbordada y agotada, se produce una intensa repercusión en su medio familiar y social; se llega en algunos casos a situaciones de alto riesgo- En esta problemática se han identificado tres dimensiones del síndrome: el cansancio o agotamiento emocional (CE),

la despersonalización en el trato (DP) y el nivel de realización personal (RP). (Méndez, 2004, p.300)

Los riesgos psicosociales y el estrés laboral se encuentran entre los problemas que más dificultades plantean en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. Afectan de manera notable a la salud de las personas, de las organizaciones y de las economías nacionales.

(Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, s.f)

Técnicamente se ha delimitado al estrés laboral. Es necesario, tenerlo en cuenta para que el enfoque sea específico y preciso. La siguiente Organización refiere lo siguiente:

Oficina Internacional del Trabajo (2014), el estrés laboral es uno de los temas más importantes en muchos países y en diferentes tipos de lugares de trabajo. El estrés tiene muchas consecuencias negativas, incluyendo enfermedades circulatorias y gastrointestinales, otros trastornos físicos, psicosomáticos y psicosociales, así como baja productividad. Se ha puesto un creciente énfasis en mejorar las condiciones de trabajo y la organización del trabajo para reducir el estrés relacionado con el trabajo y sobre las medidas prácticas para hacer frente a situaciones de trabajo estresantes. Estudios recientes de la OIT indican que hay puntos de comprobación de aplicación común para el estudio y reducción del estrés en el trabajo. Es útil para revisar la experiencia internacional reciente en este sentido y el desarrollo fácil de emplear puntos de comprobación aplicables en diferentes situaciones (p.V)

2.1. Tipos

Para Posada (2011) en su Artículo de Reflexión expone dos clasificaciones del estrés laboral, las cuales se caracterizan por ser opuestas:

Episódico: es aquel que tiene una duración corta, temporal o momentánea; es decir, no se prolonga y una vez que se toma acción para solucionarlo, los síntomas o signos de estrés desaparecen; un ejemplo claro es cuando un trabajador es despedido.

Estrés crónico: se da al existir un agente estresor y constante en la vida del sujeto, esto provoca que los síntomas negativos aparezcan cada vez que el factor de estrés se presente y no va a desaparecer hasta que el individuo lo evite radicalmente.

(p.68)

2.2. Causas

Las condiciones que originan el estrés son diversas e innumerables; sin embargo, hay ciertas características que se repiten o manifiestan en la población de trabajadores, ya sea que se encuentren en instituciones políticas, jurídicas, legislativas, académicas y científicas, económicas, financieras, religiosas, etc. En esta oportunidad, se acoge los conocimientos de Buitrago et. al. (2021). Todas ellas realizaron una mención general de las causas en la Revista de Investigación en Salud de la Universidad de Boyacá:

Los factores activantes del estrés laboral son: alta demanda laboral, ausencia de apoyo organizacional. desorganización (pocos recursos, comunicación desorientada, relaciones sociales inadecuadas, formas de trabajo, tipos de gestión y falta de claridad del rol), clima laboral, horarios largos y aspecto físicos (ruido, temperatura, entorno, otros). Estos indicadores se perciben en el sector terciario, en específico donde está el personal de salud, ejecutivos, docentes, trabajadores administrativos y más. (p.p.136-137)

No hay que dejar de nombrar la comunicación negativa entre supervisores y subalternos, la invalidez que le otorgan a cómo se sienten, explotación laboral, falta de capacitación y circunstancias extras en relación a la familia. Otros puntos a resaltar son la violencia, acoso laboral, malas relaciones interpersonales, escasas condiciones y amplias jornadas de trabajo. Todo lo enumerado perjudica al sujeto en la parte fisiológica, áreas personales y laborales, contrato, beneficios, derechos y políticas

organizacionales. Agregando a lo anterior, se demuestra una alteración con los diseños del puesto de trabajo, los cuales no se respetan y desmoldean el perfil; como por ejemplo: el ritmo acelerado, falta de tiempo para cumplir las actividades, exigencias, poca oportunidad de ascenso y cambios de último momento o sin sentido alguno. Claramente, el estrés se incrementa cuando hay mayor responsabilidad o carga laboral en el individuo, conllevando al ser mismo a una insatisfacción por encontrarse en una situación de exigencia y control.

En el sector empresarial, se ha notado que la salud se ve afectado por el estrés y los detonantes han sido la desmotivación, cansancio emocional, expectativas derrotadas, no reconocimiento, condiciones ambientales, mal clima laboral, excedente de tareas, presión, comunicación no asertiva, acoso laboral y ausencia de incentivos. No se libra el sector educativo que es afectado por condicionantes externos como el hogar, la economía, estado de vivienda y entorno; también por condicionantes intralaborales como actividad excesiva, inestabilidad e inseguridad de conseguir un trabajo.

En una empresa de alimentos, la realidad es similar a la de otros sectores, existe exigencias, monotonía, pocas opciones de ascender, constante rotación de personal, falta de capacitación y comunicación agresiva. (p.137)

En el sector extralaboral, las causas suelen ser de tipo familiar. Un estudio en una empresa eléctrica de Chile, relató que el estrés está ligado a factores psicosociales: la relación entre el trabajo y la familia, poco o nulo soporte social, antigüedad, salario y constante trabajo.

Por último, las fuentes estresoras más predominantes en las entidades privadas son el desempeño laboral, relaciones sociales, el trabajo y el hogar; en las entidades públicas las son el ambiente laboral, los logros y el modelo organizacional. (p.138)

2.3. Consecuencias

Se recoge las principales aportaciones de Posada (2011) que realizó en la Revista CES Salud Pública donde divide en dos partes los efectos del estrés laboral:

Atravesar situaciones o condiciones estresantes no se puede catalogar como algo negativo, el detalle está cuando las respuestas de estrés del sujeto son altamente potentes, recurrentes y duraderas, tanto así que pueden convertirse en trastornos. Toda acción tiene una reacción; por ello, no hay que omitir que el estrés mal manejado afecta a las personas, en especial hay consecuencias perjudiciales a nivel fisiológico ya que dañan afectando su vida cotidiana.

Los efectos desfavorables más llamativos del estrés laboral son la tensión muscular, incremento de la tasa cardiaca, problemas para respirar, indecisiones, preocupaciones, confusiones, hablar acelerado, tartamudeo y temblores.

Los efectos cognitivos y motores tienen relación estrecha con los efectos del estrés en los trabajadores. Esto es evidente cuando se observa a una persona agobiada muestra signos como habla rápida, temblores en las manos o dificultades para tomar alguna decisión. A ello se le suma que la voz entrecortada o la tartamudez suelen ser por sensaciones de confusión.

2.3.1. Efectos del estrés laboral sobre la salud. Las patologías que son producto del estrés laboral son asimiladas de distintas formas, pues se presta atención a las diferencias personales del estado actual de salud e historia clínica de los individuos; por eso no hay que generalizar, porque una misma situación

no es igual para otra persona, lo que es grave para algunos puede ser leve para otro.

Existen dos grupos de enfermedades que desencadenan a raíz del estrés laboral: enfermedades por estrés crónico y enfermedad por estrés agudo. El primer grupo abarca úlcera por motivo de estrés, estados de shock, neurosis post traumática; mientras que en el segundo grupo hay dispepsia, gastritis, ansiedad, accidentes y frustración.

Este mismo autor menciona que para la Decisión 584 de la CAN, el estrés laboral es perteneciente a un problema profesional: “Una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral”. Y también acota que el Ministerio de la Protección Social lo inserta dentro de las enfermedades profesionales. (Decreto 2566, 2009, citado por Posada, 2011, p.70)

2.3.2. Efectos del estrés laboral sobre la organización. El ser humano que padece de estrés está descuidando su salud y la empresa donde trabaja también paga alto esta condición, porque trae consigo la rotación, disminución de rendimiento físico y ausentismo. He aquí, la organización debe reflexionar y tratar a sus miembros adecuadamente, esto implica comprender cómo se sienten, respetar sus límites, evitar que se enfermen por el contexto laboral, atender sus demandas e insatisfacciones, velar por el clima organizacional positivo y brindar herramientas para que mejore el área social y económico.
(p.70)

2.4. Modelos

Se ha avanzado las investigaciones sobre el desgaste y estrés que se percibe en las organizaciones. A continuación, se explica las concepciones más relevantes que describen Rodríguez & De Rivas (2011) en su compilado de los Procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout), donde hace referencia a los siguientes modelos:

- Modelo de Ajuste Persona-Ambiente de Harrinson:

Se caracteriza por la interrelación persona y ambiente (P-A), lo que se traduce también como el vínculo del individuo con su entorno. Harrinson analiza las diferencias del efecto entre características objetivas de la persona y las percepciones del ambiente. Las diferentes investigaciones empíricas han establecido un impacto apreciable en la salud mental; es decir, a mayor presencia de capacidades y recursos de la persona, tendrán mejor percepción de su realidad. (p.77)

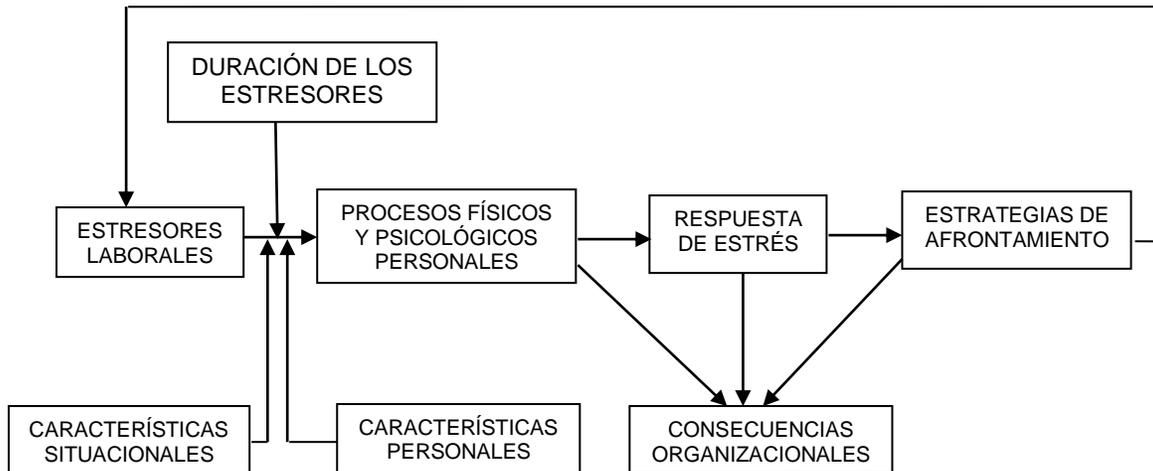
- Modelo de facetas ampliado de Beehr y Newman:

La primera faceta se localiza en el medio ambiente y el estrés es la respuesta de las experiencias personales. Esto quiere decir, que la presencia de estresores y la reacción frente al estrés son facetas del estrés ocupacional. La faceta personal está ligadas a patrones y caracteres del individuo, como, por ejemplo, la personalidad, el temperamento, rasgos socio-demográficas, entre otros. Asimismo, las consecuencias organizativas provienen de los comportamientos del personal en circunstancias de estrés, lo cual implica en la eficacia de la organización. Por ejemplo, la rotación, cambios en el desempeño, el absentismo, etc. Por último, la faceta duración es de importancia en el proceso de estrés laboral. Posteriormente, se instauró un modelo amplio donde la faceta ambiental es dividida en dos partes, estresores laborales y características de la situación. Además, en este nuevo planteamiento, las características personales moderan en la relación estresores y respuesta de estrés. A

esto se añade que los recursos de afrontamiento y adaptación, indican las formas de corregir los problemas causados por los estresores en las respuestas y los efectos a nivel organizacional. (p.78)

Figura 2

Modelo de facetas ampliado de Beehr y Newman



Nota. Reproducida de *Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional* (p. 78), por Rodríguez & De Rivas, 2011, Med Segur Trab Editorial.

- Modelo Cibernético del estrés laboral de Edwards:

Este modelo hace el esfuerzo por integrar la autorregulación y el estrés ocupacional. Según este apartado, el estrés en las organizaciones está basado en la relación entre las características de la persona y del ambiente. Se evidencia los niveles de diferencia entre la percepción del estado el que se encuentra la persona y el estado deseado; dicho de paso, ello dependerá de la importancia que le otorgue el sujeto a su percepción. Tanto las concepciones del estado real como deseado abarcan la interpretación subjetiva de las condiciones laborales como las metas, valores y objetivos específicos que el individuo quiera alcanzar. La Teoría de la Activación Cognitiva del Estrés de Meurs surge como teoría explicativa del estrés laboral que procura reunir

todos los modelos existentes hasta la fecha. En su origen, el modelo busca analizar cuatro niveles de estrés. En primer lugar, el estrés como estímulo, donde el sujeto percibe el estímulo y lo califica como amenaza. En segundo lugar, la experiencia de estrés está sometido a la percepción cognitiva y emocional de sentirse estresado o agobiado. Luego, viene la respuesta de estrés, el cual proviene del área biológica (incremento de arousal cerebral). La medición de la respuesta de estrés se constata mediante registros psicofisiológicos, psicoinmunológicos, comportamentales, neuroendocrinos y de bioquímica cerebral. Finalmente, se encuentra la retroalimentación de la respuesta de estrés, donde el sujeto nota los cambios producidos por la respuesta de estrés. (p.79)

2.5. Manejo y soluciones

Con la adopción e intervención de un enfoque correcto, se puede prevenir y realizar una gestión con resultados satisfactorios. Cabe recalcar que las estrategias descritas en este apartado son las mismas que se les ha impartido de forma teórica y práctica en el Programa de Intervención aplicado al personal oficial. De esta manera, queda comprobado que existe marco teórico para lo trabajado en la Fuerza Aérea del Perú.

Atalaya (2001) menciona que los colaboradores de trabajo que presentan niveles bajos y moderados de estrés pueden ser funcionales; no obstante, los niveles de altos o bajos grados que duran largo tiempo pueden ocasionar un bajo desempeño. Las técnicas de solución para el control o disminución de estrés que han resultado con éxito son:

- **Administración del Tiempo:** existe una cantidad notoria de personas que no logran avanzar sus actividades durante el día o procrastinan. El empleado que maneja recursos organizativos puede lograr más objetivos que un empleado menos organizado.

Por ello es importante entender que una buena administración del tiempo contribuye en la realización de las demandas laborales:

*Contar con una agenda o elaborar una lista de actividades diarias.

*Priorizar y realizar las actividades de más importancia.

*Tener las prioridades definidas y programar las actividades acordes a ellas.

*Conocer el ciclo personal diario y ejecutar las más demandantes del trabajo durante buen periodo, cuando el individuo está alerta y es más productiva (Haynes, 1985 citado por Atalaya, 2001, p. 32)

- Ejercicio Físico: es recomendable las actividades como la natación, aeróbicos, ciclismo, deportes, etc; debido a que, ofrecen beneficios como el control adecuado del ritmo cardiaco, reducción de estrés, distracción cognitiva sana, relajación, recreación y otros.
- Ejercicios de relajación: si las personas consiguen realizar correctamente técnicas como la hipnosis, meditación, respiración, relajación muscular, yoga y visualización, pueden lograr un estado de calma, liberación de tensiones, sensaciones corporales satisfechas, normalización en la presión sanguínea y disciplina.
- Apoyo social: mantener conexión y contar con personas con quienes se pueda conversar sobre los problemas y eventos agradables, es propicio para combatir el estrés. Esta contención social modera el agotamiento y reduce signos de tensión.
- Biorretroalimentación: Shultz (1991) menciona que es una técnica que sirve como medición electrónica de los procesos orgánicos; es decir, controla la frecuencia cardiaca, los ácidos estomacales y la presión sanguínea. Aquellos que laboran bajo

tensión pueden retardar los síntomas fisiológicos que fueron acelerados por el estrés.

(Atalaya, 2001, p.33)

- La modificación de la conducta: Según Suinn (1976), el cambio de conducta está orientado a la intervención de sujetos con personalidad de tipo A para que sean menos propensos al estrés. Se puede modificar la intensidad de los impulsos, la hiperactividad y los plazos cortos de autoexigencia. Después de la relajación mediante algunos métodos, la persona condiciona sus respuestas emocionales de forma positiva frente a los factores estresores. En definitiva, los resultados arrojaron que el grupo de persona de tipo A, que su presión arterial baja cuando laboran más despacio. (Atalaya, 2001, p.33)
- El día libre o Free Day: es una modalidad que consiste en reducir los días laborales sin llegar al punto de disminuir el rendimiento y las horas laborables. El fin es prevenir o tolerar la sobrecarga de estrés. El trabajador elige libremente qué actividades desea realizar en el tiempo de 24 horas. Este día se escoge independientemente del día lunes, el descanso regular que generalmente es sábado o domingo, vacaciones o feriados.
- Terapia Psicológica: es una herramienta básica y fundamental; en especial, cuando se percibe que el individuo posee respuestas negativas frente al estrés. El profesional ayuda a manejar la situación y otorga pautas para que el sujeto tenga un estilo de vida saludable.

3. Limitaciones del Proyecto

Las limitaciones que se presentaron para este proyecto es que, tanto el personal oficial como el personal de psicología tuvieron diferentes lineamientos y horarios que cumplir. En algunas oportunidades, había un cruce de tiempos y no se podía concretar las actividades acordadas en el Plan de Trabajo del Área de Psicología. Sin embargo, lo importante fue que

ellos mostraron disposición y respeto por la gestión. Pese a los cambios de rutina, se propiciaba la forma de coincidir y ejecutar todo lo que concierne al proyecto.

Otra limitación se manifiesta en la búsqueda de información, puesto que las fuentes acerca del tema figuran en otro idioma, específicamente en inglés. Ello ocasiona la demora para comprender las ideas escritas. Por último, hay que señalar la abundancia de conceptos básicos del estrés laboral pertenecientes a épocas antiguas. Definitivamente, hay ciertas características del pasado que se conservan al día de hoy, pero también se debe tomar en cuenta que el contexto y el desarrollo del ser humano y organizaciones es distinto a otro tiempo.

CAPÍTULO III. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

La Universidad Privada del Norte establece en la malla curricular de Psicología cumplir con tres internados de prácticas profesionales. Es parte del camino universitario que se recorre para ampliar el conocimiento y la experiencia. En esta ocasión, el objetivo era postular a un centro o empresa para ejercer el tercer y último Internado. Hubo una lista de posibles lugares y en primera instancia la elección fue la FAP. Una compañera de estudios proporcionó el número del Doctor Raúl Armando Cruzado Casanova, Jefe del Área de Psicología y Recursos Humanos. Al llamar por teléfono se programó una entrevista.

De esta manera, a mediados de agosto del año 2018 se presentó los documentos requeridos: una carta de presentación de la Universidad, copia de DNI y Curriculum Vitae. La reunión con el Dr. Raúl estuvo bastante fructífera. Él indicó el procedimiento a seguir: tres días de capacitación el cual consistió en información sobre el significado de los galones e insignias del lugar, descripción los auditorios y las áreas de trabajo, forma de dirigirse a los miembros de la FAP, horarios, el trabajo psicológico y la identificación de rangos de oficiales.

Para la incorporación; pidieron manejar una chaqueta, fotocheck y regularizar varios documentos. Por consiguiente, presentaron a los compañeros internistas y designaron el área donde trabajaría cada uno. En esta oportunidad, la ubicación seleccionada fue el Ala Aérea N°2 aunque también habría que apoyar al Grupo N°8.

Una vez instalado el equipo psicológico (tres miembros) en esta área; se conoció al jefe, el Coronel Víctor Hugo Barandiarán Roa, quien se encargó de aprobar las actividades psicológicas planificadas. Asimismo, él autorizaba el acceso de los auditorios y reuniones con los oficiales para la ejecución del trabajo.

Aquí uno debe regirse a la cultura y política que tiene la institución, pero al mismo tiempo brindaban la facilidad de adaptar los saberes psicológicos al formato de la misma. Las funciones fueron:

- *Aplicar pruebas psicológicas (psicométricas y proyectivas).
- *Realizar pre vuelos psicológicos.
- *Actualizar pizarras PREVAC.
- *Documentar un reporte mensual de las actividades trabajadas.
- *Redactar legajos psicológicos.
- *Brindar conferencias y ejecutar campañas psicológicas en fechas importantes.
- *Gestionar actividades propias de la FAP.

Tiempo después, a principios del año 2019 se abre una oportunidad. La FAP reclutó algunos internistas para dar continuidad a las actividades laborales. Gratamente, se asumió el compromiso y se dio apertura a un proyecto importante, el cual se le conoce como estudio organizacional.

Como se conoce, los oficiales aeronáuticos trabajan movilizándolo un medio de transporte como avión o helicóptero, trasladan familias en vulnerabilidad o enfermos, se involucran en casos de desastres naturales y otros. En una recolección de información, ellos manifiestan sentir o tener: dolor de cabeza, problemas de espalda y cuello, dificultad para conciliar sueño, algunos problemas familiares y laborales, cansancio físico y mental, carga laboral, ansiedad e irritabilidad.

La metodología que se empleó para el Proyecto es de tipo descriptivo con un diseño de campo no experimental. Se tomó una población finita de 100 oficiales de la FAP. Para el estudio organizacional se ha desarrollado la problematización, conceptualización, evaluación,

diagnóstico, fundamentación, planeación, implementación, sistematización y propuesta de mejora.

Las estrategias son los recursos que se usaron para la aceptación y desarrollo del Programa, las cuales consistieron en armar un plan de acción, actualizar, difundir e implementar la información referente al problema de la organización.

El modelo se enmarca en la recopilación de conceptos que realizaron Rodríguez & De Rivas (2011), pues engloba la explicación del estrés en todas su facetas, ya sea en el ambiente, persona y cibernético.

Las herramientas que se consideró evaluar al personal oficial fueron algunas técnicas como la observación, recolección de datos, un cuestionario y una prueba psicológica.

El cuestionario es una entrevista llamada 'Pre vuelo psicológico'. Es un formato que maneja la FAP cimentada en modelos anteriormente mencionadas en el marco teórico. Los aspectos que mide son las siguientes:

Tabla 1

Indicadores del Cuestionario Pre vuelo Psicológico

INDICADORES	ÍNDICES
Aspectos Físicos	Sueño
	Alimentación
	Sustancias Psicoactivas
Aspectos emocionales	Dificultades en el manejo de la ansiedad durante el vuelo
	Dificultades en el manejo de cólera
	Estrés
	Estados Anímicos
Aspectos cognitivos	Atención
	Memoria
Habilidades no técnicas	Motivación para el vuelo
	Comunicación efectiva
Aspectos extra aeronáuticos	Aspectos personales interferentes
	Aspectos familiares interferentes
	Aspectos económicos interferentes

Mientras que, la prueba psicológica de tipo psicométrico con nombre ‘Escala de Estrés Percibido -10’ viene a ser una adaptación peruana de Bustios (2019). Los valores estadísticos confirman la validez, la cual está cimentada en su estructura interna a través de un modelo no jerárquico: el tamaño muestral $\chi^2/gf=1.3$, el índice de bondad comparativo $CFI=0.95$, $TLI=0.94$, raíz residual estandarizada cuadrática media $SRMR=0.046$ y el error de la media cuadrática de

la aproximación $RMSEA=0.056$. La confiabilidad está validada mediante el método de consistencia interna usando el coeficiente alfa y omega para cada factor. En percepción del estrés $\alpha = .78$ y $\omega = .78$ y en capacidad de afrontamiento $\alpha = .75$ y $\omega = .76$. Todos estos datos son adecuados, lo cual hace consistente y confiable la prueba. A continuación, se presenta las categorías que se evalúan:

Tabla 2

Indicadores de la Escala de Estrés Percibido - 10

Indicadores	EPP-10	Percepción de estrés	Capacidad de afrontamiento
Presencia de estrés muy alta	[23-Máx]	[13-Máx]	[12-Máx]
Presencia de estrés	[18-22]	[10-12]	[9-11]
Baja presencia de estrés	[15-17]	[8-9]	[7-8]
Escasa presencia de estrés	[10-14]	[6-7]	[4-6]

Bajo el uso de estas herramientas, se detectó una variable importante a trabajar: estrés laboral.

Es preciso mencionar los objetivos de este plan:

*Definir un diagnóstico situacional para trabajar en las amenazas y/o debilidades de los miembros de la organización.

*Potencializar sus habilidades para el crecimiento laboral.

*Brindar recursos de seguridad, psicología y salud.

*Disminuir índices de estrés con ayuda de técnicas psicológicas.

La propuesta de solución es el nacimiento del Programa de Intervención denominado “Afrontamiento del Estrés Laboral”. Aquí se planificó y ejecutó 20 conferencias; algunas de ellas

tuvieron como temáticas: autocontrol y entrenamiento, estilo de vida saludable, habilidades organizativas, técnicas de antiestrés, apoyo organizacional, resiliencia y habilidades de afrontamiento, entre otros.

Las 5 campañas psicológicas se llevaron a cabo en fechas importantes o conmemorativas y para ello se organizaban ferias educacionales y dinámicas, donde se les brindaba información, mensajes impactantes, recuerdos físicos y juegos en relación al propósito. Además, se impartió 3 talleres vivenciales tituladas: “Aliados psicológicos contra el estrés”, “Pequeñas dosis de estrés” y “Control emocional durante la crisis”. Para que se concrete estas actividades, fue oportuno el apoyo del Coronel Víctor Hugo, pues fue quien dio permiso para usar los auditorios y medios audiovisuales de la institución; es más, proporcionó algunos materiales físicos durante todo el periodo que duró el Programa.

Por último, hay que mencionar que también se hizo un trabajo individualizado de consejería psicológica. Para ello, se le dio prioridad a aquellos oficiales que habían salido en su prueba con un alto índice de estrés. No obstante, no se les negó la atención a aquellas personas que por voluntad propia venían a solicitar el servicio.

Definitivamente, las consecuencias de este proyecto fueron bastante óptimas y así lo manifiesta el pos test que se les aplicó al personal aéreo terminado el Proyecto, el cual arrojó un 87% de eficacia y mejoría. A eso se suma que, el documento informativo del Área de Salud Ocupacional de la misma Base Aérea señaló cero accidentes en Alar N°2, producto de un trabajo constante e integral del área de Psicología y otros departamentos. Detrás de estos resultados, la realidad se traduce a que los oficiales tuvieron una intervención a tiempo. Se trabajó con ellos el nivel físico y psicológico para que su mente y cuerpo funcionen en equilibrio

y de manera coherente. Cuando el ser está sostenido, lo refleja con su mundo externo; por esta razón, es que se percibió un equipo organizacional más consolidado.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

La población está conformada por oficiales de la Fuerza Aérea del Perú, sede Callao – Lima, específicamente es una muestra de 100 personas pertenecientes al Ala Aérea N°2.

El instrumento de recolección de datos fue un cuestionario de la misma Institución llamada Prevuelo Psicológico otorgada por la Fuerza Aérea del Perú (2019) y la adaptación peruana de la Escala de Estrés Percibido – 10 hecha por Bustios (2019).

El procesamiento de los datos se ha realizado en el Programa de Microsoft Excel y para el análisis se hizo uso de tablas dinámicas simples y porcentuales.

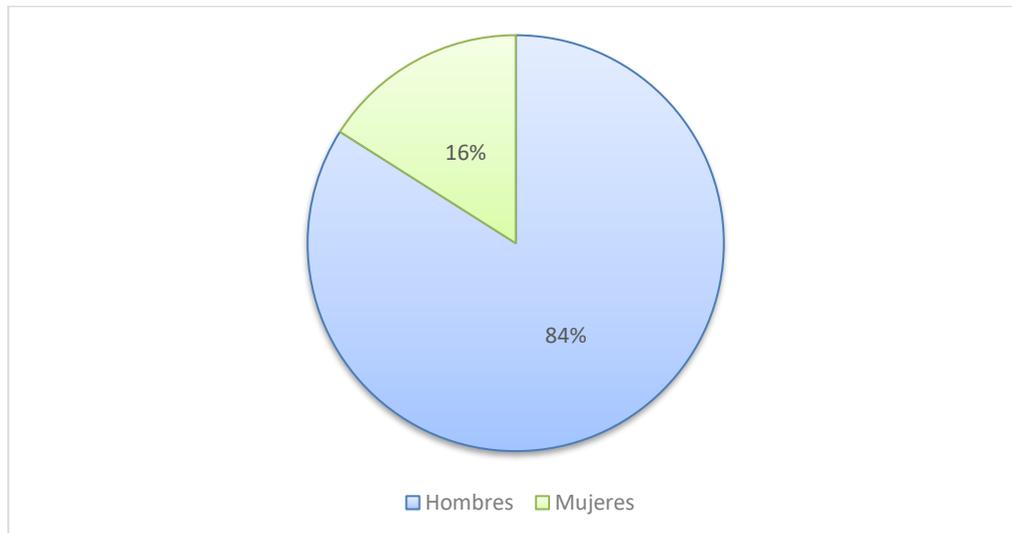
A continuación, se presenta datos importantes de la población:

1. Datos Demográficos del Personal Oficial

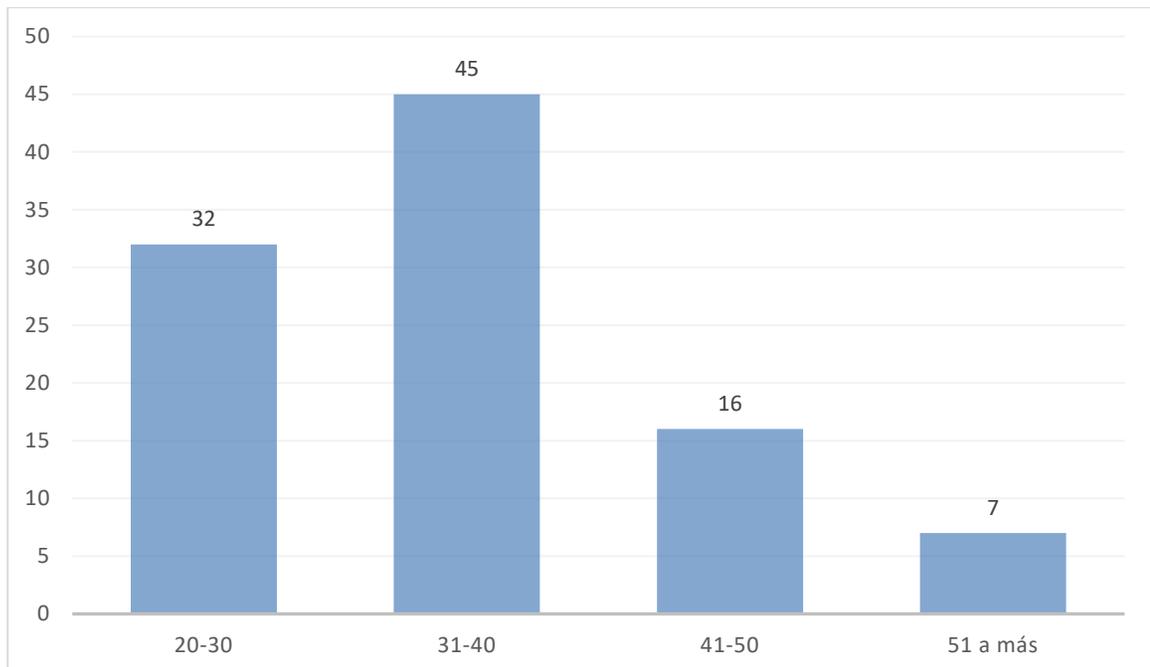
La participación del género masculino es mayor a la de mujeres. El siguiente gráfico demuestra la notoria semejanza:

Figura 3

Género de Oficiales Aéreos



En las instituciones públicas se percibe la incorporación de jóvenes pero que tienen un periodo determinado de permanencia. En el caso de la FAP, su personal se mantiene con estabilidad laboral a lo largo del tiempo. Su mayor porcentaje de trabajadores oficiales están entre los 31 y 40 años de edad.

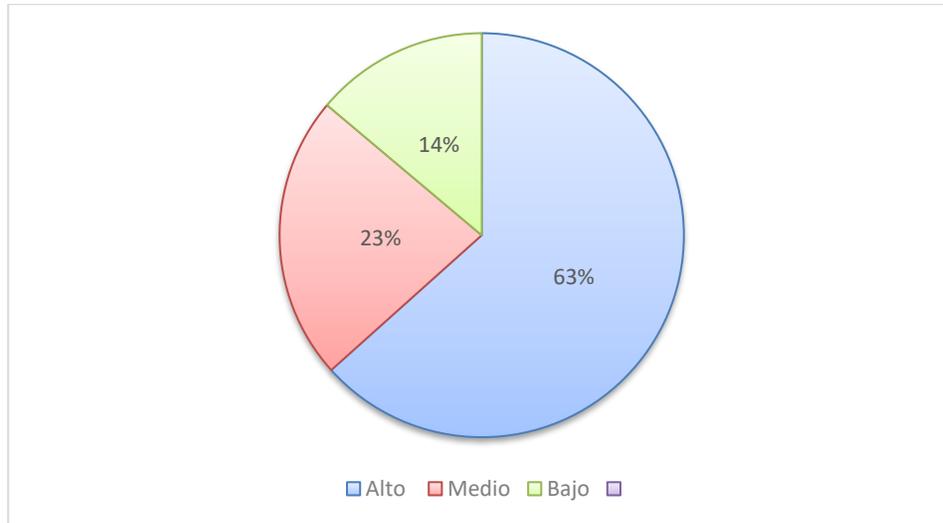
Figura 4*Edades de Oficiales Aéreos*

2. Datos del Prevuelo Psicológico

Según los resultados, el 63% de los trabajadores oficiales manifiestan alto nivel de estrés vinculados a problemas laborales. Por consecuencia, ello impacta en su estado emocional y desempeño de sus funciones.

Figura 5

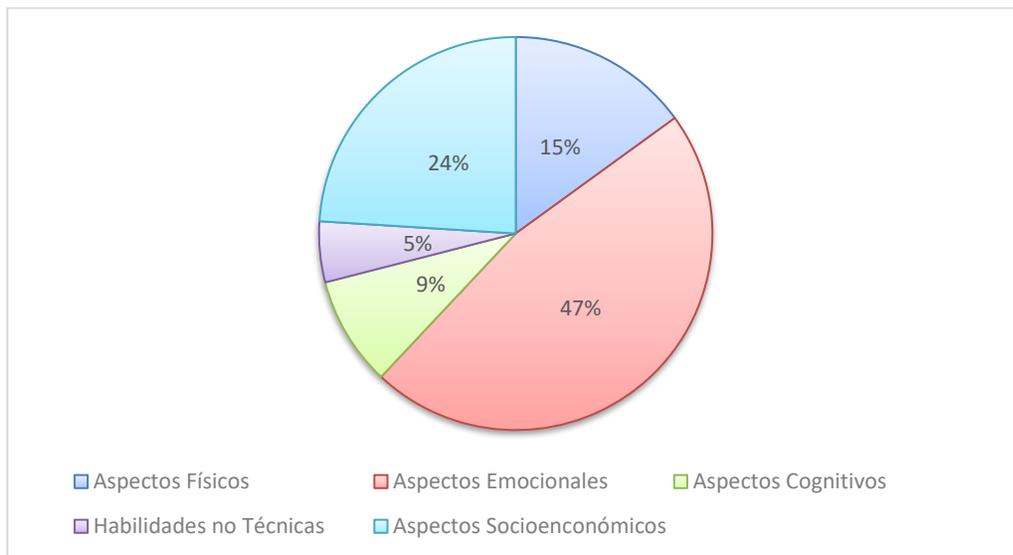
Niveles de estrés



El mayor problema que presentan los trabajadores es en el indicador que corresponde a Aspectos Emocionales con un 47%, el cual está relacionado a los índices de cólera, ansiedad y estados anímicos:

Figura 6

Indicadores de estrés



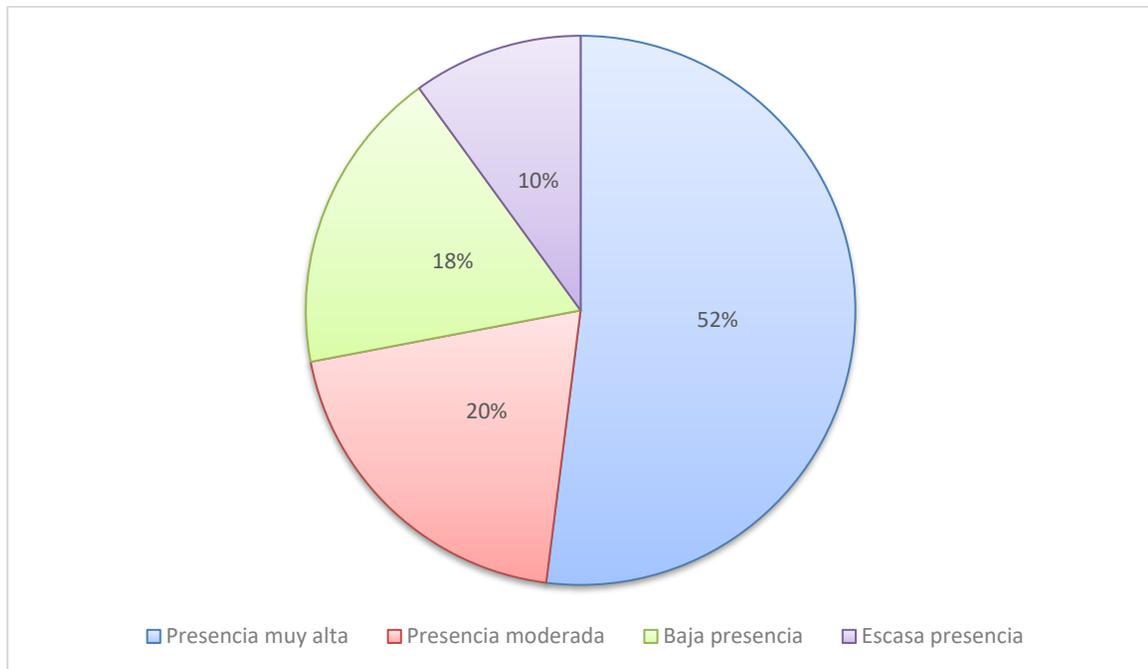
3. Datos de la Escala de Estrés Percibido – 10 (Adaptación Perú)

El instrumento solo ha sido adaptado en Perú con un número de 10 preguntas a diferencia del original que consta de 14 ítems. Esta escala es válida para indicadores y niveles de estrés; también capacidad de afrontamiento. Los baremos no aplican para sexo ni edad.

El gráfico representa la cantidad de personas que tienen cierto nivel de estrés, la cual detalla que un 52% tiene presencia muy alta y solo el 10% manifiesta escasa presencia de estrés.

Figura 7

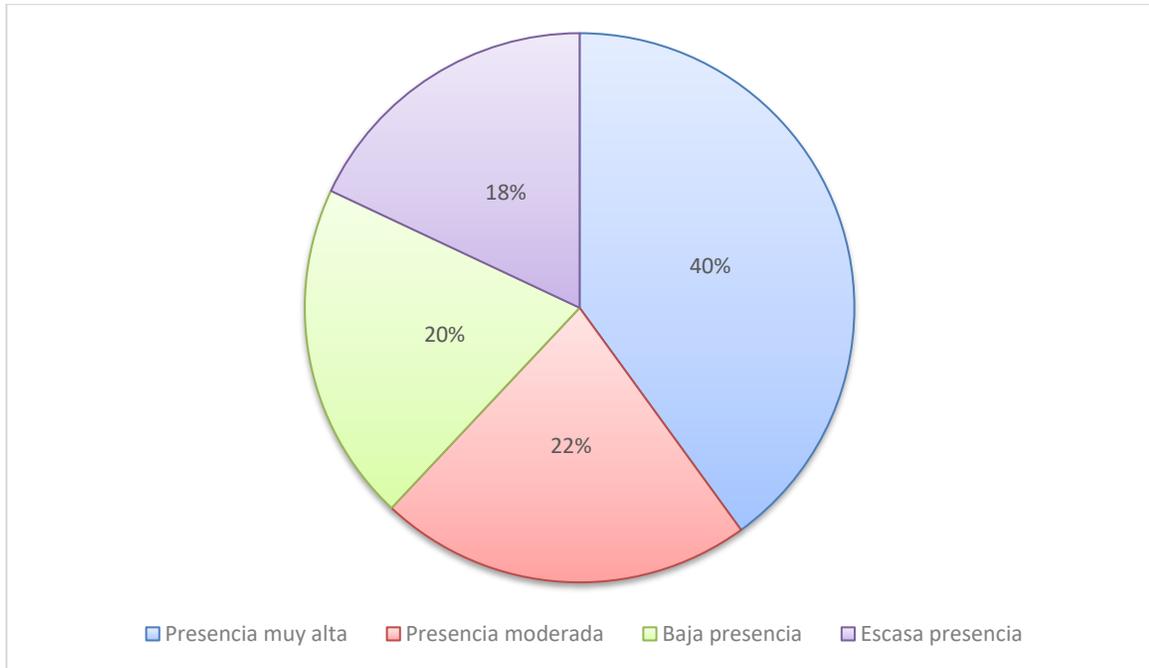
Niveles de percepción de estrés



Como se ha visto en las gráficas anteriores, se percibe niveles de estrés, pero también la prueba arroja la capacidad de afrontamiento frente a esta condición que padecen. El 40% tiene una presencia muy alta de resiliencia; solo el 18% se encuentra en un nivel escaso.

Figura 8

Niveles de capacidad de afrontamiento



CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- El estudio situacional y la aplicación de instrumentos psicológicos que se han realizado en el área ALAR 2 de la institución Fuerza Aérea del Perú, sede Callao; revelaron uno de los grandes factores que padece su personal. Así lo demuestra el Cuestionario de Prevuelo Psicológico que arrojó un 63% de nivel alto de estrés, mientras la Escala de Estrés Percibido presentó un 52%. Conocer los datos son de suma importancia para la Institución Pública; debido a que, los oficiales operan medios de transportes aéreos y también trasladan vidas humanas. Cualquier accidente es perjudicial para quienes la conforman y sus familias.

- La recolección de datos y las evidencias psicométricas también señalan que su desempeño laboral no se ha visto tan afectado como se percibe en otras organizaciones. En términos generales, esto se debe a tres factores: La primera, es la enseñanza militar que han adquirido. Ellos han sido preparados para afrontar y conservar el equilibrio de sus emociones en situaciones adversas como: muerte, peligro, pérdida de algún ser querido, accidente, guerra o alguna situación extrema. El segundo, es la infraestructura y compensaciones que les brinda el Estado para poder desenvolverse efectivamente en su trabajo. Tienen espacios como gimnasio, templo espiritual, loza deportiva, dormitorio, sala de entretenimiento, cafetería, almuerzo y en algunos casos se les proporciona movilidad. El tercero, está basado en los medios que reciben; como, por ejemplo, recursos económicos (alta remuneración), recursos psicológicos (capacitaciones, campañas y conferencias) y recursos de enseñanza (cursos).

- Todo diagnóstico organizacional va acompañado de un plan de acción. En este caso, se ejecutó 20 conferencias, 5 campañas psicológicas y 3 talleres vivenciales; los cuales fueron replicados y segmentados en grupos para la prevención e intervención de la problemática. A través de estas actividades se le transmitió conocimientos de lo que desencadena el estrés en

el organismo, identificación de los estresores, síntomas y somatización, técnicas antiestrés, organización, inteligencia emocional, establecimiento de metas razonables, actividad física, control de ansiedad y otros. Asimismo, se modificó un horario equilibrado (el cual fue aprobado por su jefe inmediato) para que tengan una rutina más llevadera.

- En ese tiempo se ha brindado 153 consejerías psicológicas personalizadas a todo aquel o aquella que lo necesitara y también al que solicitaba por voluntad propia. Sus largas jornadas laborales impedían esa apertura a hablar sobre sus vivencias y de alguna u otra forma, el Área de Psicología se convirtió en su refugio de aceptación, desarrollo y evolución personal y profesional.

- Al finalizar la intervención, se volvió a medir con los mismos instrumentos. Dando como resultado, que el proyecto del área de psicología obtuvo un 87% de eficacia. Asimismo, esto se vio reflejado en el documento informativo del Área de Salud Ocupacional de la misma FAP donde señaló bajo peligro y cero accidentes. Es decir, los oficiales al estar en óptimas condiciones a nivel físico y psicológico ayuda al buen servicio en el manejo de aviones y helicópteros. Además, se vio un trabajo en equipo más fortalecido, comunicativo e integrado: finalmente lo cual significó un adecuado clima, desempeño y productividad para la organización.

Recomendaciones

- Realizar anualmente un estudio situacional y abordar otras problemáticas. De este modo, el trabajo se complementará y será más íntegro. A esto añadir, el seguimiento personal y grupal; haciendo uso de herramientas técnicas, documentaciones y registro de evidencias.

- Dar continuidad a las conferencias, campañas y talleres vivenciales relacionados con Salud Emocional, Manejo del Estrés, Clima laboral, Conocimiento de Enfermedades Psicológicas, Relaciones Interpersonales, Comunicación Asertiva, entre otros.

- Realizar al menos una o dos veces al año mediciones de estrés laboral, puesto que es el factor con más predominancia en la rutina diaria.

- Fomentar el proyecto o programa psicológico para que sea replicado a otras áreas de la institución. Es fundamental que la salud mental y organizacional se trabaje no solo en el personal oficial, sino también suboficial y administrativo. Es más, las autoridades de la FAP pueden socializar este tema en sus reuniones y dar mayor relevancia para que su personal se sienta atendido en uno de sus derechos como trabajador.

REFERENCIAS

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (s.f). *Web oficial de la Unión Europea*. Obtenido de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Atalaya, M. (2001). El estrés laboral y su influencia en el trabajo. *Revistas de Investigación UNMSM*, 4(2), 25-36. doi:<https://doi.org/10.15381/idata.v4i2.6754>
- Barrio, J., García, M., Ruíz, I., & Arce, A. (2006). El estrés como respuesta. *Sistema de Información Científica Redalyc*, 1(1), 40. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832311003>
- Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L., & Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud*. Universidad Boyacá. doi:<https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Bustios, M. (2019). *Adaptación de la Escala de Estrés Percibido EPP-10 en usuarios de una clínica ocupacional en Lima [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]*. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51552>
- Estefanía, J., & Cárdenas, L. (Junio de 2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 13(1), 10. doi:<https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- Fermini, A. (2017). *Liderazgo y comportamiento organizacional* (Esan ed.). Lima.
- Fuerza Aérea del Perú. (2019). Entrevista de Pre vuelo Psicológico. *Cuestionario*. Lima.
- Gobierno del Perú. (s.f.). *Información Institucional*. Obtenido de Fuerza Aérea del Perú: <https://www.gob.pe/institucion/fap/institucional>
- Méndez, J. (2004). Estrés laboral o Síndrome de "burnout". 25(5), 299-302. Obtenido de <http://repositorio.pediatrica.gob.mx:8180/handle/20.500.12103/1814>
- Moreno, & Báez. (2010). 50.

- Oficina Internacional del Trabajo. (2014). *La prevención del estrés en el trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_251057/lang-es/index.htm
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1).
- Plataforma digital única del Estado Peruano. (s.f.). *gob.pe*. Recuperado el 2023 de mayo de 22, de <https://www.gob.pe/institucion/fap/institucional>
- Plataforma digital única del Estado Peruano. (s.f.). *Información institucional*. Recuperado el 22 de mayo de 2023, de <https://www.gob.pe/institucion/fap/institucional>
- Posada, E. (2011). La relación trabajo - estrés laboral e los Colombianos. *Artículo de reflexión*. Universidad CES. Obtenido de https://scholar.google.es/scholar?start=10&q=estr%C3%A9s+laboral&hl=es&as_sdt=0,5#d=gs_qabs&t=1687367532831&u=%23p%3DSR_OUeDVx0AJ
- Posada, E. (2011). *La relación trabajo- estrés laboral en los Colombianos*. Universidad CES. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3677384>
- Rodríguez, R., & De Rivas, S. (2011). Medicina y Seguridad del Trabajo. *Scielo*, 72-88. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>
- Salazar, T., & Tanchiva, M. (2020). Tesis de Licenciatura. *Estrés Laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Loreto*. Universidad Científica del Perú.

ANEXOS

ANEXO N°1

Cuestionario “Prevuelo Psicológico”

<p>Aspectos físicos</p> <p>Sueño ¿Cuántas horas ha dormido la última noche? ¿Normalmente esas son sus horas habituales de dormir?</p> <p>Alimentación ¿Cómo está su apetito?</p> <p>Sustancias psicoactivas ¿Está tomando algún medicamento? ¿En las últimas semanas ha fumado o bebido alcohol?</p>
<p>Aspectos emocionales</p> <p>Dificultades en el manejo de ansiedad durante el vuelo ¿Experimenta estados de ansiedad (tensión/ estrés/temor) antes o durante el vuelo?</p> <p>Dificultades en el manejo de cólera ¿En los últimos días hay alguna situación que le ha producido cólera? ¿Cómo lo está manejando?</p> <p>Estrés ¿Hay algo que lo esté preocupando? ¿Frecuentemente se siente fatigado?</p> <p>Estados anímicos ¿Cómo describiría su estado emocional en este momento?</p>
<p>Aspectos cognitivos</p> <p>Atención ¿Se distrae con facilidad?</p>
<p>Habilidades no técnicas</p> <p>Motivación para el vuelo ¿Se siente motivado para volar?</p> <p>Comunicación efectiva ¿Mantiene una buena comunicación con el personal? ¿Tiene algún inconveniente con algún compañero de tripulación?</p>
<p>Aspectos extra aeronáuticos</p> <p>Aspectos personales interferentes ¿Cómo van las cosas dentro del hogar (esposa/pareja/hijos)?</p> <p>Aspectos familiares interferentes ¿Dentro de casa hay algún problema en estos momentos?</p> <p>Aspectos económicos interferentes ¿Presenta algún problema económico (deuda/préstamos/entidad bancaria)?</p>

ANEXO N°2

Cuestionario Original del Prevuelo Psicológico

PREGUNTAS PREVUELO	
ASPECTOS FÍSICOS	
- Sueño	¿Cuántas horas ha dormido la última noche? ¿Normalmente esas son sus horas habituales de dormir?
- Alimentación	¿Cómo está su apetito?
- Sustancias Psicoactivas	¿Esta tomando algún medicamento? ¿En las últimas semanas a fumado o ha bebido alcohol?
ASPECTOS EMOCIONALES	
- Dificultades en el manejo de la ansiedad en vuelo	¿Experimenta estados de ansiedad (tensión/estrés/temor) antes o durante el vuelo?
- Dificultades en el manejo de Cólera	¿En los últimos días hay alguna situación que le ha producido cólera? ¿Cómo lo esta manejando? ¿Hay algo que lo este preocupando?
- Estrés	¿Frecuentemente se siente fatigado?
- Estados Anímicos	¿Cómo describiría su estado emocional en este momento?
ASPECTOS COGNITIVOS	
- Atención	¿Se distrae con facilidad?
- Memoria	
HABILIDADES NO TÉCNICAS	
- Motivación para el vuelo	¿Se siente motivado para volar?
- Comunicación efectiva	¿Mantiene una buena comunicación con el personal? ¿Tiene algún inconveniente con algún compañero de tripulación?
ASPECTOS EXTRAERONÁUTICOS	
- Aspectos personales interferentes	¿Cómo van las cosas dentro del hogar (esposa/pareja/hijos)?
- Aspectos familiares interferentes	¿Dentro de casa hay algún problema en estos momentos?
- Aspectos económicos interferentes	¿Presenta algún problema económico (deuda/préstamo/entidad bancaria)?

Formato de la Fuerza Aérea del Perú

ANEXO N°3

Instrumento psicológico “Escala del Estrés Percibido (EPP-10)”

ESCALA DEL ESTRÉS PERCIBIDO (EPP-10)

Grado de oficial:

Sexo:

Edad:

Ítems	Nada frecuente	Pocas veces	Regularmente	Muchas veces	Siempre
1. Encuentro la manera de obtener lo que quiero, aunque alguien me lo impida.					
2. Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente.					
3. Persisto en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas.					
4. Tengo confianza en que puedo manejar acontecimientos inesperados.					
5. Mis cualidades me permiten superar situaciones imprevistas.					
6. Permanezco calmado (a) en situaciones difíciles, porque cuento con las habilidades necesarias para superarlas.					
7. Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo.					
8. Si me esfuerzo lo suficiente, puedo dar solución a los problemas.					
9. Si me encuentro en una situación difícil, generalmente se me ocurre qué debo hacer.					
10. Al tener que hacer frente a un problema, se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo.					

ANEXO N°4

Jefe del Área ALAR N°2



En presencia del Coronel Víctor Hugo Barandiarán Roa. Él fue quien otorgó los permisos y brindó las herramientas para la realización del Proyecto.

ANEXO N°5

Equipo del Área de Psicología



Compañeras provenientes de distintas universidades del Perú.

ANEXO N°6

Inducción



La capacitación estuvo a cargo del Jefe de Recursos Humanos, el Dr. Raúl Armando Cruzado Casanova.

ANEXO N°7

Reunión sobre el Plan de Acción del Área de Psicología



Se planteó el programa de actividades en cada área de la FAP, dando como consecuencia la coordinación y aceptación para el abordaje psicológico.

ANEXO N°8

Aplicación individualizada del Cuestionario Prevuelo Psicológico



El evaluado es el oficial Luis Bonifaz quien tuvo cargo de Coronel.

ANEXO N°9

Aplicación individualizada del Cuestionario Prevuelo Psicológico



El evaluado es el oficial Mario Carranza quien tuvo cargo de Capitán.

ANEXO N°10

Aplicación grupal de prueba psicológica EEP - 10



La muestra es de 100 oficiales pertenecientes al área ALAR N°2.

ANEXO N°11

Aplicación de Escala del Estrés Percibido - 10



ANEXO N°12

Consejería psicológica



Brindada al Comandante Orlando Zeta.

ANEXO N°13

Taller vivencial



Estuvo dirigido al personal oficial y administrativo del área ALAR N°2. Esta actividad se tituló “Aliados psicológicos contra el estrés”.

ANEXO N°14

Asistencia de oficiales aéreos a conferencia



ANEXO N°15

Conferencia psicológica



La temática aborda Técnicas de Antiestrés. Es una de las conferencias que fue replicada en otras áreas de la FAP.

ANEXO N°16

Conferencia psicológica



La temática aborda Autocontrol y Entrenamiento la cual tuvo como objetivo, disminuir o eliminar signos de estrés.

ANEXO N°17

Exposición sobre Test psicológico



Exposición sobre Validación de Test Psicológico, dirigo al Jefe de Recursos Humanos y al equipo de Psicología.

ANEXO N°19

Campaña psicológica



El objetivo de esta reunión fue concientizar al personal aéreo sobre la responsabilidad que conlleva transportar a grupos humanos. Por esta razón, es fundamental que ellos trabajen la parte psicológica.

ANEXO N°20

Campaña psicológica



En presencia del General de la Base Aérea de la FAP, sede Callao.

ANEXO N°21

Campaña psicológica



Fue una de las actividades más grandes, porque se trabajó con diferentes áreas de la FAP (incluido ALAR N°2). En esta campaña se promovió el 'Estilo de Vida Saludable'.

ANEXO N°22

Campaña psicológica



Fue un tiempo recreativo donde se llevó a cabo una maratón entre oficiales de la FAP. Esto produjo la añadidura de actividad deportiva dentro de la rutina del personal, lo cual fue beneficioso para la reducción del estrés.